



AKADEMISK DAGLEJER

4 ud af 10 arkæologer er løstansatte.
Alligevel vil Nina Nilsson være klassisk
arkæolog: "Jeg fokuserer på de
fede muligheder".

SÅDAN PLEJEDE KØD IKKE AT SE UD



Al udvikling starter med en vision; en vision om at sende mennesket til Månen, en vision om at forbinde hele verden via et enkelt tryk på mobilen eller sågar en vision om en blodrød, men grøn saftig bøf. Den udvikling ville

ikke være mulig uden menneskets evne til at drømme og tænke nyt. CBS HD – status quo er ikke en mulighed. **Læs mere om efteruddannelser, der udfordrer status quo på hd.cbs.dk**

Vi skal gribe chancen for at forny arbejdslivet

August er her - og med den er de fleste af os på vej tilbage. I år bliver det dog anderledes, fordi vi ikke bare vender tilbage efter en velfortjent ferie, men også efter en lang coronaperiode. Jeg kan personligt godt føle mig som en huleboer, der efter både hjemmearbejde og ferie bliver bedt om at trække i pænt tøj og møde ind på kontoret.

Normalt betyder "tilbage", at vi møder fysisk ind på kontoret efter nogle ugers fravær, men efter coronaperioden er der grund til refleksion over, hvad vi skal "tilbage" til. For skal vi tilbage til alt, som det var før? Eller skal vi forny måden, vi indretter arbejdslivet på?

Vi har lært en masse under corona. Vi har set en tårnhøj produktivitet trods de vanskelige betingelser. Nogle er grundet arbejdets karakter mødt på arbejde hver dag, men de fleste DM'ere har arbejdet helt eller delvist hjemmefra.

“Skal vi tilbage til alt, som det var før? Eller skal vi forny måden, vi indretter arbejdslivet på?”

At komme "tilbage" behøver ikke at blive en obligatorisk tilbagevenden til arbejdslivet, som det var før corona. Vi skal anerkende, at det for mange giver et boost - arbejdsmæssigt og privat - med den større fleksibilitet og mulighed for at arbejde hjemme. Samtidig har mange også savnet kolleger og den nærhed, der kommer, når man er fysisk til stede i samme lokale. Udfordringen bliver at skabe den gode arbejdspladstilpassede fleksibilitet, og her skal forskellige hensyn tilgodeses.

Vi skal se på hele familie-arbejdsliv-balancen. Hjemmearbejde kan for nogle forbedre work-life-balancen og spare transport, mens det for andre er en udfordring med mindre fysisk fællesskab i hverdagen og besparelser på kontorarealer.

En række private arbejdspladser er i fuld gang med at ned-

fælde konkrete lokale aftaler, der sikrer, at arbejdspladsens vilkår møder medarbejdernes behov. I det offentlige halter det derimod nogle steder, hvor lokalaftaler om hjemmearbejde er sat på standby til engang i efteråret. En tillidsrepræsentant skrev til mig: "Vi er tilbage til det gamle regime". Det er ikke hensigtsmæssigt. Vi arbejder i DM for, at der kan indgås fleksible aftaler på alle arbejdspladser, der tager hensyn til de konkrete behov.

Når vi taler om fleksibilitet og hjemmearbejde, er lokale aftaler på arbejdspladsen afgørende for, at vi får skabt de rigtige løsninger, som omfatter alle medarbejdere og rummer de forskellige hensyn. For der kan være modsatrettede interesser, hvor køn, generation, familieforhold og fag kan have betydning for, hvilken fleksibilitet man ønsker. Og de forskellige behov og holdninger på tværs af ledelse og medarbejdere kan gøre forhandlinger mere indviklede.

Det er utrolig vigtigt, at ledelse og tillidsvalgte på arbejdspladserne lytter til og inddrager alles erfaringer og ønsker, når nye aftaler om hjemmearbejde og fleksibilitet indgås. Vi må acceptere, at one size doesn't fit all, når det kommer til hjemmearbejde.

Vi skal være opmærksomme på, hvordan fleksibilitet - eller mangel på samme - påvirker arbejds gange, sociale relationer og faglighed. Derfor skal vi finde den rigtige balance i sikring af rettigheder til et bæredygtigt arbejdsliv i kombination med et lokalt mulighedsrum. Så vi kan finde løsninger i løbende dialoger, der skaber øget frihed, sammenhængskraft og fællesskab på arbejdspladsen på én og samme tid. ■



Camilla Gregersen

HOVEDBESTYRELSEN for DM

FORMAND

Camilla Gregersen

NÆSTFORMAND, DM VIDEN

Thomas Vils Pedersen

DM OFFENTLIG

Anders Christian Rasmussen

Andreas Bech

Anne Bisgaard Pors

Dorthe Friis Pedersen

Gregers Lysholm Pedersen

Mette Sejerup 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

Anna Petrea Thomsen

Sidsel Tønder Koudahl

Tom Weinreich

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

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

DM Akademikerbladet har redaktionel frihed

REDAKTION:

Troels Kølln, konstitueret ansvarshavende redaktør
tko@dm.dk

Benedicte Borelli, konstitueret digital redaktør
beb@dm.dk

Martin Ejlertsen, journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt, journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher, journalist
tb@dm.dk

Anna Dalsgaard, journalist
ada@dm.dk

Laura Skelgaard Paulsen, journalistpraktikant
lsp@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: Thomas Steen Sørensen

Oplag: 37.700 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af



Kontrolleret oplag: 40.819
i perioden 1.7.2019-30.6.2020



PRODUKTIONSPLAN:

Nr. 6 2021

Udkommer: Fredag den 17. september
Deadline tekst- og stillingsannoncer:
Fredag den 3. september
Deadline debat: Mandag den 6. september 2021

Nr. 7 2021

Udkommer: Fredag den 22. oktober
Deadline tekst- og stillingsannoncer:
Fredag den 8. oktober
Deadline debat: Mandag den 11. oktober 2021

Det lovpriste danske hyr og fyr-samfund har en menneskelig slagside

Året efter invasionen af Irak var Anders Fogh Rasmussen på charmeoffensiv i Europa for at sælge ideen om, at det danske arbejdsmarked er særligt fantastisk. På Venstres landsmøde i 2004 pralede han med, at han nærmest selv havde opfundet ordet flexicurity til et EU-topmøde, selv om ordet nu oprindeligt stammer fra 90'ernes Holland.

Brandingindsatsen virkede - både ude og hjemme. I dag er stort set alle enige om, at både virksomheder og lønmodtagere vinder, når det er let at fyre folk, hvis der til gengæld er et godt socialt sikkerhedsnet og hjælp til at finde nyt job.

Men modellen har en menneskelig slagside, der ikke kan aflæses i nationalregnskabet eller på børsens C25-indeks. For selv om danske arbejdsgivere er noget nær europamestre i at hyre og fyre, så er det stadig et tabu for os at miste jobbet.

“Det er et kæmpe sygdomstegn, at vi klapper i om en for mange helt almindelig livsbegivenhed. Det avler kun mere stress og utryghed”, siger arbejdslivsforskeren Henrik Lambrecht Lund i dette nummers tema om den tabubelagte fyresedel (s. 12).

Den skam, der er forbundet med at miste sit arbejde, er en af grundene til, at arbejdsløse er markant mere stressede end andre. Dertil kommer så, at dagpengene i dag er en skygge af sig selv, og flexicurityens sikkerhedsnet nu snarere er et pigtrådshegn, der med kontrol, overvågning og mistro konstant mistænkeliggør ledige og minder dem om, at de står alene med ansvaret for situationen.

Engang var det legitimt at forklare sin arbejdsløshed som et resultat af et kollektivt samfundsproblem. Den går ikke i dag. “Får du sparket, er det et individuelt problem. Og du har også selv ansvaret for at komme i gang igen. Gerne hurtigt”, som professor Thomas Bredgaard forklarer.

Få akademikere kender mere til udfordringerne ved at skifte job end arkæologer. 40 procent er ansat på korte kontrakter, viser en ny DM-undersøgelse (s. 40). Det skaber fragmenterede arbejdsliv, der for manges vedkommende er kendetegnet ved lavere løn, mindre anerkendelse og et

arbejdsliv i periferien af de faglige fællesskaber.

Men måske har det omskiftelige arbejdsliv alligevel sine fordele. Nina Nilsson, der er portrætteret på forsiden, er studerende og forfølger sin passion for klassisk arkæologi, selv om andre joker med, at hun uddanner sig til dagpenge (s. 43). Hun tager det som en udfordring og ser de mange projektansættelser som en mulighed for at prøve noget forskelligt af.

Stor respekt for, at Nina Nilsson vælger sin uddannelse og karriere med hjertet. Det er netop den tilgang, der kendetegner de fem unge ledere, vi også taler med i dette blad (s. 32). De havde ikke nødvendigvis planlagt det, men er alligevel endt som unge chefer under 30. En af dem er 26-årige David Dragsted, der gik fra praktikant til chefredaktør på bare tre år.

“Jeg vil ikke mene, at jeg har været en taktisk karrieremastermind. Jeg har derimod gjort det, jeg har haft lyst til. Jeg læste for eksempel en bachelor i idéhistorie, fordi jeg elskede faget - ikke fordi jeg partout tænkte på min fremtidige karriere”, forklarer han (s. 37).

Måske er tilfældigheden ligefrem en hjælp for de unge chefer. Ifølge formanden for DM Leder er “den bedste leder ikke altid den, som gerne selv vil være leder. Nogle ansatte tænker slet ikke tanken, før de bliver spurgt”.

Jeg krydser fingre for, at det også gælder undertegnede. For som du måske har opdaget, så snørkler signaturen nedenfor sig på lidt anden vis end sædvanligt. Jakob Elkjær har opsagt sin stilling som DM Akademikerbladets chefredaktør og skal nu ud på en ny rejse i sin personlige udvikling mod at blive den bedste version af sig selv, som det hedder på LinkedIn-sprog. Indtil der bliver fundet en permanent afløser, har jeg fået tjansen, selv om det aldrig har været planen for mig at være leder. Håbet må være ikke at blive fyret. ■

Konstitueret redaktør
Troels Kølln

12

Hver fjerde har oplevet det, men det er stadig tabu at blive fyret



ARTIKLER

- 7** Strejke blandt sygeplejersker forsinker udvalg for hjemmearbejde
- 16** Fyret - hvad nu?
- 18** Ekspertter er enige: Vi skal til at tale om fyringer
- 21** I NGO'erne er fyringstabuet størst
- 24** Ny bog: Derfor er dine foredrag kedelige
- 26** Arbejdsgivere lokker med hjemmearbejde i jobopslag
- 29** Trekantområdet skriger på it-specialister, men der mangler penge til udflytning



40

Arkæologer er nutidens daglejere



48

6 gode råd: Sådan håndterer du de svære spørgsmål til jobsamtalen

FASTE

- 3** LEDER
- 4** REDAKTØRENS KOMMENTAR
- 8** SIDEN SIDST
- 10** MÅNEDENS GANG PÅ #SOME
- 28** NYE BØGER
- 31** NYE BØGER
- 56** DEBAT & BLOG
- 57** SPØRG OM PENSION
- 57** JOB
- 58** NYT JOB

- 30** Efter aftale om udflytning kæmper rektor for at undgå fyringer
- 43** Nina valgte med hjertet og ved, at fremtiden er usikker
- 45** DM opretter ny kultursektor: "Vi skal vise vores værdi"
- 46** Lige-listen vil kæmpe for mennesker med et atypisk arbejdsliv
- 51** Amerikansk direktør: At lede danske medarbejdere er som at lede katte

22

Kun få DM-medlemmer har en senioraftale



UNG CHEF

- 32** Unge vil ikke være ledere for enhver pris



- 34** Det er bare teater. Det er en huskeregel
- 35** Jeg havde 0 års erfaring. Mange af mine ansatte havde 20 år
- 36** Søgte et studenterjob og blev sekretariatschef
- 37** Fra praktikant til chefredaktør på tre år
- 38** Lederjobbet er kun starten

Ophold og stipendier forår 2022

DET DANSKE INSTITUT I ROM ACCADEMIA DI DANIMARCA

Forskere indenfor alle grene af videnskaben, kunstnere indenfor alle kunstarter, arkitekter, musikere og forfattere kan nu søge studieophold på Det Danske Institut i Rom i foråret 2022.

Instituttet har til huse i Kay Fiskers for-nemme bygning fra 1967 og ligger i Borgheseparken, få minutters gang fra Piazza del Popolo og Roms centrum (se www.acdan.it).

Som stipendiat på Det Danske Institut deltager du i et internationalt forsker-og kunstnermiljø. Du får adgang til byens enestående ressourcer i form af museer, monumenter, biblioteker, arkiver m.m. Husets personale står til rådighed med hjælp og vejledning.

Information om stipendiemuligheder og ansøgnings-skema findes her:

www.acdan.it/stipendier_annoncering.html

Frist: 13. september 2021



www.acdan.it/stipendier.html

Strejke blandt sygeplejersker forsinker udvalg for hjemmearbejde

Inden sommerferien skulle Arbejdsmiljørådet påbegynde arbejdet med at opdatere reglerne for at arbejde hjemme, men sygeplejerskernes strejke sætter arbejdet på pause.

ER DET ARBEJDSPLADSEN eller dig selv, der skal betale, hvis du falder og slår dig, når du arbejder hjemmefra? Og skal arbejdspladsen levere hæve-sænke-bord, stol og lamper til hjemmekontoret? Måske endda give tilskud til internet og kaffe?

Reglerne i arbejdsmiljøloven trænger til en opdatering, så de fremover tager højde for, at mange arbejdstagere i fremtiden vil arbejde hjemmefra. Det sagde beskæftigelsesminister Peter Hummelgaard (S) tilbage i april måned.

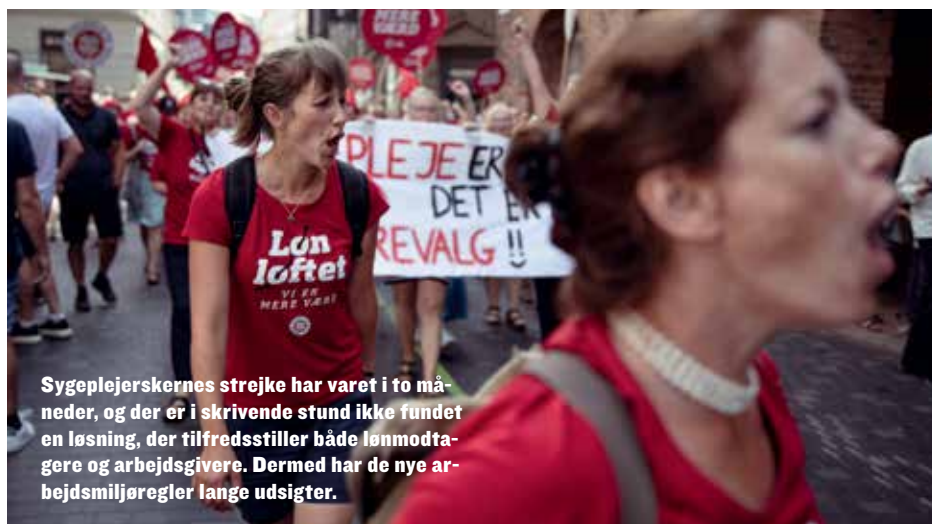
Ministeren aftalte derfor sammen med resten af kredsen bag arbejdsmiljøforliget - Radikale Venstre, Venstre, Det Konservative Folkeparti og DF - at nedsætte et såkaldt regeludvalg under Arbejdsmiljørådet, som skal kigge på, om reglerne er tidssvarende nok, og hvad der i givet fald bør ændres.

Udvalget skulle være startet arbejdet før sommerferien, men det er ikke sket. Sygeplejerskernes strejke er nemlig kommet i vejen.

“Drøftelserne med parterne i et regeludvalg startes op, når overenskomstforhandlingerne på det offentlige område er afsluttet”, oplyser ministeriet i et skriftligt svar til DM Akademikerbladet.

Samme besked lyder fra kontorchef i Arbejdstilsynet Sofie Bisbjerg. Parterne i Arbejdsmiljørådet vil blive indkaldt for at se på reglerne for hjemmearbejde, når overenskomstforhandlingerne på det offentlige område er afsluttet, oplyser hun.

“Ministeren har tidligere udmeldt, at arbejdet forventedes at blive startet op inden sommerferien, når overenskomstforhandlingerne på det offentlige område er afsluttet. Vi anser ikke OK21 for afsluttet, da sygeplejerskerne har stemt nej til forligsmandens mæglingsforslag, og der pågår en konflikt på området. Derfor forventer vi først at sætte et møde i kalenderen efter sommerferien”, skriver Sofie Bisbjerg i en mail til DM Akademikerbladet.



Sygeplejerskernes strejke har varet i to måneder, og der er i skrivende stund ikke fundet en løsning, der tilfredsstiller både lønmodtagere og arbejdsgivere. Dermed har de nye arbejdsmiljøregler lange udsigter.

Langvarig strejke får konsekvenser for hjemmearbejdet

Strejken, som blev indledt med knap 5.000 strejkende sygeplejersker den 19. juni, ser ud til at blive langvarig. Hen over sommeren blev der ikke fundet nogen løsning, og fra den 10. august blev yderligere 702 sygeplejersker derfor varslet i strejke - og senere yderligere 225. Dermed strejker knap 6.000 sygeplejersker i en strejke, der nu har varet godt to måneder.

Akademikerne sidder med i Arbejdsmiljørådet og bliver derfor en del af det regeludvalg, som skal kigge på at få opdateret reglerne for hjemmearbejde. Akademikernes formand, Lars Qvistgaard, fortæller, at man har en klar interesse i at få igangsat arbejdet med at opdatere hjemmearbejdsreglerne hurtigst muligt.

“Efter sommerferien vil hjemmearbejde formentlig fortsætte som norm for mange - ikke mindst akademikere. Derfor er det rigtig vigtigt, at vi får kigget på, hvad rammerne inden for arbejdsmiljøloven er i dag, og hvad de skal være fremover, så vi sikrer en god balance mellem ansvar og risiko, når man arbejder hjemmefra”, siger han.

Selvom regeringen ønsker at fremme bruget af hjemmearbejde, så har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen meddelt de statslige institutioner, at de på grund af analysearbejdet skal sætte lokale beslutninger om hjemmearbejde i bero.

Ansatte i staten, der har vænnet sig til 100 procent hjemmearbejde under coronakrisen, er således blevet pålagt 100 procent fremmøde på deres arbejdssted efter sommerferien.

Det er ifølge Lars Qvistgaard vigtigt at få kigget på, om der er nogle negative sider, som regelsættet for hjemmearbejde i dag ikke omfatter, så man undgår at skabe en situation, hvor hjemmearbejde bliver til ugunst for arbejdstageren og/eller virksomheden.

“Den store udfordring er at få skabt en balance i reglerne på området. Det gælder fx også kravene til indretning af hjemmekontor. Det er vigtigt, at man har et hjemmekontor med en god ergonomi, men der kan også være brug for fleksibilitet. Vi skal sørge for, at reglerne ikke bliver for rigide og stiller forhindringer op for, at arbejdsgivere ønsker, at deres ansatte bruger hjemmearbejde fremover”, siger Lars Qvistgaard. ■

Tollundmandens sidste måltid kortlagt

Et hold af danske forskere har taget et grundigt kig på Tollundmandens ma-veindhold og kan nu med høj detaljegrad fortælle, hvad det kendte moseligs sidste måltid bestod af. Analysen konstaterer, at Tollundmanden, 12-24 timer inden han blev hængt, har fået en grød bestående af byg, bleg pileurt, hør og en smule fisk. Forskerholdet har fastslået, at grøden var brændt på, og at der var blevet drukket urent vand til.

Kilde: videnskab.dk



Foto: www.blacklightphoto.dk



Foto: Ulrik Jantzen

“Jeg frygter helt op-
rigtigt, at vi om nog-
le år vil se en ud-
dannelsesminister
beklage, at udflyt-
ningen af uddan-
nelser tilbage i 2021
var en stor fejl med
menneskelige og
samfundsøkonomi-
ske konsekvenser.
Hvor de unge blev
skubbet rundt som
små brikker i et po-
litisk spil forud for
kommunalvalget,
hvor uddannelser-
ne blev beskåret og
forringet, og hvor de
danske forsknings-
miljøer blev alvorligt
svækket”.

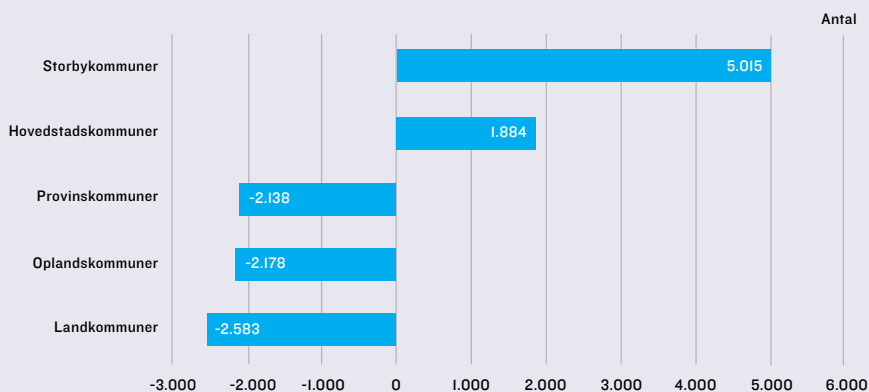
Lars Qvistgaard, formand for Akademikerne

Du kan læse mere på akademikerbladet.dk

Studerende flytter til byen og væk fra provinsen

18.000 kommende studerende flyttede til en ny bolig i 2020. Danske storbykommuner som Odense og Aalborg oplevede den største nettotilflytning med 5.015 nye studerende. Til sammenligning flyttede 2.583 kommende studerende fra landkommunerne.

Nettotilflytning, nye studerende på videregående uddannelser. 2020



Kilde: Danmarks Statistik

40%

Så mange unge mellem 18 og 34 har følt sig ensomme i vintermånederne og i foråret 2021 ifølge nye tal fra Hope-projektet. Hver anden har desuden følt sig stresset i samme periode. Hope-projektet er startet på Aarhus BSS og har til formål at indsamle viden om danskernes adfærd og holdninger under pandemien.

STIIG MARKAGER VINDER RETSSAG

Det var ikke ærekrænkende over for danske landmænd at sige, at kvælstofmængden i havene stiger. Det fastslog Retten i Hillerød d. 2. juli, hvor den frikendte AU-professor Stiig Markager, der var blevet sagsøgt for injurier af organisationen Bæredygtigt Landbrug. Baggrunden for sagen var en kronik i Berlingske den 31. marts 2019. Her skrev Stiig Markager, at udledningen af kvælstof i havet var steget med 700 tons om året, hvilket Bæredygtigt Landbrug altså finder ærekrænkende.



Årsmøde for tillidsvalgte 2021

DM afholder fælles årsmøde for alle foreningens tillidsvalgte

Det er her alle vores TR'er og AMR'er mødes og får ny viden, diskuterer aktuelle politiske dagsordener og deler historier og erfaringer fra DM'ernes mange arbejdspladser.

Du har rig mulighed for at møde dygtige eksperter, skarpe oplægsholdere, DM's rådgivende konsulenter samt andre tillidsvalgte, som du kan finde sammen med i netværk, hvor I kan have glæde af at sparre med hinanden i lokalområdet efterfølgende.

I 2021 kommer årsmødet blandt andet til at handle om:

- New Normal i arbejdslivet og reboarding efter Corona
- Flexibilisering af arbejdslivet – frihed, forbandelser og forskelligheder
- Ytringsfrihed, selvcensur og moralsk stress
- Ligestilling - myter, fakta og debat

Det er også på årsmødet, vi uddeler Tillidspris til en TR eller AMR, der fortjener en særlig hyldest.

**10.-11. november 2021 på Hotel Comwell i Kolding.
Vi åbner for tilmelding 1. september kl. 9.00.**

Månedens gang på #SoMe

DM Akademikerbladet har været på internettet og bringer her højdepunkter fra sommerens små og store retoriske kampe på de sociale medier.



MINISTER FIK SURE LØG

Det er populært blandt politikere at lege almindelige mennesker og lægge madfotos op på SoMe. Den slags kan dog give bagslag, hvilket statsministeren – Makrel-Mette – kan fortælle om. Det gjorde det også for sundhedsminister **Magnus Heunicke**, som fik behov for at fortælle om sine hjemmesyltede rødøg: “Jeg har haft lyst til at prøve at sylte mine egne rødøg. Jeg synes, det virker så overskudsagtigt, og jeg mener: De smager jo himmelsk og er også flotte”, tweetede han, tilsyneladende uden at overveje den dobbelte betydning, som både ordet løg og syltebegrebet kan have. Særligt mange af de konfliktramte sygeplejersker var efter deres arbejdsgiver: “Som mandlig sygeplejerske har jeg nu klart en oplevelse af at du og regeringen allerede er gode til at sylte. Mine “løg” har allerede været lagt i luge sommeren over”, kom det fra **Thomas M. Sørensen**.



GUDS ORD – NU PÅ TWITTER

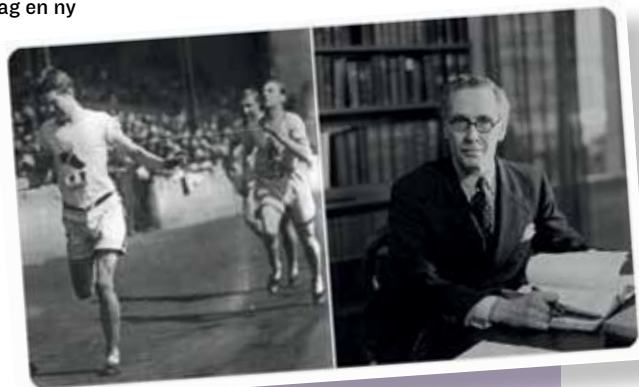
Hvem kan ikke nu og da trænge til et par opmuntrende ord fra Skaberen? Og nu er det blevet endnu nemmere, Gud er nemlig på Twitter med profilen TheTweetOfGod. Det er dog så som så med opmuntringerne fra Gud, som på sine gamle dage er blevet noget defaitistisk. Tweetsne, som flyder i en lind strøm, har ofte indhold som “Jeg giver op. Du må klare dig selv. Held og lykke”. Rygter vil dog vide, at det ikke er Gud selv, men hans SoMe-manager **David Javerbaum**, der administrerer kontoen. Satireforfatteren Javerbaum er kendt fra talkshowet “The Daily Show”, og han står også bag en ny podcast med Gud, som har navnet “Godcast”.

Kemikere rystede over drabssag

I begyndelsen af august blev Danmark rystet af en sognepræsts tilståelse af mordet på sin hustru. For nogle naturvidenskabsfolk var det dog yderligere rystende at læse, at præsten havde forsøgt at opløse sin hustru med saltsyre og kaustisk soda. “Det havde virket bedre, hvis han havde valgt én af delene. Saltsyre + kaustisk soda = saltvand, så en hel del af drabsmandens indkøb er spildt arbejde. #dkkrim”, tweetede medicinalforskeren **Eva Møller**. Også den radikale forskningsordfører, **Stinus Lindgreen**, var forarget: “En absurd og voldsomt ubehagelig sag. Men jeg fik samme tanke, hvilket på bizar vis illustrerer, at basal naturvidenskabelig forståelse ikke anses for at være en del af almen dannelse”.

IVÆRKSÆTTEREN KUNNE IKKE SÆTTE NOGET I VÆRK

Der var noget vemodigt over den måde, den tidligere uddannelses- og forskningsminister **Tommy Ahlers** på Facebook annoncerede, at han trækker sig helt ud af politik: “Jeg håbede, jeg kunne forandre politik, men i stedet for er politik ved at forandre mig. Det har overrasket mig, at det handler så meget om det politiske spil og så lidt om, hvordan politikken fungerer i den virkelige verden og at tænke nyt. Jeg har prøvet at gøre op med det, men det er svært”, skrev Ahlers og blev hilst med meget anerkendelse og efterlysning af flere politikere med erfaring fra “det virkelige liv”. Men som journalisten **Mads Bonde Broberg-Wedel** tørt konstaterede på Twitter: “Om ikke andet så kan @JakobElleemann nu sige, at han er Venstres største (tilbageværende) stemmesluger”, med henvisning til at både **Lars Løkke**, **Inger Støjberg** og **Tommy Ahlers** fik flere stemmer.



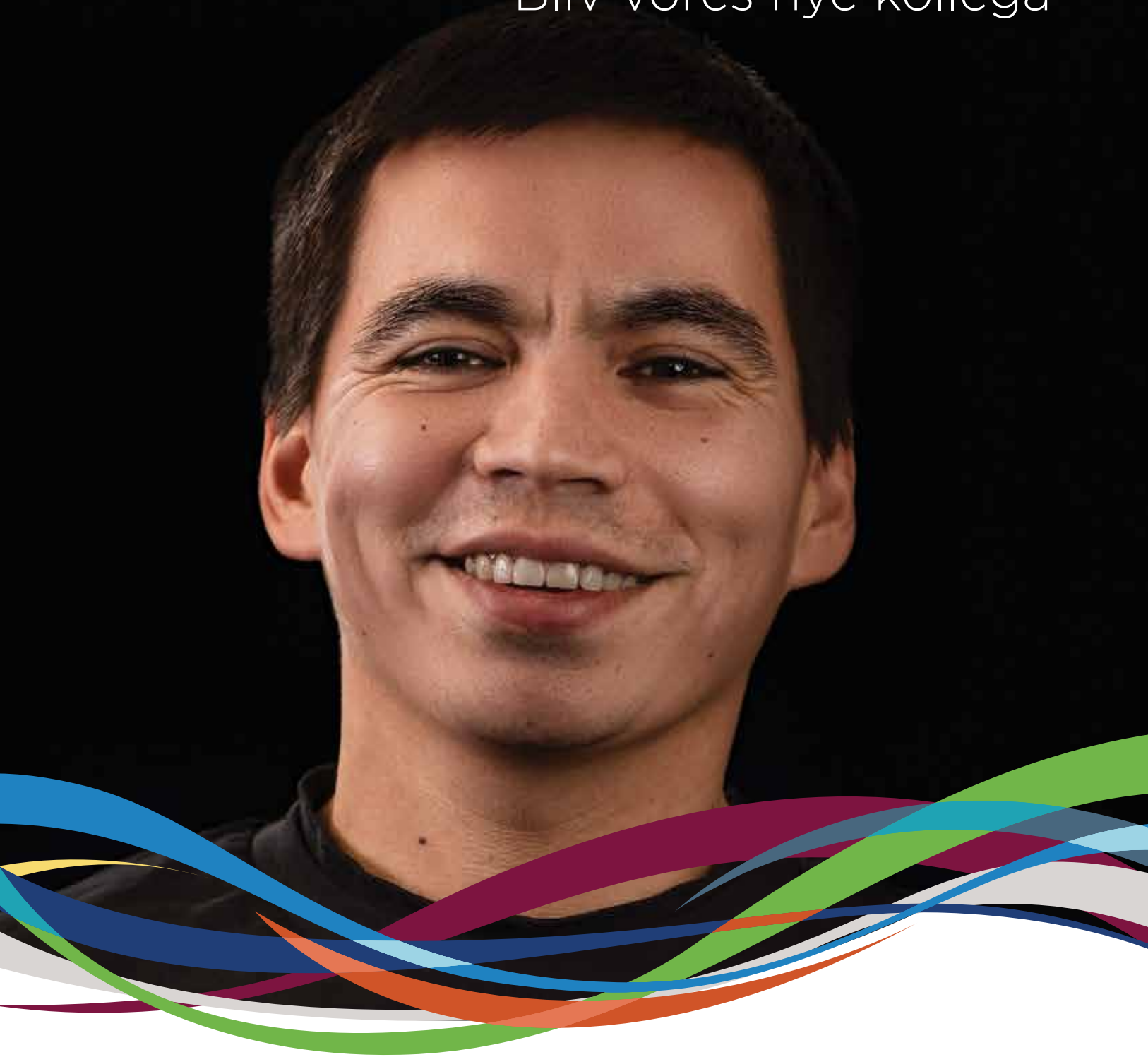
ATLETER, DER BLEV TIL NOGET

Det har været en usædvanlig sportslig sommer. Heldigvis kan man hæfte akademiske vinkler på alt i tilværelsen. Således den svenske historiker **Björn Lundberg**, der i et tweet fortalte om OL-atleter, der var til mere end de fysiske præstationer på idrætsbanen. For eksempel tennisspilleren René Lacoste, som havde øgenavnet “Krokodillen” – gæt selv resten – og løberen **Philip Noel-Baker**, der som den eneste har fået både OL-medalje og en Nobelpris.



Nyt job?

Bliv vores nye kollega



Se de ledige stillinger her

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

HVER FJERDE HAR OPLEVET DET, MEN DET ER STADIG TABU AT BLIVE FYRET

Hver fjerde af DM's medlemmer har oplevet at blive fyret. Alligevel mener næsten 70 pct., at en firing er tabu. Ditte Normann Andersen gik "lidt i stykker", da hun blev fyret, men har vendt erfaringen til en styrke.

Det var en gave, men den kom i en virkelig grim indpakning. Sådan beskriver Ditte Normann Andersen den dag for fire år siden, hvor hun oplevede at blive fyret på gråt papir fra et job, hun ikke trivedes i.

Den dengang 28-årige netværkskoordinator skulle lige til at gå til frokost, da chefen bad hende om at følge med. I et afsides mødelokale fortalte han hende, at de opgaver, hun sad med, havde ændret sig så meget, at hendes profil ikke længere passede til jobbet. Derfor måtte de sige farvel.

Få minutter senere gik hun ud ad døren for sidste gang i den mindre, private vækstvirksomhed, der laver netværksfacilitering for erhvervslivet.

"Jeg var paf. Nærmest forstenet. Men jeg havde kun lige trukket min cykel rundt om et hjørne, før jeg brød fuldstændig sammen og måtte ringe til en ven, der også var kollega i samme virksomhed", husker hun.

En ting var at håndtere sit eget chok over firingen, der kom ud af det blå. En anden var, hvordan hun skulle håndtere sine omgivelser.

"En firing er en rigtig svær fortælling, når man samtidig er gået lidt i stykker indvendig", forklarer hun.

Ditte Normann Andersen har både et godt

netværk, nære venner og tætte familieband.

"Alligevel var det svært for mig at tale med nogen om det. Der lå helt sikkert en lille tvivl og gnavede i mig om min egen andel i miseren. Måske overfortolkede jeg i en følsom tid, at der også var en lille tvivl hos andre", siger Ditte Normann Andersen.

Hyrer og fyrer flittigt

Den historieuddannede mor til to er langtfra ene om at opleve, at omgivelserne reagerer på en firing som katten, der går rundt om den varme grød. Det fremgår af en nylig rundspørge, som DM Analyse har gennemført for DM Akademikerbladet.

En firing er tabu, svarer næsten 70 pct. af DM'erne. Det gælder for syv ud af ti kvinder og for lidt over halvdelen af de mandlige DM'ere.

Tabuet er så udbredt, til trods for at hver fjerde respondent i analysen selv har oplevet at blive fyret eller at tage imod en fratrædelse, og selvom flere end hver femte af de fyrede endda har oplevet at få sparket mere end én gang.

Det er der ikke noget paradoks i, vurderer Morten Ballisager. Han er direktør i Konsulenthuset Ballisager, der rådgiver virksomheder og afvikler outplacementforløb for fyrede medarbejdere.

"Når du er truet på dit eksistensgrund-

lag og samtidig har rigtig meget af din identitet bundet op på dit arbejde, så har du ikke lyst til at flashe det, der føles som et kæmpe nederlag, ikke engang over for dine nærmeste", siger han.

Det ændrer ikke på ubehaget hos den enkelte, at danske arbejdsgivere er blandt de flittigste i verden til at hyre og fyre, uddyber direktøren.

"Berøringsangsten opstår, fordi det kommer for tæt på. Vi kan helt konkret måle, at når vi lægger SoMe-opslag ud, der handler om fyringer, så får vi ikke nær så mange reaktioner som på andre opslag", siger Morten Ballisager.

Manglende performance?

Tabu eller ej, så siger 62 pct. af DM's medlemmer i analysen, at de har talt åbent om deres firing. Men derfra er der et langt stykke vej til at stille op til interview om oplevelsen. Reaktionen i et mailsvar til DM Akademikerbladet fra et DM-medlem, der er blevet fyret et par gange, beskriver præcist, hvad også andre har fortalt er på spil. DM Akademikerbladet har fået tilladelse til at bringe mailen:

"... Efter nogen overvejelse vil jeg takke nej til at blive interviewet. Begge de gange jeg er blevet fyret, har det været begrundet i min manglende performance i stillingen,





Det var svært at håndtere omgivelserne, da Ditte Normann Andersen blev fyret uden varsel: "Der lå helt sikkert en lille tvivl og gnavede i mig om min egen andel i miseren. Måske overfortolkede jeg i en følsom tid, at der også var en lille tvivl hos andre", siger hun.

og selv om første gang ligger en del år tilbage, og jeg i det andet tilfælde kan argumentere for, at årsagen i virkeligheden var, at min (på det tidspunkt kommende) arbejdsgiver ikke havde gjort sit hjemmearbejde godt nok og sat sig ordentligt ind i min faglige og personlige profil, da de rekrutterede mig, og siden ikke gav mig tilstrækkelig mulighed for at komme ind i jobbet, er det stadig mig, der har bevisbyrden. Da jeg ikke kan dække mig ind under nedskæringer, nedlæggelse af afdelinger eller anden kollektiv begrundelse, er det ikke en historik, jeg har lyst til, at eventuelt kommende arbejdsgivere eller kolleger skal kunne støde på i DM Akademikerbladet eller på nettet, selv om jeg er kommet godt videre".

Ditte Normann Andersen har gjort sig de samme overvejelser som mailens afsender.

"Men i dag er jeg et godt sted og har et fantastisk job. Jeg har oplevelsen på så tilpas afstand, at jeg kan se, hvor vigtigt det er, at vi får brudt tabuet om fyringer", forklarer hun.

Hun har selv været ansat i flere projektstillinger og haft tidsbegrænsede ansættelser.

"Jeg tror ikke, der er mange unge, der i dag forventer at gå igennem arbejdslivet uden frivillige eller tvungne pauser. Det kan ikke nytte, at vi skal ned og bide i græsset mellem hvert job", siger Ditte Normann Andersen.

Ingen skyder skylden på betalingsbalancen

Det er ikke kun akademikere, der oplever, at en fyring vælter dem af pinden. Samme stærke arbejdsidentitet gør sig gældende blandt ufaglærte og andre faggrupper. Det er til gengæld et forholdsvist nyt fænomen, at så mange overhovedet betragter jobbet som så meningsgivende. Det paradigmeskifte kom i slutningen af 80'erne, forklarer Thomas Bredgaard, der er professor ved Center for Arbejdsmarkedsforskning, Carma, på Aalborg Universitet.

"Før den tid skød man skylden på betalingsbalancen, kartoffelkuren eller den høje udlandsgæld, hvis man gik arbejdsløs. Du kunne være på offentlig forsørgelse i årevis, uden at nogen løftede et øjenbryn. Men det var jo økonomisk uholdbart. Daværende finansminister Knud Heinesen havde ret, da han sagde, at dansk økonomi havde kurs mod afgrunden", forklarer Thomas Bredgaard.

Strømninger fra EU og OECD samt kommuner, der begyndte at stille krav til deres ledige, sendte beskæftigelsespolitikken i en anden retning. Og da Poul Nyrup blev statsminister i 1993, var det bl.a. på et løfte om at knække arbejdsløshedskurven og sikre kompetencer til ledige, der kunne give dem et job, forklarer Aalborg-professoren.

"Den aktive beskæftigelsespolitik bundet op på flexicuritymodellen gjorde Danmark til et foregangsland. Og i første omgang var indsatsen kun rettet mod kon-tanthjælpsmodtagerne, men langsomt kom den til at omfatte alle", forklarer Aalborg-professoren.

Med den økonomiske genopretning fulgte en udrulning af en langt mere individualiseret "blame the victim"-kultur, og den hænger ved i dag, siger han.

"Ingen skyder længere skylden for deres arbejdsløshed på betalingsbalancen. Får du sparket, er det et individuelt problem. Og du har også selv ansvaret for at komme i gang igen. Gerne hurtigt", fastslår Thomas Bredgaard.

Uværdig undtagelsestilstand

"Blame the victim"-paradigmet er også i høj grad skyld i, at nogle af de mest stressede i vores samfund i dag er de arbejdsløse. Det påpeger Henrik Lambrecht Lund, der er arbejdsmarkedsforsker på Roskilde Universitet.

"Vi kræver en kolossal mobilisering af folk, når de har allerfærrest ressourcer. De bliver bragt i en undtagelsestilstand, jeg kun kan betegne som uværdig", siger Henrik Lambrecht Lund.

Der findes ingen tillidsfuld eller omsorgsfulde støtte til arbejdsløse i dag.

"I stedet for et støttende fællesskab tilbyder systemet de ledige 1 til 1-sparring, coaching og karrieresamtaler", fortsætter Henrik Lambrecht Lund.

Det er derfor, 70 pct. af DM's medlemmer siger, at det er tabu at blive fyret, vurderer han.

"Det er et kæmpe sygdomstegn, at vi klapper i om en for mange helt almindelig livsbegivenhed. Det avler kun mere stress og utryghed, og det er også ekstremt skadeligt for arbejdsmiljøet", siger Henrik Lambrecht Lund.

Siden Ditte Normann Andersen blev fyret for fire år siden, har hun selv sagt op fra et andet job.

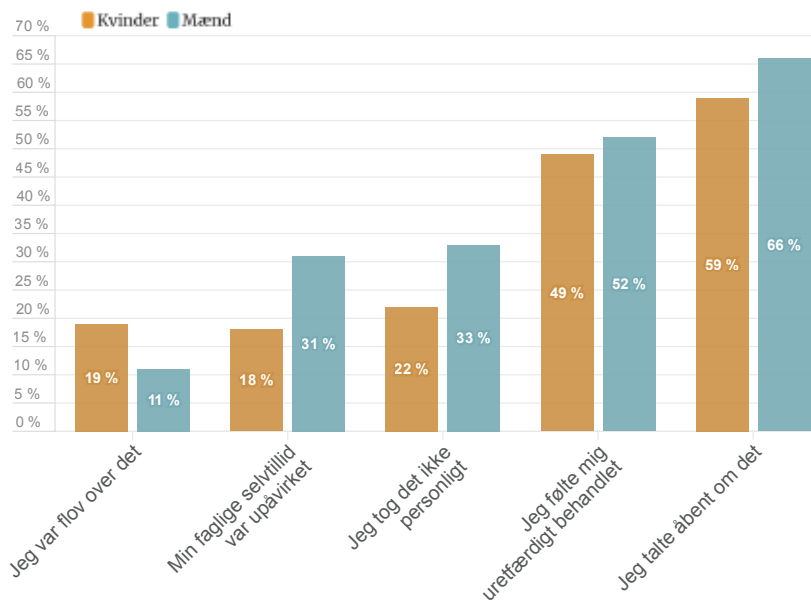
"Jeg lærte på den helt hårde måde, hvor mine grænser går, da jeg blev afskediget uden varsel, og efter at have oplevet et ekstremt usundt arbejdsmiljø ved jeg, præcis hvilke værdier jeg sætter højt i en virksomhed, fx et holistisk menneskesyn", siger hun.

Selv om hun helst havde været oplevelsen foruden, har det gjort hende til en bedre management advisor i IT Udvikling i Tryk Forsikring, hvor hun blev ansat i september 2019.

"Min fyring skulle ikke have lov til at definere mig længere. Dengang kunne jeg godt have brugt, at der var opløftende fortællinger, jeg kunne spejle mig i. Nu håber jeg, at andre kan spejle sig i min". ■

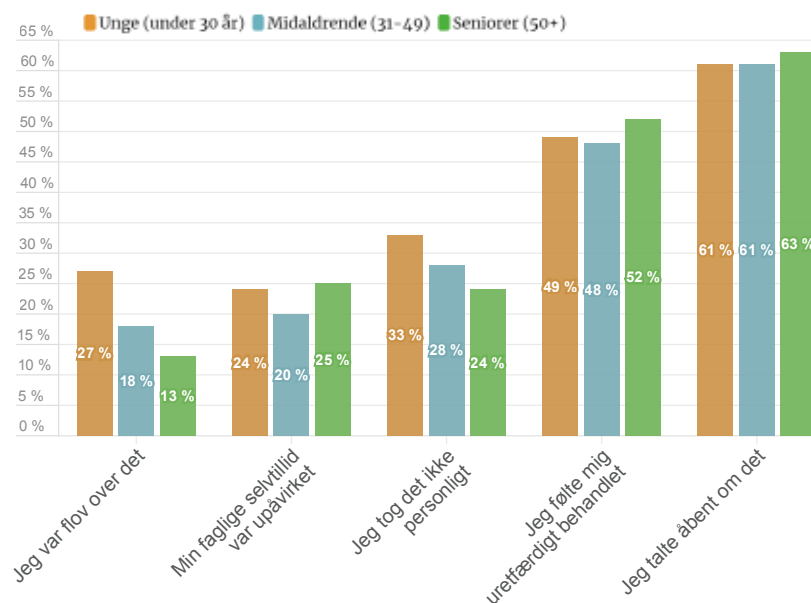
SÅDAN HAR VI GJORT:

DM's Analyseteam har indsamlet de data, der ligger til grund for artiklerne, i perioden 28. april – 17. maj 2021 med en rykker undervejs. I alt deltog 6.464 erhvervsaktive medlemmer. Det giver en svarprocent på 20. Stikprøven er relativt balanceret på baggrundsvariable, og det er derfor muligt at generalisere resultaterne til alle medlemmer i DM.



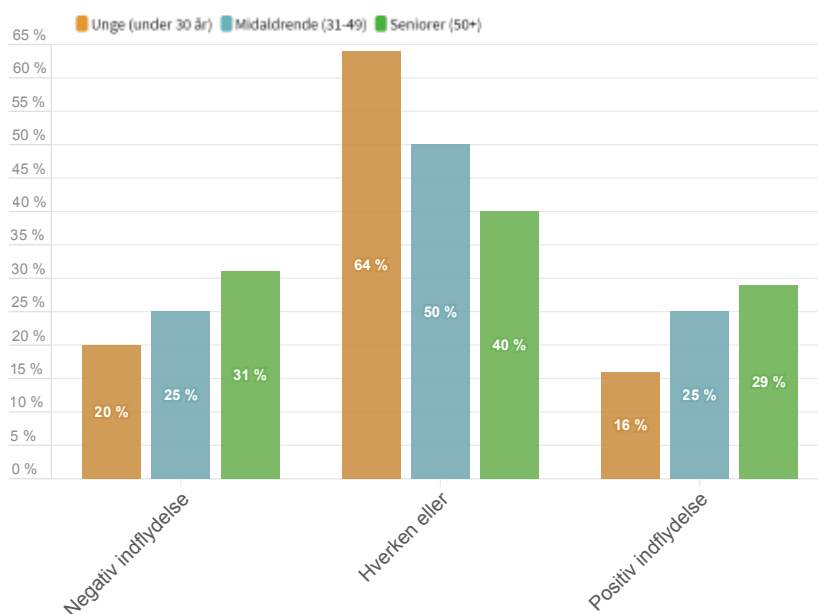
Tabuet er størst blandt kvinder

Mænd og kvinder ser ikke helt ens på det at blive fyret. Næsten syv ud af ti kvinder siger, at det er tabu, mens det gælder for 56 procent af mændene. Alligevel siger mange, at de har talt åbent om at stå i situationen, nemlig 66 procent af mændene og 59 procent af de kvindelige DM'ere.



Unge under 30 er mest flove

Unge under 30 adskiller sig fra de øvrige aldersgrupper ved både at være mere flove over at blive fyret og ved ikke at tage fyringen personligt. Til gengæld svarer knap hver fjerde, ligesom gennemsnittet af alle i rundspørgen, at deres faglige selvtilid ikke blev påvirket af fyringen.



Det er sværest at komme igen for 50'erne

Hver femte unge under 30 siger ifølge rundspørgen, at det har haft en negativ indflydelse på deres fremtidige karriere at blive fyret. For 50+erne gælder det for 31 procent. De, der har oplevet at blive fyret mere end én gang, svarer oftere, at fyringen har haft en positiv indflydelse på karrieren.



FYRET

– HVAD NU?

En afskedigelse kan sparke benene væk under de fleste. Her får du eksperternes vigtigste råd til, hvordan du håndterer krisen – følelsesmæssigt og praktisk. Og ja, det meste er lettere sagt end gjort.

1

VÆR VENLIG OVER FOR DIG SELV

Katastrofetankerne kan hurtigt melde sig, når du bliver ramt på både privatøkonomi og arbejdsidentitet. Forsøg at støtte dig selv, som du ville støtte en ven. Brug den ekstra frihed, som du, utilsigtet og pludseligt, har fået, til det, du drømte om, da du sad midt i hverdagens centrifuge.

2

TAL OM DET

Perspektiver hændelsen. De færreste bliver fyret, fordi de har taget af kagedåsen. Måske var du fejlcastet til at løse præcis de opgaver, der lå i jobbet, måske var kemien med chefen forkert, måske skulle der noget nyt til for dig eller arbejdspladsen.

3

TRÆN, HVORDAN DU VIL FORTÆLLE OM DET

Forbered de gode svar på omgivelsernes spørgsmål. Træn med dine nærmeste eller med en karriererådgiver i DM. Du vil opleve, at det føles langt mindre dramatisk, når du har fortalt din historie flere gange.

4

TAG EN TIMEOUT

Det er en proces at nå dertil, hvor du lander på benene igen. Lån et sommerhus, tag en pause, og brug tid på at reflektere over det skete. Det kan være godt at skrive sine tanker ned.

5

LÆG EN STRATEGI

Overvej, om du vil netværke, søge opslåede eller uopfordrede stillinger. Eller måske lidt af hvert. Overvej også, om det er tid til et sporskifte, eller du vil fortsætte ad samme karrierevej.

6

OPDATER DIN LINKEDIN-PROFIL

Brug tid på at lade dig inspirere af andre. Brug DM's værktøj Karriereveje, og vær opmærksom på, at DM jævnligt afholder kurser i LinkedIn.

7

SKRIV EN ANSØGNING

... både uopfordret og til en opslået stilling. Det kan være en god afklarings-øvelse at søge sit drømmejob.

10

LÆR AF ANDRES ERFARINGER

Sæt dig ind i dine rettigheder i forbindelse med en afskedigelse på dm.dk. Kontakt evt. DM's juridiske afdeling. Der er desuden masser af visdom i en lind strøm af gode bøger på markedet, som kan hjælpe dig videre. Eksempler på velkendte, velrenommerede bøger er

* "Keeping your head after losing your job" af Robert Leahy

* "Managing transitions: Making the most of change" af William Bridges.

Begge titler handler om at håndtere de følelsesmæssige og praktiske aspekter ved at gennemleve en afskedigelse.

8

LÆG EN AKTIVITETSPLAN

Definer dine dage. Undgå, at både aftener og weekender også bliver fyldt op af jobsøgning. Gør det fx til en rutine hver mandag morgen at lægge dit program for ugen, både jobsøgning og "vær venlig over for dig selv-aktiviteter", jævnfør råd nummer 1.

9

FIND EN SPARRINGS-PARTNER

Sæt et møde op, fx hver anden uge, med en person, du stoler på. Forpligt dig selv med konkrete opgaver fra møde til møde.

BRUG DM

- **DM's karriererådgivning afholder hvert år cirka 1.000 samtaler med medlemmer, heraf mange med jobsøgende. Samtalerne har til formål at kigge frem og afsøge muligheder. Du kan booke en karrieresamtale eller ringe til karrieretelefonen på 38 15 66 00, hvis du har brug for råd vedrørende jobsøgning. Der er masser af relevante arrangementer i både DM- og a-kasseregi, som kan hjælpe dig videre både mentalt og karrieremæssigt.**

Kilder: Karriererådgiver i DM Finn Dahlsund og psykolog Eva Hertz fra Center for Mental Robusthed

På jagt efter job – nye ideer, veje og redskaber

Få
arbejds-
giverne i
tale!

Som jobsøgende kan det sommetider være svært at finde det job, der matcher ens ønsker for fremtiden

Ensformige jobopslag fyldt med floskler og manglende opmærksomhed på mulighederne i de små og mellemstore virksomheder gør, at det kan være svært at få øje på din næste jobmulighed.

Vi glæder os til at se dig til et arrangement, hvor du kan sætte dit præg på fremtidens arbejdsmarked og få nye ideer, veje og redskaber i jagten på dit næste job.

Temaer vil være:

- Hvad kan du som nyuddannet tilføre arbejdsmarkedet
- Hvordan sætter du bedst din erfaring i spil, som jobsøgende senior?
- Kan tidsbegrænset ansættelse være vejen til det næste job?
- Hvordan skaber man sit eget arbejdsliv som iværksætter?

Afholdes virtuelt den 10. september
9.00-12.00.

Du kan læse meget mere samt tilmelde dig på dm.dk/påjagtefterjob





EKSPERTER ER ENIGE:

VI SKAL TIL AT TALE OM FYRINGER

Når fyringer er tabu, øger det stressen hos dem, der bliver ramt. Men det er lettere sagt end gjort at tale om det, siger Frederik Lose Engberg. På fire år blev han fyret to gange.

Unge akademikers snørklede veje ind på arbejdsmarkedet er brolagt med projektstillinger, tidsbegrænsede ansættelser og egentlige mismatches, der ender i en fyring.

Men selv om hver fjerde akademiker bliver fyret i løbet af et arbejdsliv, er statistikkerne kun en ringe trøst, når man selv står i situationen. Det ved om nogen Frederik Lose Engberg, der har oplevet at blive fyret to gange på fire år.

“Selv om ingen af fyringerne handlede direkte om min performance, så følte det begge gange, som om nogen trak bukserne af mig”, siger den 30-årige cand.mag.

Første fyring var fra Danmarks Radio, hvor hans afdeling blev nedlagt. Anden gang var det fra et vinimportfirma, der kæmpede med dårlig økonomi og siden lukkede. Her stod han for firmaets onlinemarketing.

Det er svært ikke at lande i en offerrolle, når man bliver fyret. Det ved Frederik Lose Engberg, der har prøvet det to gange: “Det var jo ikke mig, der valgte at gå, det var en beslutning, andre traf. Jeg var meget pinligt berørt, og jeg havde absolut ikke lyst til at tale højt om, hvordan det sluttede”.

“Det er svært ikke at lande i en offerrolle. Det var jo ikke mig, der valgte at gå, det var en beslutning, andre traf. Jeg var meget pinligt berørt, og jeg havde absolut ikke lyst til at tale højt om, hvordan det sluttede”, siger Frederik Lose Engberg.

Spekulerede uendeligt meget

En rundspørge fra DM Analyse viser, at 70 pct. af DM's medlemmer betragter en fyring som tabu. Alligevel svarer 62 pct. af dem, der har været i situationen selv, at de talte åbent om det.

Mens hver tredje blandt de midaldrende (31-49 år) og seniorerne i 50+-gruppen siger, at det var flovt eller stigmatiserende at blive fyret, gælder det for 42 pct. af de unge under 30.

De unge er hurtigere til at vende oplevelsen indad, mener Frederik Lose Engberg.

“Det er ikke altid let for humanister som mig at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, og vi har ikke nået at opbygge en stor faglig selvtilid. Derfor tager det også tid at lægge de dårlige oplevelser bag sig. Måske kan folk med mere erfaring lidt lettere tænke: pyt!”, vurderer han.

Selv om det var ydre omstændigheder, der kostede ham begge stillinger, kunne

Frederik Lose Engberg ikke undgå at blive personligt ramt.

“Det hjælper ikke i situationen, at du ved, at mange andre har prøvet det samme. Jeg var skuffet og den sidste gang også indigneret over måden, det blev gjort på. Alligevel brugte jeg uendelig meget energi på at bearbejde, hvad der skete, og spekulere over, om jeg havde gjort noget forkert”, husker Frederik Lose Engberg.

Sundhedsproblemet større end nødvendigt

Tallene fra DM Analyse understreger, at der er et kæmpe behov for at gøre op med det tabu, der klæber sig til at blive fyret. Sådan siger Eva Hertz, der som psykolog, ph.d. og stifter af Center for Mental Robusthed har talt med hundredvis af afskedigede.

“Ledige og fyrede er blandt de mest stressramte overhovedet. Ved at tie er vi med til at fyre op under et sundhedsproblem, der bliver langt større, end det behøver at være”, siger Eva Hertz.

Tabuerne er begyndt at falde, fx når det gælder stress og #metoo-krænkelser. Næste opgør kunne passende være med vores berøringsangst over for fyringer, både vores egne og andres, mener hun.

“Selv om mange akademikere i DM's

»

» rundspørge siger, at de taler åbent om situationen, er det ikke min erfaring, at vi ærligt deler de dybe bekymringer og katastrofetanker, der ofte følger af en fyring”, forklarer erhvervspsykologen.

Efterdønningerne kan forfølge mennesker i årevis, især kan det sætte sig i psyken hos dem, der ryger ud fra den ene dag til den anden.

“Det er klassisk, at vi glemmer at være lige så venlige over for os selv som over for vores venner, der lander i den situation”, fastslår Eva Hertz.

Skilt ikke med din fyring!

Ifølge arbejdsmarkedsforsker ved RUC Henrik Lambrecht Lund er hele tonen i den offentlige samtale med til at understøtte følelsen af skyld og skam hos dem, der får et spark.

“Hvis vi var mere ærlige om, hvor brutalt det nogle gange går for sig ude på arbejdspladserne, kunne vi også bedre undgå at individualisere problemet”, siger han.

En ændret retorik har dog kun en effekt, hvis også systemet ændres.

“Tabuiseringen af arbejdsløshed får benzin, fordi vi møder de ledige med uværdig mistænksomhed”, siger Henrik Lambrecht Lund.

At der er et stykke vej igen for åbenheden, bekræfter Morten Ballisager, direktør i Konsulenthuset Ballisager, der rådgiver virksomheder og afvikler outplacementforløb for fyrede. Han vil ikke anbefale de job-søgende, han kommer i kontakt med, at skilte for meget med, at de forlod den forrige arbejdsplads med en fyreseddel. I hvert fald ikke i ansøgningen.

“Den oplysning kan forhindre, at du overhovedet bliver kaldt til samtale. Hvis du er åben til jobsamtalen, skal du have godt styr på din historie. Ellers står der let et mudret billede tilbage, der kan hejse advarselsflagene hos en potentiel ny arbejdsgiver”, siger Morten Ballisager.

Nye udfordringer søges

Frederik Lose Engberg står i dag på mere sikker grund med en ansættelse, der lige er blevet forlænget, som projektkoordinator i Region Hovedstaden. Heller ikke han har været åben om sine to fyringer, når han har søgt job.

“Jeg noterer mig, at visse typer på LinkedIn smyger sig uden om sagens ker-



“Det fremstår uklædeligt at smække med døren i fuld offentlighed, så det har jeg undladt”.

Frederik Lose Engberg

ne med formuleringer som: “Tid til forandring” eller “nye udfordringer søges”. Jeg kan godt forstå behovet for at genvinde narrativet, men det fremstår uklædeligt at smække med døren i fuld offentlighed, så det har jeg undladt”, forklarer Frederik Lose Engberg.

Tre ud af fire siger i DM’s analyse, at deres faglige selvtillid tog et dyk, da de blev fyret. Hver fjerde følte sig uretfærdigt behandlet. Uanset hvordan man forlader en arbejdsplads, er den bedste kur til at komme igennem krisen at få talt om det og perspektiveret hændelsen. Det forklarer psykolog Eva Hertz.

“For akademikere og andre specialister smelter privatpersonen og den professionelle person sammen. Derfor bliver særligt de unge ramt hårdt på selvforståelsen, hvis de bliver sat fra bestillingen”, siger hun.

Der er brug for en langt mere ærlig samtale om, hvad fyringer gør ved os, og hvordan vi kan takle det.

“Derfor er det så vigtigt, at nogle få modige nu står frem og tager hul på tabuet”, siger Eva Hertz. ■

I NGO'ERNE ER FYRINGSTABUET STØRST

Flere end hver fjerde DM'er i en NGO har prøvet at blive fyret. Samtidig er fyringstabuet størst blandt NGO-ansatte. Men det er ikke utrygge arbejdspladser at være på, pointerer tillidsrepræsentant.

NGO'er og interesseorganisationer boner ud i DM Akademikerbladets spørgsmål om fyringer og tabu til DM's medlemmer.

Andelen af DM'ere, der har prøvet at blive fyret i den branche, er 27 pct. Fem pct. har prøvet det mere end én gang. Men samtidig med at NGO'erne hyrer og fyrer flittigere end andre, er det også den branche, hvor flest anser en fyring for at være tabu.

Alligevel oplever medarbejderne generelt ikke, at det er et utrygt sted at være ansat. I hvert fald ikke i Kræftens Bekæmpelse, hvor Ann-Britt Kvernrød har været tillidsrepræsentant for 180 akademikere i næsten 20 år.

“Organisationen gør meget for at skabe et godt arbejdsmiljø for sine ansatte. Jeg oplever ikke, at medarbejdernes hverdag er hverken turbulent eller præget af bekymring for den næste fyringsrunde”, forklarer Ann-Britt Kvernrød.

Ligesom i andre NGO'er har Kræftens Bekæmpelse mange tidsbegrænsede ansættelser, hvoraf de fleste er besat af yngre medarbejdere.

“Det er selvfølgelig hårdere for dem, der er i starten af karrieren og kæmper sig fra den ene projektstilling til den næste, så jeg kan godt forstå, hvis de ikke har lyst til, at deres arbejdsliv bliver samtaleemnet på cafeen fredag aften med vennerne”, siger Ann-Britt Kvernrød.

Svært ikke at tage fyring personligt

Ifølge professor Thomas Bredgaard fra

“Hvis du brænder ekstra meget for den sag, din arbejdsplads arbejder for, bliver det endnu sværere ikke at tage det personligt, hvis du bliver fyret”.

Thomas Bredgaard, professor

Center for Arbejdsmarkedsforskning på Aalborg Universitet er det ikke spor overraskende, at de projektbaserede arbejdspladser hyrer og fyrer flest, og at tabuet omkring at blive fyret er mest udbredt i netop de organisationer.

“Det er en branche, hvor der bliver flyttet meget rundt på økonomien, og hvor strategierne ofte ændrer sig. De løbende forandringer betyder også, at der er længere mellem job på faste kontrakter”, forklarer Thomas Bredgaard.

Samtidig er den opgave, man løser i NGO'erne, en hjertesag for mange medarbejdere.

“Forskningen viser, at arbejde er identitet, og at den betydning, vi lægger i vores

arbejde, rækker langt ud over det økonomiske. Hvis du så tilmed brænder ekstra meget for den sag, din arbejdsplads arbejder for, bliver det endnu sværere ikke at tage det personligt, hvis du bliver valgt fra”, forklarer Thomas Bredgaard.

Fyret på forhånd

I Kræftens Bekæmpelse er økonomien afhængig af fonde, arv og indsamlinger. Coronapandemien satte en kæp i hjulet for en del af foreningens aktiviteter. Fx holdt genbrugsbutikkerne lukket, og Stafet For Livet blev aflyst. Som et resultat måtte organisationen nedlægge 24 stillinger i 2020.

“Det er sjældent, at vi har egentlige fyringsrunder. Det kom faktisk bag på de fleste, at vi pludselig var i en situation, hvor det blev nødvendigt at skære i medarbejderstaben”, forklarer Ann-Britt Kvernrød.

Den store personaleomsætning i Kræftens Bekæmpelse såvel som i andre NGO'er skyldes de mange projektstillinger, som kun eksisterer, så længe der er projektmidler at søge.

“De medarbejdere er jo sådan set fyret på forhånd, hvis man skal sige det lidt firkantet. Vi gør alt for at forlænge folks ansættelser og omplacere dem til andre job. Nogle kan netværke sig til stillinger andre steder i huset. Men det kræver altså, at de taler åbent om, at de er på udkig efter nye udfordringer lige om lidt”, forklarer DM's tillidsrepræsentant. ■



Der bliver ikke investeret i videreuddannelse af ældre medarbejdere, og de +55-årige er stærkt overrepræsenteret ved afskedigelser, forklarer professor Henning Jørgensen.

KUN FÅ DM-MEDLEMMER HAR EN SENIORAFTALE

Interessen for senioraftaler er stor blandt DM-medlemmer over 55 år. Men kun én ud af ti har en aftale.

Ældre skal i højere grad fastholdes på arbejdsmarkedet, og en vej der til går over senioraftaler, der er tilpasset den enkeltes behov, mener både fagforeninger og arbejdsgivere.

Men mange seniorer må kigge forgæves efter en aftale, viser en ny undersøgelse fra DM.

For kun én ud af ti DM-medlemmer over 55 år har indgået en senioraftale om fx nedsat arbejdstid eller ændrede arbejdsopgaver med deres arbejdsgiver.

Interessen for senioraftaler er ellers stor. 77 pct. fortæller i undersøgelsen, at de gerne vil indgå en aftale, hvis det er muligt. 1.142 medlemmer over 55 år har deltaget i undersøgelsen.

Det er især nedsat arbejdstid eller ekstra ferie, som seniorerne kunne tænke sig i en aftale. Men det ønske lander formentlig kun sjældent på arbejdsgiverens bord.

For ifølge undersøgelsen er 80 pct. af seniorerne ikke blevet tilbudt en senior-samtale, selvom det ofte er en rettlighed.

Ifølge Lars Louis Andersen, professor MSO ved Det Nationale Forskningscenter

for Arbejdsmiljø og deltager i forskningscentret SeniorArbejdsLiv, fortæller mange lønmodtagere, at de gerne vil have en seniorsamtale.

“Men det er ikke sikkert, at arbejdsgiverne er opmærksomme på, at det er en mulighed. Det kan også være en lidt følsom ting, hvis man ikke er mere end 56 år. Så måske skal man gøre det som en del af en MUS-samtale og kalde det noget andet”, siger han.

Ligesom i DM's undersøgelse peger akademikere i projektet SeniorArbejdsLiv på, at de ønsker mere frihed som seniorer.

“Når vi kigger på akademikerne, handler det meget om frihed og fleksibilitet, når det drejer sig om at arbejde i en høj alder. Det er ikke, fordi de ikke er glade for deres arbejde, men det med at gå gradvist ned i tid er et udbredt ønske”, siger Lars Louis Andersen.

OK21 var et “loppespring”

På det offentlige område var forbedrede seniorrettigheder et prioriteret krav fra lønmodtagerside ved de seneste overenskomstforhandlinger. Ifølge Henning Jørgensen, arbejdsmarkedsforsker og professor emeritus ved Aalborg Universitet, har forhandlingerne dog ikke ført til et gennembrud for seniorernes vilkår.

Aftalen giver på det statslige og regionale område en årlig seniorbonus, hvor ansatte over 62 år kan vælge mellem løn eller to fridage. Derudover er parterne blevet enige om at gennemskrive den såkaldte Rammeforfølgelse om seniorpolitik.

“Det er noget nær et loppespring, hvor man er blevet enige om at kigge på rammerne. Det kan seniorerne ikke bruge til så meget, og de 0,8 pct., som seniorbonusen giver, batter ikke noget”, siger han.

Ifølge Henning Jørgensen er seniorom-

rådet et godt eksempel på, at der kan være langt fra tale til handling.

“Der bliver talt rigtig meget om behovet for at kigge på de ældres vilkår, men det bliver ikke fulgt op. Der bliver ikke investeret i videreuddannelse af ældre medarbejdere, og de +55-årige er stærkt overrepræsenteret ved afskedigelser”, siger han.

Ifølge Henning Jørgensen er det arbejdsgivernes syn på de ældre medarbejdere, der er problemet.

“I grunden handler det ikke om seniorpolitik eller ej. På de arbejdspladser, hvor man rent faktisk gerne vil beholde folk og sætter pris på dem, ja, der bliver de ældre medarbejdere længe i jobbet”.

Og selvom arbejdsgiverne udadtil signalerer, at seniorområdet er vigtigt, trækker andre interesser i modsat retning.

“Dybest set vil arbejdsgiverne have frihed til selv at træffe beslutninger og fastholde et stort ledelsesrum. Det gælder også i forhold til, hvad de opfatter som en mindre produktiv arbejdskraft”, siger Henning Jørgensen.

Seniorer bliver længere i private job

Camilla Gregersen, formand for DM, kalder OK21 et “lille, men vigtigt” skridt i ret-

ning af bedre rettigheder for seniorer. Der forestår dog fortsat et stort arbejde, påpeger hun, før behovet for fleksibilitet omsættes til praksis på arbejdspladserne.

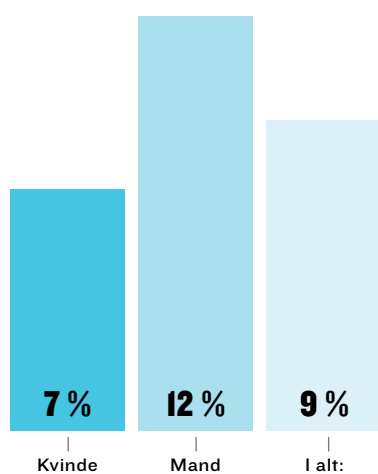
“Vi kan jo se i DM’s undersøgelse, at alt for få får tilbudt en seniorsamtale og indgår en senioraftale. Det vil vi meget gerne lave om på, for de her seniorer har så meget at byde på. De er en erfaren og stabil arbejdskraft, som arbejdspladserne har brug for”, siger hun.

Den holdning er tilsyneladende mere udbredt på det private arbejdsmarked, hvor akademikere går senere på pension. Blandt 66-årige har 35 pct. af de privatansatte akademikere trukket sig helt ud af arbejdsmarkedet mod 50 pct. af de offentligt ansatte, viser en fælles analyse fra Akademikerne og Dansk Arbejdsgiverforening.

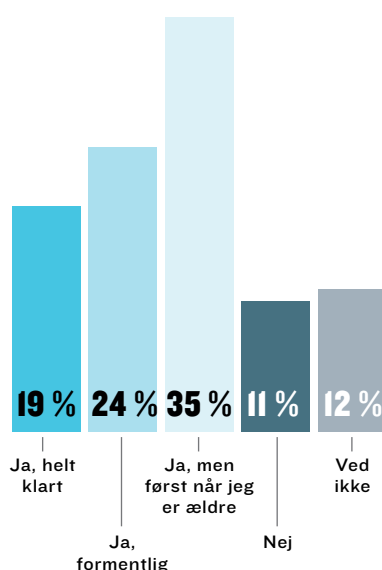
“Der er et stort potentiale i at få folk til at blive længere i det offentlige, men det vil kræve, at der kommer en kulturændring og arbejdes med fleksibilitet. Der er gode intentioner i rammeaftalen om seniorpolitik, men nu skal vi arbejde for, at den rent faktisk bliver brugt”, siger Camilla Gregersen. ■

Fakta:

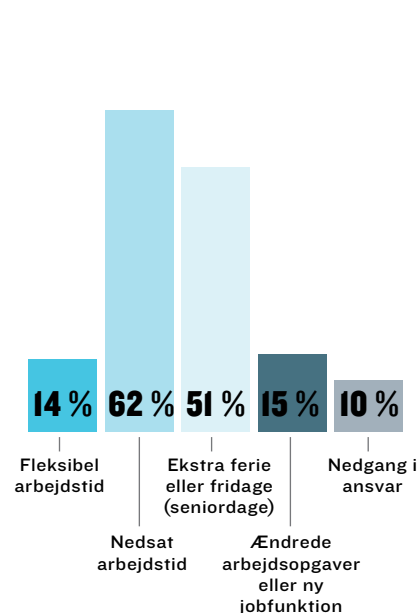
Jeg har indgået en senioraftale med min arbejdsgiver



Er du interesseret i at indgå en senioraftale med din arbejdsgiver, hvis det er muligt?



Det indeholder min senioraftale



Kilde: 1.142 af respondenterne over 55 år har svaret på spørgsmålene i DM’s medlemstilfredshedsundersøgelse.



NY BOG: DERFOR ER DINE FOREDRAG KEDELIGE

Det var, som om energien blev suget ud af lokalet, da Nina Vinther Andersen begyndte at undervise.

De studerendes øjne blev blanke. De kedede sig bravt. Det indrømmer hun gerne, når hun i dag mindes, hvordan det gik, da hun begyndte at undervise.

I dag er det noget andet. Nina Vinther Andersen er blevet så god til at holde oplæg og foredrag, at hun har gjort det til sin levevej at undervise andre i, hvordan de bliver bedre til det. For nylig udkom hun med bogen “Kunsten at tale så alle lytter”.

Fortællinger griber lytterne

Men hvad var det, der gjorde Nina Vinther Andersens undervisning så kedelig dengang? Ifølge hende selv var det et behov for at være så fyldestgørende og præcis som muligt, som

hun havde fået med fra universitetet.

“Mange akademikere er bange for at fremstå dumme. Det ligger dybt i os, at vi skal være objektive, fremstå kloge og gerne holde emnet lidt på afstand af os selv. Det kan fungere rigtig godt, når man forsker, men det er ikke nødvendigvis det bedste, når man holder et oplæg”, fortæller hun.

“Jeg husker, at jeg også selv havde et behov for at fremstå klog, og så gjorde det ikke så meget, at de også syntes, at jeg var kedelig. På den måde kom mine oplæg til at tage udgangspunkt i mine egne behov og ikke publikums”.

Da Nina Vinther Andersen indså, at det ikke fungerede for hende, kom hun til at tænke tilbage på, da hun gik i gymnasiet i

Nina Vinther Andersen bruger fortællinger til at gøre sine foredrag spændende.

USA. Der blev hun undervist i at holde taler ud fra helt andre principper end dem, hun senere lærte i Danmark.

“Amerikanere har en anden tradition, som bygger på historiefortælling. De bruger historier til at gribe lytteren i deres taler. Det var en stor åbenbaring for mig dengang, hvor effektivt et redskab det kan være”, siger hun.

Det slog hende, at det var værd at prøve det. Samtidig vidste hun i kraft af sin uddannelse og erfaring som journalist, hvor vigtig historiefortælling er som et redskab til at få et budskab igennem.

KUNSTEN AT TALE SÅ ALLE LYTTER

“Kunsten at tale så alle lytter” er udgivet af forlaget Frydenlund og skrevet af Nina Vinther Andersen. I bogen giver forfatteren, der har en kandidatgrad i statskundskab og er uddannet journalist, en række gode råd og værktøjer til at blive en bedre taler. Hendes tilgang er baseret på adfærdsvidenskab, neurovidenskab, journalistisk metode og den amerikanske tradition for storytelling. Til daglig er Nina Vinther Andersen leder af Talerakademiet.



Med det samme kunne hun mærke, hvordan det gav pote, og at hendes studerende begyndte at følge med.

“Historier kan åbne verdener, vi ikke vidste eksisterede, de kan få os til grine, græde, og de kan åbne vores øjne”, fortæller hun.

Det gode oplæg og den gode historie

Der er flere måder at bruge historier på i foredrag og oplæg, fortæller Nina Vinther Andersen. For eksempel kan man starte sit foredrag med at fortælle en kort anekdote eller historie, der siger noget om, hvorfor emnet er spændende og relevant for både en selv og publikum.

På den måde fanger man fra start publikums opmærksomhed. Og hvis man kan bruge en personlig erfaring som sin historie, får man også signalet, at man har noget på hjerte. Det er med til at opbygge tiltroen til en.

Men hele oplægget eller foredraget kan faktisk også struktureres som en historie, ved at man tænker en fortælleteknik ind i det, forklarer Nina Vinther Andersen. For eksempel kan man hente inspiration fra

“Jeg husker, at jeg også selv havde et behov for at fremstå klog, og så gjorde det ikke så meget, at de også syntes, at jeg var kedelig. På den måde kom mine oplæg til at tage udgangspunkt i mine egne behov og ikke publikums”.

Nina Vinther Andersen

eventyret. Typisk er eventyret bygget op over en simpel struktur, hvor man først har status quo, så opstår der en udfordring, og til sidst bliver udfordringen løst.

På samme måde kan man bygge sit oplæg op, så man starter med at fastslå, hvordan situationen er nu, og hvilke problemer det kan give. Til sidst kan man foreslå en mulig løsning.

“Hvorfra ved du, at det er rigtigt?”

Nina Vinther Andersen havde altså succes med at gøre sine egne oplæg spændende gennem historiefortælling. Men hvordan ved hun egentlig, at teknikken virker? Det blev hun engang spurgt om, da hun underviste en gruppe ingeniører i, hvordan de kunne blive bedre til at holde oplæg.

“Spørgsmålet overraskede mig faktisk. Det var der sjovt nok aldrig nogen, der havde spurgt mig om før. Og jeg havde heller ikke et tilfredsstillende svar klar. Jeg måtte hjem og læse op på det”, erindrer hun.

Det var her, hun fandt ud af, at der faktisk er meget forskning, der understøtter hendes tilgang.

Forskning har for eksempel vist, hvordan historier er utrolig gode til at overføre idéer mellem mennesker, hvordan de kan udløse “kærlighedshormonet” oxytocin, og hvordan de gør lytteren mindre kritisk over for det, man fortæller.

“Vores hjerner elsker altså gode historier. De tænder en gnist i publikum, de gør vores oplæg spændende, og de er effektive redskaber, når vi vil overbevise nogen”, siger Nina Vinther Andersen. ■

FIRE HURTIGE RÅD FRA NINA VINTHER ANDERSEN

- Pas på med PowerPointen. Mange bruger deres PowerPoint som en form for krykke eller et udvidet noteredskab. De fylder det med tal, fakta og tekst. På den måde bliver det hurtigt mere distraherende end illustrativt for publikum. Hvis du laver en PowerPoint, så tænk det som et visuelt redskab, og hold tekst og tal til et minimum.
- Vær entusiastisk – begejstring smitter. Du behøver ikke at slå ud med store armbevægelser, entusiasme kan også komme til udtryk på en mere stilfærdig måde. Men det er vigtigt, at du viser, at du selv er interesseret i emnet, ellers bliver publikum det aldrig.
- Klarhed i tanke giver klarhed i tale. Sørg for, at du på forhånd tænker grundigt igennem, hvad det er, du har på hjerte. Og tænk også over, hvordan og hvorfor det er relevant for dit publikum.
- Få publikum frem i stolen med fortællinger og overraskende elementer. Det kan for eksempel være en kort historie i indledningen af dit foredrag/dit oplæg, det kan være anekdoter undervejs, eller det kan være retoriske og måske lidt provokerende spørgsmål.

Med kampagnen Make it Real vil Aalborg Universitet bringe de studerende "tættere på den virkelige verden". Ifølge rekrutteringseksperter Peter Rasmussen er universitetet omvendt på vej væk fra virkeligheden, når det definerer sig som en "tilstedeværelsesarbejdsplads".

MAKE

AALB

ARBEJDSGIVERE LOKKER MED HJEMMEARBEJDE I JOBOPSLAG

Tilbud om hjemmearbejde har de seneste måneder vundet indpas i jobannoncer på linje med kantineordninger og fleksibel arbejdstid.

et jobopslag lokker Guldborgsunds borgmester, John Brædder, med, at en ny stilling som borgerrådgiver har gode arbejdsvilkår, "fx med hjemmearbejde et par dage om ugen, hvis det ønskes".

Man skal kunne administrere hjemmearbejde, understreger John Brædder. Men som han siger:

"Alle undersøgelser viser, at seks timers hjemmearbejde svarer til otte timers kontorarbejde. Så det giver god mening at udnytte det i rekrutteringsøjemed og for også at følge op på den relativt store succes, hjemmearbejde for nogle vedkommende har været", siger borgmesteren.

John Brædder er kun en af mange, der inden for de seneste måneder har tilbudt hjemmearbejde som et attraktivt arbejds-vilkår i jobannoncer.

På jobindex.dk var der fra februar til juni 658 jobopslag med tilbud om hjemmearbejde, i 2019 var antallet 78. Og der er vel at mærke tale om fremadrettede vilkår.

"Der er fleksible arbejdstider, betalt frokost og mulighed for hjemmearbejde efter aftale", lyder det i et opslag, hvor Holbæk Kommune efterlyser en projektleder til grøn omstilling, og i Teknologirådet vil den kommende kollega med ansvar for presse få 37 timers flekstid og mulighed for "fleksibilitet og selvstændig orga-

nisering af hjemmearbejde og fremmøde på kontor".

"Der er jo sket et kæmpe skred", siger Teknologirådets direktør, Lars Klüver.

"Vi er lige så meget hjemme som på kontoret, men kontoret skal fortsat være et levende sted, så vi er nødt til at finde en form, der giver den der fleksibilitet".

Bygningsstyrelsen: Voldsom interesse

Også i Bygningsstyrelsen, der står for udlejning af ejendomme og kontorfaciliteter til de statslige arbejdspladser, mærkes forandringens vinde. Styrelsen har siden 2019 markedsført aktivitetsbaseret kontorindretning - kort sagt flere formålsindrettede



“Jeg havde to kandidater til en specialiststilling. Den ene ønskede fire hjemmearbejdsdage og den anden fem”.

Peter Rasmussen, it-headhunter

rum og færre kontorpladser - til sine kunder.

“Siden efteråret og frem har vi haft en voldsom stigning i antallet af henvendelser fra styrelser og andre statslige institutioner, der har spurgt ind til aktivitetsbaseret indretning. Interessen skyldes, at det både giver besparelser på huslejen og flugter med den grønne dagsorden, men egentlig også fordi de forventer, at medarbejderne gerne fortsat vil arbejde hjemme”, siger kontorchef Thea Marie Dam.

Bygningsstyrelsen har selv skåret en tredjedel af huslejen ved at indrette et aktivitetsbaseret kontormiljø.

Men ikke alle har valgt at omstille sig til den nye virkelighed. To offentlige arbejdspladser i Aalborg er et godt eksempel på, at træerne ikke automatisk vokser ind i himlen.

På den ene, Aalborg Kommune, blev medarbejdere og ledelse allerede i efteråret enige om en central aftale, der sætter rammerne for hjemmearbejde i hele kommunen fremover. Aftalen, der foruden en bedre udnyttelse af ressourcerne skal sikre større fleksibilitet for de ansatte og en bedre sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, er ved at blive konkretiseret i de enkelte forvaltnings MED-udvalg.

Ifølge Lars From, fællestillidsrepræsentant for DM'erne, er der i fællesadministrationen lagt op til, at de ansatte fremover får ret til to hjemmearbejdsdage.

“Vi har aftalt, at man på det enkelte kontor selv fastsætter præmisserne. I min egen afdeling med seks ansatte har vi aftalt, at

vi har fremmøde tre dage om ugen og som udgangspunkt mødes fast hver tirsdag og torsdag. Så er der to dage, man selv bestemmer over”, siger han.

Den enkelte medarbejder og leder skal sammen med tillidsrepræsentanten underskrive en individuel aftale om omfang, placering, opgaver, indretning og koordinering af hjemmearbejdet. Aftalen evalueres hvert år.

“Vi har valgt en meget fleksibel tilgang, hvor vi prøver at finde ud af, hvad der giver mening. Hvis det viser sig, at det er fornuftigt med tre hjemmearbejdsdage, så vil jeg tro, at vi godt kan snakke os til rette om det”, siger Lars From.

“Tilstedeværelsesarbejdspladsen”

Og hvor Lars From kun har roser til ledelsen, lyder der omvendt en vis skuffelse over ledelsens tilgang til hjemmearbejde blandt de administrativt ansatte i Fælles Service på Aalborg Universitet. For godt nok er det her besluttet, at en overgang til aktivitetsbaseret indretning skal spare 40 mio. kr. på bygningsbudgettet, og at ti medarbejdere fremover skal deles om syv kontorpladser. Men ifølge AC-tillidsrepræsentant Morten Denaa har universitetsdirektør Søren Lind Christiansen samtidig meldt ud, at universitetet er en “tilstedeværelsesarbejdsplads”.

“Selvom vi kun skal have kontorpladser til 70 pct., skal de resterende 30 pct. være andre steder i huset eller til møde ude i byen”, siger Morten Denaa.

“Vi har selvfølgelig spurgt om, hvorvidt

vi ikke kan tænke det her sammen med en mulighed for hjemmearbejde, også af hensyn til fx støjgener, men udmeldingen har været, at vi er en “tilstedeværelsesarbejdsplads”. Det er jeg faktisk ked af, ikke mindst efter vores gode erfaringer det seneste år”, uddyber han.

Søren Lind Christiansen bekræfter, at medarbejderne har leveret en “ekstraordinær indsats” under svære betingelser det seneste års tid. Men, siger han:

“Vi har diskuteret, hvordan vi håndterer hjemmearbejde efterfølgende, og princippet, vi tager udgangspunkt i, er, at vi er en tilstedeværelsesarbejdsplads. Men selvfølgelig kan der være situationer, hvis det er hensigtsmæssigt, hvor man kan aftale hjemmearbejde med sin nærmeste chef”, siger han.

Et ufravigeligt krav

Men den indstilling er ikke bare ude af trit med virkeligheden, lyder det fra Peter Rasmussen, it-headhunter hos iHeadHunt. Den vil gøre det svært for universitetet at tiltrække kvalificeret arbejdskraft fremover.

“Jeg havde to kandidater til en specialiststilling. Den ene forventede fire hjemmearbejdsdage og den anden fem. Det er selvfølgelig meget ekstremt, og virksomheden kunne ikke gå ind på de vilkår”, siger Peter Rasmussen, der har Forsvaret, Nets, Ekstra Bladet og PFA blandt sine kunder.

Men ønsker man at tiltrække kvalificerede it-specialister, er der ikke nogen vej uden om hjemmearbejde, tilføjer Peter Rasmussen.

“Når man pitcher et job til dygtige folk, handler det i første omgang om en attraktiv løn. Dernæst handler det om fleksibilitet og særligt efter covid-19 om fast hjemmearbejde. Jeg kan sige med oprejst pande, at det er et afgørende parameter i det segment, jeg beskæftiger mig med”, siger han. ■



POLITIK

LIBERALISMENS VILDFARELSER – FORSVAR FOR FOLKESTYRET

Michael Böss

Gads Forlag, 2021, 320 sider, 299,95 kr.

Individets rettigheder bør ikke overtrumfe demokratiet og hensynet til fællesskabet. I bogen forsvarer forfatter, forsker og debattør Michael Böss det demokrati, som er trængt af populisme, liberale demokratiskeptikere og myter om en demokratisk krise. Michael Böss fortæller om liberalismens historie og betydning på en ny og original måde. Nye former som rettighedsliberalisme, markedsliberalisme og kulturliberalisme er med til at øge individualismen og opsplitte samfundet og skade demokratiet og det folkelige fællesskab. I dag er liberalismen dog ikke kun en borgerlig ideologi, men findes også i tvivlsomme venstreorienterede udgaver i form af multikulturalisme og identitetspolitik. Med inspiration fra bøndernes andelsbevægelse og arbejderne kooperativer i 1800-tallet peger Michael Böss på nogle principper og værdier, som skal være med til at løse de problemer, vi står over for. Ikke mindst det store politiske dilemma, der består i at afveje behovet for sikkerhed og frihed.

Se flere bøger på akademikerbladet.dk



HISTORIE

Kampen om Unionen

Thorsten Borring Olesen

Aarhus Universitetsforlag, 2021, 100 sider, 70 kr.

Folkeafstemningen den 2. juni 1992 sendte chokbølger igennem Europa - 50,7% af vælgerne havde stemt nej til Den Europæiske Union. Bekymringer og jubel blev erstattet af hårde forhandlinger og vanskelige kompromiser. 350 dage senere ændrede danskerne holdning sig, og Unionen var alligevel reddet. Dog kun med fire forbehold for Danmark - og ikke uden at brok og brosten fløj gennem luften. Det europæiske samarbejde har splittet befolkningen både før og siden. For står EU for fred, frihandel og indflydelse - eller for tab af national suverænitet, selvbestemmelse og identitet? Eller måske for begge dele? Meningerne er delte, og kampen om Unionen er stadig i gang.

LEDELSE



Integreret lederskab - med sjælens kraft

Eva Svane

Bogdana Publishing, 2021, 242 sider, 299 kr.

Følelsen af ikke at slå til og nå ledelsesmålene kender mange ledere til. Den bunder i en manglende bevidsthed om dine sande værdier og om, hvordan du kan bidrage med hele din kraft og unikke tone. Men hvordan får du sat en ny kurs, og hvad udfører du efter under uforudsigelige og konstante forandringer? For at lede på en bæredygtig måde skal du gen-

skabe kontakten til det integrerede lederskab - balancen mellem sind, krop og sjæl. På rejsen til integreret lederskab får du erkendelsen af, hvem du er sat i verden for at være. Du lærer at tilføje din sjæls kraft, så du kan udfolde din unikke tone til gavn for helheden. Som integreret leder skaber du resultater, der holder, både for dig selv personligt i form af bedre helbred, sundhed og balance og for virksomheden i form af større omstillingsparathed, etik og gennemsigthed.

LITTERATUR



Danske forfatterarkiver

Anders Juhl Rasmussen og Thomas Hvid Kromann

Syddansk Universitetsforlag, 2021, 302 sider, 238 kr.

De seneste tyve-tredive år har arkiverne og ikke mindst arkivet som begreb fået en central placering inden for forskningen. Arkiver af litterære forfattere, hvis manuskripter og breve mv. tidligere udelukkende kunne konsulteres på sikre læsesale, behandles i disse år - som følge af bl.a. digitaliseringen - med en iver som aldrig før. "Vendingen mod arkiverne" kaldes denne fornyede interesse for arkiver. Til forskel fra lidt ældre monografiske arkivstudier tilbyder denne antologi en serie nedslag i væsentlige danske forfatters arkiver fra fortid til nutid. Antologien rummer bidrag af førende forskere inden for feltet, der tegner konturerne af forfatterarkivets varierende funktioner, som rækker fra totalindsamling til systematisk destruktion af papirer.

ORGANISATION

Tag ansvar for kundeoplevelsen - Sådan arbejder du med Customer Experience Management og Servicedesign i praksis

Ian Wisler-Poulsen

Wislers Forlag, 2021, 288 sider, 294 kr.

Bogen er til dig og den virksomhed, der vil vinde kampen om kunderne. Uanset om du står i fronten, er leder eller længere inde i organisationen. Bogen er til dig, der vil sikre, at kunderne kommer igen, og at de fortæller fantastiske historier om det, de har oplevet i din virksomhed, til deres venner og kolleger. Bogen er delt ind i 3 sektioner: Hvorfor, Hvad og Hvordan. Bogen er skrevet i et letlæseligt sprog, og indholdet er suppleret med gode eksempler, udtalelser fra eksperter og rammende citater.

RELIGION

Covid-19 - Religion, trivsel og eksistens

P.B. Andersen, B.A. Jacobsen, L. Kühle, H.R. Christensen, H.F. Pedersen, H. Würtzen, P. la Cour og J.F. Sørensen (temanummerets redaktion)

RvT. Religionsvidenskabeligt Tidsskrift nr. 72, 2021 (tidsskrift.dk/rvt/issue/view/9208)

Temanummeret er baseret på et spørgeskema til 1.500 personer, som i slutningen af den første Covid-19-nedlukning i 2020 fortalte om deres afsavn, psykiske trivsel samt religiøse og verdslige ritualiseringer af krisen. Det viser sig - til forskel fra fund i USA og mange andre steder - at der ikke er sket nogen bred vækst i religiøs tro eller ritualer. Tillid og psykisk velbefindende faldt generelt igennem perioden, især blandt unge og lavtuddannede, mens andre grupper faktisk fandt øget mening under nedlukningen. Artiklerne, som også behandler mediedækningen, er skrevet af danske religionsforskere og psykologer.

Trekantområdet skriger på it-specialister, men der mangler penge til udflytning

Der er potentiale i et forslag fra IT-Universitetet om at etablere ny campus i Vejle, siger partier bag uddannelsesaftale. Men der er ikke penge nok, siger prorektor.

EFTERSPØRGSLEN efter it-specialister i det jyske trekantområde er kolossal. 350 studieboliger venter på nye studerende i Vejle, og IT-Universitetet har meldt sig klar til at etablere en ny campus med kapacitet til at optage 400 it-specialister årligt.

Men projektet har lange udsigter, til trods for at et bredt politisk flertal ønsker at sprede uddannelsesudbud ud i hele landet. Vejles

“Særligt Produktionsdanmark, som er dominerende i trekantområdet, efterspørger folk med stærke it-kompetencer”.

Jens Christian Godskesen, prorektor

borgmester, Jens Ejner Christensen (V), undrer sig over, at ambitionerne for en østjysk ITU-campus ikke er større i den politiske uddannelsesaftale, som landede i juni.

“Det blev ikke i første omgang det store sus, vi havde håbet på. Vi er kommet med et

forslag, der tikker alle boksene af, hvis målet er at matche uddannelsesmuligheder med lokale beskæftigelsesbehov. Men lige nu har det lange udsigter”, siger borgmester Jens Ejner Christensen.

ITU afviser halvdelen af ansøgerne

Sammen med Vejle Kommune og kræfter i det lokale erhvervsliv lancerede IT-Universitetet i forsommeren planen om at etablere en campus i byen.

Parterne anslår, at det efter fuld indfasing vil koste 131 millioner i øget grundtilskud til uddannelse og forskning at etablere et udbud i Vejle. Men af aftalepapiret fremgår det, at nye udbud højst kan forvente et etableringstilskud på 3-10 millioner kroner.

Det er langtfra nok til at finansiere projektet, siger prorektor på ITU, Jens Christian Godskesen.

“Vi vil ikke udflytte eksisterende uddannelsespladser. Vi vil skabe nye. Og der er et kæmpebehov. Danmark forventes i 2030 at mangle 22.000 it-specialister”, siger Jens Christian Godskesen.

ITU slipper ikke for at skulle afgive studiepladser i København, hvis en campus i Vejle bliver en realitet, fastslår aftalen. Det er prorektor uforstående over for.

“Allerede i dag kan vi ikke følge med efterspørgslen efter arbejdskraft, og alligevel må vi afvise cirka halvdelen af de unge, der søger ind på ITU. Særligt Produktionsdanmark, som er dominerende i trekantområdet, efter-

spørger folk med stærke it-kompetencer”, siger Jens Christian Godskesen.

Socialdemokratiets uddannelsesordfører, Bjørn Brandenburg, anerkender, at der bliver brug for flere specialister til både AI og digitalisering. Men optaget på ITU skal ikke forøges, fastslår han.

“Vi får ikke flere hoveder, så hvis vi opretter uddannelsespladser ét sted, må vi reducere et andet sted”, siger Bjørn Brandenburg.

I forvejen ligger der en del andre typer af it-uddannelser i trekantområdet, påpeger S-ordføreren:

“Vi skal ikke ende i en situation, hvor de kapitaliserer unødvendigt på hinanden”.

Hvis ITU og samarbejdspartnere vælger at gå videre med Vejle-projektet, er der penge at hente ud over tilskuddet fra etableringspuljen.

“Tilskuddene til uddannelser bliver fordoblet uden for de store byer, ligesom tilskuddet per studerende bliver større. Problemet for ITU og andre er nok snarere, at de ikke køber ind på grundpræmissen om, at de skal levere noget af deres kæmpeoptag til provinsen”, siger Bjørn Brandenburg.

Vejles borgmester mener langtfra, at slaget er tabt, selv om en ITU-campus i Vejle ikke ser dagens lys med det første.

“Vi er nævnt i aftalen, så politikerne har lyttet. Vi har ikke opgivet håbet om, at der også vil følge økonomi og konkrete løfter med på et tidspunkt”, siger Jens Ejner Christensen. ■

Efter aftale om udflytning kæmper rektor for at undgå fyringer

Den politiske aftale om at reducere antallet af engelsksprogede uddannelser på erhvervsakademier og professionshøjskoler kan få vidtrækkende konsekvenser, siger Dania-rektor.

Regeringen og Venstre, Dansk Folkeparti, SF, Det Konservative Folkeparti og Liberal Alliance indgik en aftale tilbage i juni om at reducere antallet af engelsksprogede videregående uddannelser på de danske erhvervsakademier og professionshøjskoler.

Det sker for at sænke det ellers stigende antal af studerende fra EU- og EØS-lande, der modtager dansk SU. Ifølge Uddannelses- og Forskningsministeriet vil SU-udgifterne til udenlandske studerende stige til ca. 570 mio. kr. i 2025.

Det bekymrer rektor på Erhvervsakademi Dania, der udbyder uddannelse i Grenaa, Hedensted, Hobro, Horsens, Randers, Silkeborg, Skive og Viborg, og som nu skal lukke 169 studiepladser på engelsksprogede uddannelser.

“For at vi har kunnet udbyde uddannelse i fx Viborg, har vi haft mange internationale studerende, så det er et hårdt slag for uddan-

“Jeg kan ikke udelukke, at det får konsekvenser for vores ansatte”.

Anders G. Rasmussen, rektor

nelsesmiljøet i byen. Jeg har svært ved at se, hvordan det stemmer overens med ambitionen for uddannelse i hele landet”, siger rektor Anders G. Rasmussen.

Frygter for udvekslingen

Anders G. Rasmussen frygter, at aftalen kan få konsekvenser for de studerendes mulighed for udveksling.

“Det er vigtigt for vores studerende, at de kan mødes på tværs af nationaliteter, og at de kommer ud i virksomhederne med et internationalt mindset. Jeg er bekymret for, hvad det kommer til at betyde for de af vores studerende, der gerne vil ud i verden, for hvis vi skal have udveksling, så skal vi modtage lige så mange den anden vej, og det kan den her aftale sætte en stopper for”, siger han.

Anders G. Rasmussen kan heller ikke afvise, at aftalen kan betyde fyringer.

“Jeg kan ikke udelukke, at det får konsekvenser for vores ansatte. Vi forsøger at løse det bedst muligt og at sikre bedst mulig beskæftigelse, men det er et stort indhug”, siger han.

Nu vil han se på, hvad hullerne fra de engelsksprogede uddannelser skal fyldes ud med.

“Vi vil søge om at oprette nogle flere overbygningssuddannelser, og så vil jeg i samråd med borgmestrene i de byer, vi har uddannelser i, finde ud af, hvilke uddannelser der giver mening i forhold til efterspørgsel fra studerende og virksomheder”, siger han.

Målrettet erhvervsakademier og professionshøjskoler

Aftalen er rettet særligt mod erhvervsakademier og professionshøjskoler.

Her udgør udenlandske studerende 72 procent af de studerende på de engelsksprogede uddannelser, viser tal fra Uddannelses- og Forskningsministeriet. Af dem finder 21 procent arbejde i Danmark efter endt uddannelse.

Aftalen skal desuden medfinansiere den plan for udflytning af uddannelser, som skal sikre uddannelsesmuligheder uden for de store byer. Der bliver givet 48 mio. kr. i 2023 stigende til 161 mio. kr. i 2026.

DM Akademikerbladet afdækkede tidligere i år, hvordan en række erhvervsakade-

mier og professionshøjskoler benyttede sig af agenter i udlandet til at hverve internationale studerende.

Det var en af de begrundelser, uddannelses- og forskningsminister Ane Halsbø-Jørgensen brugte, da hun varslede en reducere af de engelsksprogede uddannelsesudbud tilbage i april. ■

SÅDAN KOMPENSERES UDDANNELSERNE

Der afsættes 50 mio. kr. i 2023, 37 mio. kr. i 2024 og 25 mio. kr. i 2025 til kompensation af de mest berørte institutioner.

Pengene skal give mulighed for at tilpasse sig den nye situation og omstille institutionen til at fokusere på det danske optag.

Derudover afsættes der 50 mio. kr. om året til de institutioner, hvor andelen af dimittender i beskæftigelse øges.

For at tage hensyn til de erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelser, som lykkes med at uddanne engelsksprogede studerende til beskæftigelse i Danmark, samt til uddannelser, som for eksempel har en unik karakter eller betydning for det regionale arbejdsmarked, undtages 650 uddannelsespladser for reducereingen.



ARBEJDSMARKED

4-DAGES ARBEJDSUGE – HVORDAN FLEKSIBLE ARBEJDSMETODER KAN ØGE PRODUKTIVITETEN, LIVSKVALITETEN OG CHANCERNE FOR EN BÆREDYGTIG FREMTID

Andrew Barnes og Stephanie Jones (Trine Tøndering, ovs.)

Frydenlund, 2021, 215 sider, 299 kr.

Bogen her giver dig de bedste argumenter for, hvorfor I skal indføre en arbejdsuge på blot fire dage i din virksomhed, offentligt som privat. Du kender det sikkert fra foråret. De mange helligdage er noget, vi ser frem til med forventning og iver, for de tilhørende korte arbejdsuger giver os fornyet overskud. Men hvorfor ikke bare arbejde fire dage hver uge? Bogen forklarer både dig og din leder, hvorfor det er en god ide. "Femdagesarbejdsugen er et levn fra det nittende århundrede, som ikke passer til måden, vi lever og arbejder på i det enogtyvende århundrede", skriver investeringsrådgiver Andrew Barnes i bogen. Ligesom det danske firma IIH Nordic har Barnes og hans firma Perpetual Guardian i New Zealand eksperimenteret med 100-80-100-reglen: Medarbejderne får 100% af deres løn, arbejder 80% af tiden og leverer 100% af den aftalte produktivitet. Succesen er til at tage og føle på, og i bogen præsenterer Barnes sin produktivitetsfokuserede arbejdsmodel.

Se flere bøger på akademikerbladet.dk



HISTORIE

Danmarks herregårde – Slesvig og Holsten

Niels Peter Stilling

Gyldendal, 2021, 432 sider, 299,95 kr.

I "Danmarks Herregårde – Slesvig og Holsten" tager Niels Peter Stilling læseren med til det historiske grænseland ved Jyllands fod. Turen går til 74 herresæder i hertugdømmerne, der på forskellig vis er i samspil med Danmarkshistorien. Bogen er et selvstændigt femte bind i pragtværket om de danske herregårde skrevet af en af landets førende eksperter i herregårdenes historie. Tidligere er udkommet de fire bind, der beskriver herresæder i landsdelene Sjælland, Fyn, Skåne og Jylland.

KUNST



Kunstmaleren og prinsessen – Elisabeth Jerichau Baumanns møde med prinsesse Nazili

Anna Rebecca Kledal

Aarhus Universitetsforlag, 2021, 188 sider, 159,95 kr.

Den polsk-danske kunstmaler Elisabeth Jerichau Baumann rejste i årene 1869-75 til Konstantinopel og Kairo. Baumann fandt en del kunder til sine portrætter af mennesker fra alle dele af det osmanniske samfund, og i sin jagt efter motiver besøgte hun blandt andet en række haremmer, hvor hun oplevede et på mange måder frit liv inden for murene. I et af disse haremmer traf Baumann den unge tyrkisk-osmanniske prinsesse Nazili, som gjorde et stort indtryk på hende. Baumann nedfældede sine betragtninger om mødet med

prinsessen og om sex, ægteskab og kvinders og børns rettigheder i et par rejseberetninger.

LEDELSE



Ledelse på afveje – Når magt og indsigt skilles ad

Peter Harder og Jep Loft

Gads Forlag, 2021, 213 sider, 249,95 kr.

I det sidste årti er det gået dårligt for en række virksomheder, der tidligere var vellykkede. Bogen viser, hvordan dårlig ledelse har været en trussel mod universiteterne, A.P. Møller – Mærsk, IBM, sundhedsvæsenet og SKAT. Alle steder er der kommet større afstand mellem magt og indsigt. Hvad gør man, hvis tingene ikke fungerer, som de skal? Ledelse er i stigende grad blevet set som svaret, og derfor er der over en bred bank sket en oprustning og selvstændiggørelse af ledelsens rolle, både i private og i offentlige virksomheder. Man har sandsynligvis antaget, at styrket ledelse betyder bedre ledelse – en ledelse, der sætter turbo på løsningen af virksomhedens opgaver. Men hvad så i tilfælde, hvor ledelsen er problemet snarere end løsningen?

LITTERATUR

Leg & Litteratur

Herdis Toft og Karin Esmann Knudsen (red.)

Syddansk Universitetsforlag, 2021, 334 sider, 299 kr.

Hvad sker der, når vi anskuer litterære processer i et legeperspektiv? Og hvad sker der, når vi anskuer legeprocesser i et litterært perspektiv? Hvad

er forholdet mellem på den ene side dynamikken og friheden i disse processer og på den anden side forskellige former for konceptuel og/eller institutionel rammesætning? Det overordnede spørgsmål, der hele tiden vendes tilbage til, er forholdet mellem orden og kaos, mellem det styrede og ustyrede, mellem rammer og frihed. Det er dette forhold, bogen undersøger. Bogen henvender sig til forskere, undervisere og studerende inden for kultur- og uddannelsesforskning på universiteter og professionsuddannelser med interesse for æstetiske processer.

PSYKOLOGI

Kierkegaard – hverdagslivets psykolog

Bjarne Jacobsen

Hans Reitzels Forlag, 2021, 260 sider, 300 kr.

Den moderne psykologi har knap 150 år på bagen, men faget har naturligvis været dyrket langt tilbage i historien. Søren Kierkegaard stod på tærsklen til den videnskabelige psykologis opståen, og han anede, hvad den ville bringe og bidrage til: Mennesket risikerer at komme på afstand af sig selv. Kierkegaards tænkning kan ses som et modtræk til modernitetens fremmedgørende følger, og han udviklede en psykologisk forståelse, som suverænt plejer begripligheden af psykologiske temaer og dilemmaer, som de tager sig ud fra subjektets perspektiv. Kierkegaards psykologi er kun i begrænset omfang ført ind i den moderne psykologi. Med bogen tilbyder forfatteren et sammenhængende indblik i de psykologiske forhold, der gør sig gældende, fra mennesket kommer ind i verden og følgende skal finde sig selv – sit selv – gennem en krop og bevidsthed, der modnes, og som skal finde sin plads i et samfund, en hverdag, hvor spørgsmålet om mening tirres af et uklart eller fraværende svar – hvad er meningen?

UNGE VIL IKKE VÆRE LEDERE FOR ENHVER PRIS

Unge ledere er ikke længere drevet af penge og prestige. De vil have indflydelse og udvikling, viser en undersøgelse. "Virksomhederne må følge med tiden", siger lektor.

"Jeg har ikke tænkt, at jeg skulle være chef, men så vågnede jeg en dag og blev det", fortæller 26-årige Julie Vejlsø, der er kommunikationschef på Nørrebro Teater. Hun er en af de fem unge ledere, der fortæller om sine erfaringer på de kommende sider.



Særligt tanken om personlig udvikling og medbestemmelse driver unge under 35 år til at blive ledere.

Det viser en stor forskningsrapport fra erhvervsakademiet Cphbusiness i samarbejde med fagorganisationen Lederne. Her har de spurgt over 1.000 unge ledere i alderen 18-35 år om deres tanker og erfaringer.

Der er sket en ændring i de unges ledelsesmotivation, siger teamchef og ledelsesrådgiver hos Lederne Michael Uhrenholt.

“For 10-15 år siden motiverede lønnen og titlen de unge ledere i langt højere grad. Dengang kunne virksomhederne godt lokke med en firmabil og en bonus, men i dag er de unge langt mere orienteret mod udviklingen”, siger Michael Uhrenholt.

88 procent af de adspurgte svarer i undersøgelsen, at de valgte at blive ledere, fordi de var motiveret af de nye ansvarsområder og muligheden for at udvikle sig. 75 procent fortæller, at de blev motiveret af at få indflydelse.

Kun 33 procent svarede, at lønnen motiverede dem til at tage et ledelsesjob.

Færre unge vil være ledere

Virksomhederne skal derfor tænke over, hvordan de appellerer til fremtidens chefer. Antallet af unge ledere er nemlig faldet betydeligt de seneste år. I 2018 var der 24 procent færre ledere under 35 år end i 2008, viser tal fra Danmarks Statistik.

“De unge synes, at der skal være et formål med det, de gør. Det er vigtigt, at du som virksomhed ved det, så du kan imødekomme de her unge mennesker og deres visioner”, forklarer Michael Uhrenholt.

I dag er mange unge på arbejdsmarkedet stærke og gode til at stå ved deres værdier, oplever forskningsleder bag rapporten og lektor i ledelse, organisation og kommunikation på Cphbusiness Karen Christina Spuur.

I forbindelse med projektet har hun undersøgt, hvorfor antallet af unge ledere er faldet.

“Vi kan se i svarene, at flere enten vælger ledelsesvejen fra eller dropper jobbet efter kort tid, hvis de ikke oplever, at deres egne og arbejdspladsens visioner stemmer overens. Det er vigtigt for dem, at de gør en forskel”, siger Karen Christina Spuur.

Det er godt, at de tør stå ved sig selv og deres værdier. Det gør dem til autentiske ledere, mener hun.

“Jeg har store forhåbninger til de unge. De siger fra, hvis de ikke får mulighed for at

lede på en måde, som de synes er ansvarlig. De har ikke lyst til at gå på kompromis med deres værdier”.

Karen Christina Spuur ser også, at unge ledere i dag har meget høje forventninger til sig selv. Det kan påvirke deres lyst til at lede.

“Mange føler, at der ligger et psykologisk pres på dem. De vil gerne bevise deres værd. Som ung leder har man heller ikke erfaring i alting endnu, så det kan være svært at prioritere i arbejdet”, siger Karen Christina Spuur. Hun mener, at virksomhederne bør tilbyde de nye ledere et netværk

“Jeg ser unge ledere i dag, som er ambitiøse, hårdtarbejdende, empatiske og selvreflekterende. Lyt til dem, og giv dem chancen”.

Michael Uhrenholt, ledelsesrådgiver

eller en mentor, som kan hjælpe med at italesatte forventningerne.

Vejledning er afgørende

Arbejdspladserne skal i det hele taget blive bedre til at vejlede og hjælpe de unge ledere, viser undersøgelsen.

“Vi kan se, at de, der stopper som leder, ofte ikke har fået nok hjælp til at træde ind i lederrollen. Hvis de ikke har en god relation til deres nærmeste leder, så er det svært at trives. De, der derimod kan tale ærligt om tingene med deres egen leder, vokser med jobbet”, pointerer Karen Christina Spuur.

Hvis flere unge skal have lyst til at prøve kræfter med ledelse, er det derfor afgørende, at arbejdspladserne også prioriterer ressourcer til oplæring og vejledning.

“Virksomhederne skal bruge energi på at hjælpe de nye ledere med at tilpasse sig rollen. Det er også vigtigt, at de har nogle andre chefer at sparre med. Det ved vi har stor betydning for, hvor længe de vil blive i lederrollen”.

I undersøgelsen svarer 68 procent af de

unge ledere, som er enige i udsagnet “min arbejdsplads prioriterer min udvikling”, at de ser sig selv i samme virksomhed om fem år.

Ikke alle ser sig selv som leder

Der er kommet en ny generation med nogle nye krav, fortæller formand i DM Leder, Nina Hallgren Steinrud. De unge ledere vil have udvikling og medbestemmelse, og det bør virksomhederne lytte til.

“Jo mere de unge kommer og kræver, jo mere bliver firmaerne nødt til at kigge på, hvad det er for noget ledelse, de kan tilbyde dem. Vi kan ikke bare læne os tilbage og sige: ”Sådan er det her”. Så smutter de bare igen”, siger Nina Hallgren Steinrud.

Hvis de danske arbejdspladser skal have kompetente, dygtige topchefer i fremtiden, bliver de nuværende ledere også nødt til at investere i at udvikle talenter, mener hun.

“Den bedste leder er ikke altid den, som gerne selv vil være leder. Nogle ansatte tænker slet ikke tanken, før de bliver spurgt. Derfor skal man som leder turde være generøs og spotte talenterne i sin afdeling”.

Michael Uhrenholt er enig.

“Virksomhederne bliver nødt til at tænke mere bæredygtigt. De skal investere i de unge talenter som en del af arbejdspladsens fremtid. Jeg ser unge ledere i dag, som er ambitiøse, hårdtarbejdende, empatiske og selvreflekterende. Lyt til dem, og giv dem chancen”. ■

WORKSHOP FOR NYE LEDERE: NAVIGER SIKKERT I DE FORSKELLIGE ROLLER

- Workshop for nye ledere: Naviger sikkert i de forskellige roller
- Kom med når DM her i efteråret inviterer til workshop for nye ledere. Her får du redskaber til at tage ejerskab over dit eget lederskab, og zoomer ind på de vigtigste roller og opgaver.
- 4. oktober kl. 17-20 i København.
- Arrangementet er gratis.

Læs mere på dm.dk under arrangementer

UNG

DET VAR IKKE NØDVENDIGVIS PLANEN, AT JULIE VEJLØ, SABRINA ØSTER, JEPPE VAN DER BURG, DAVID DRAGSTED OG EVA IVERSEN SKULLE VÆRE LEDERE, INDEEN DE FYLDTE 30 ÅR. MEN DET BLEV DE. VI HAR TALT MED DEM OM OP- OG NEDTURENE SOM LEDER I EN UNG ALDER.



Foto: Sara Galbiati

JULIE VEJLØ

26 ÅR

KOMMUNIKATIONSCHEF PÅ NØRREBRO TEATER

CAND. MAG. I TEATER OG PERFORMANCESTUDIER
MED SIDEFAG I FILM- OG MEDIEVIDENSKAB FRA
KØBENHAVNS UNIVERSITET 2019.

DET ER BARE TEATER. DET ER EN HUSKEREGEL

Som kommunikationschef på Nørrebro Teater er Julie Vejlø lidt af en blæksprutte. Hun medgiver, at hun nok er gift med sit job. Så meget, at hun engang cyklede på arbejde med blindtarmsbetændelse to dage før en premiere.

Hvorfor cyklede du på arbejde med blindtarmsbetændelse?

“Det var to dage før premieren på en forestilling. Det var ikke den bedste beslutning, og det blev ikke taget vel imod på teateret, men jeg kunne simpelthen ikke lade være. Der er mange af mine venner og familie, som vil mene, at jeg er en lille smule gift med mit arbejde. Nogle gange er det godt, men andre gange er det ikke så godt. Det kan være svært at huske, at det bare er et arbejde, når nu jeg synes, at det er det vigtigste i verden”.

Har det været svært at nå dertil, hvor du er nu?

“Ja. Det har været fucking hårdt. Man kommer ikke sovende til noget som helst. Men det har også været vildt sjovt. Hvis jeg syntes, at jobbet var surt, så var jeg nok stoppet. Jeg er jo ikke engang fyldt 27 år endnu”.

Hvordan blev du kommunikationschef på Nørrebro Teater?

“Jeg startede på teateret som praktikant for fem et halvt år siden og blev efterfølgende ansat som kommunikationsmedarbejder. Jeg blev lovet, at de ville fastansætte mig, når jeg blev færdiguddannet i 2019. I mellemtiden manglede der en ansvarlig for kommunikation. Min direktør mente, at jeg var den rette til jobbet, så hun spurgte, om jeg ville have det”.

Hvordan var det at gå fra praktikant til kommunikationschef på den samme arbejdsplads?

“Jeg har altid følt en stor opbakning og tillid fra alle på teateret. Det har betydet rigtig meget, for vi har meget med hinanden at gøre på tværs af afdelinger. I dag har jeg selv ansvaret for en grafiker”.

Du har haft jobbet som kommunikationschef i to år nu. Hvordan har det været at blive leder?

“Hvis jeg ikke følte, at jeg rykkede mig og blev bedre, så ville jeg gå til min direktør og tale om det. Jeg tror netop, at jeg er blevet en god leder, fordi jeg har haft så gode kvindelige chefer selv. Jeg kan spørge min direktør om alt, og det har haft stor betydning for, hvordan jeg har forment mig”.

Hvad er det sværeste ved at være leder?

“At man skal sige nej nogle gange. Det har jeg måttet lære. Og så er jeg nok indrettet sådan, at jeg er min egen værste fjende. Jeg er heldigvis blevet bedre til at sige pyt. Det er bare teater. Det er en huskeregel. Husk nu at gå hjem”.

CHEF

JEG HAVDE 0 ÅRS ERFARING. MANGE AF MINE ANSATTE HAVDE 20 ÅR

Jeppes van der Burg har 35-40 ansatte under sig i jobbet som pædagogisk teamleder på en døgninstitution på Djursland. Han var helt grøn både i faget og som leder, da han så jobopslaget. Det skræmte ham ikke.

Foto: Jesper Voldgaard

Havde du virkelig aldrig før arbejdet som leder, da du fik jobbet?

“Nej, jeg var helt grøn, så jeg har skullet lære det hele fra bunden. Jeg har altid følt mig fagligt stærk, så det tænkte jeg, at jeg nok skulle klare. Men ledelse handler om så meget mere end det, ved jeg nu. Jeg fik lidt af et chok”.

Hvordan det?

“Jeg kom ind fra dag ét og tænkte: “Jeg har en stor viden, nu skal jeg hjælpe jer”. Det kunne jeg godt pakke væk igen. Jeg havde jo 0 års erfaring, hvor mange af mine ansatte havde 20 års erfaring. Det er jo meningen, at vi skal finde ud af tingene sammen. Jeg troede, at jeg skulle ind og være klog, men nej, jeg skulle ind og være dum og nysgerrig”.

Hvad er det præcis, dit job går ud på?

“Jeg arbejder på en døgninstitution for børn fra 4 til 18 år med mental retardering i svær grad. Det er en udfordret målgruppe, som kræver specialiseret viden. Derfor er min funktion, at jeg har ansvar for den faglige kvalitet af vores medarbejderes arbejde».

Har du nogensinde stået i en situation, hvor du ikke følte dig klædt på til at lede?

“Dem har jeg helt sikkert haft flere af, end jeg kan tælle på to hænder. Før jeg startede, blev der truffet nogle beslutninger, som personalet var utilfreds med. Så da jeg kom ind, var stemningen presset. Vi har

derfor arbejdet hårdt på, at alle nu føler sig set og hørt i de nye administrative rammer. Det har været en kæmpestor opgave, som jeg slet ikke var klar til. Men jeg har fået rigtig meget støtte og uddannelse”.

Oplever du, at din alder har nogen betydning?

“Det havde det, da jeg startede i jobbet. Aldersgennemsnittet er højt ude hos os, og der er en vis faglig stolthed. Så jeg kunne godt mærke deres modstand, da jeg som 30-årig spritny leder kom ind med en masse idéer. Det var ikke let, men i dag er det heldigvis en helt anden snak”.

Hvordan går det i dag?

“Jeg er lige så stille ved at danne mit eget ståsted. Noget af det bedste har været at se, hvordan vi har arbejdet på noget sammen, og nu blomstrer det hos personalet. De er stolte og glade, fordi de har udviklet sig. Det er jeg stolt af”.

JEPPE VAN DER BURG

31 ÅR

PÆDAGOGISK TEAMLEDER HOS SPECIALOMRÅDE
BØRN OG UNGE I REGION MIDTJYLLAND

CAND.PÆD. I PÆDAGOGISK SOCIOLOGI FRA
AARHUS UNIVERSITET 2019.



SØGTE ET STUDENTERJOB OG BLEV SEKRETARIATSCHEF

En leder er en ældre, dominerende og stålhård type. Det troede Sabrina Øster, før hun selv blev sekretariatsleder i organisationen Børneliv.

Hvorfor havde du ikke forestillet dig, at du skulle være leder?

“Jeg havde et meget konkret billede af, hvad en leder var. En leder var en, som havde personaleansvar for mange mennesker. Sådan helt superhelteagtigt med ekstra kvalifikationer og overskud. Jeg troede, at der ville gå lang tid, før man kunne sidde i den type stilling, så det tænkte jeg ikke, jeg kunne blive”.

Men det blev du. Hvordan det?

“Jeg søgte faktisk en studenterstilling som projektkoordinator hos Børneliv i første omgang. Da jeg kom til samtale, fortalte de, at sekretariatslederen havde fået nyt job, og om jeg var interesseret i jobbet. Det lød megaspændende, selvom det var noget andet, end hvad jeg havde regnet med. Så jeg skulle lige tænke over det”.

Hvad tænkte du, da du tog jobbet?

“Jeg sprang bare ud i det. Jeg havde ikke nogen erfaring med det, men det vidste de jo godt. Jeg manglede at færdiggøre mit studie, så jeg kom på en deltidskontrakt på 15 timer om ugen, mens jeg skrev mit speciale færdigt i efteråret. I januar, da jeg blev færdiguddannet, begyndte jeg så fuldtid”.

Du har ansvaret for en studentermedhjælper og en praktikant i dit job. Hvad laver du ellers?

“Vi er en lille nonprofitsundhedsorganisation, der arbejder på at fremme det sunde og trygge børneliv gennem nærværende sundhedsformidling. Jeg står blandt andet for regnskabsførelse, fundraising og udvikling af partnerskaber”.

Der findes fordomme om, at unge chefer har spidse albuer og er meget taktiske. Kan du genkende det?

“Mange af de fordomme havde jeg jo selv. Jeg har set chefer som nogle stålhårde, dominerende typer. Det kan jeg slet ikke genkende hos mig selv. Jeg går meget op i at være omsorgsfuld og sætte mig i andres sted. Nu ved jeg, at man kan være leder på mange forskellige måder”.

Hvis du skal give andre unge, der drømmer om at have et job som dit, et råd, hvad skulle det så være?

“Det er en god ide at få noget på cv'et. Jeg har altid tænkt meget over, hvordan jeg kunne opbygge et fyldigt cv, så jeg har lagt vægt på studiejob og frivilligt arbejde. Det er megahårdt, når man tager en uddannelse, men det kan godt betale sig”.

SABRINA ØSTER

28 ÅR

SEKRETARIATSLÉDER I SUNDHEDSORGANISATIONEN BØRNELIV

CAND.SAN. I SUNDHEDSFREMME & SUNDHEDSSTRATEGIER OG INTERNATIONALE UDVIKLINGSSTUDIER FRA ROSKILDE UNIVERSITET 2021.



Foto: Sara Galhatri

Foto: Sara Galbiati



DAVID DRAGSTED

26 ÅR

ANSVARSHAVENDE CHEFREDAKTØR HOS FØLJETON

CAND. PUBLIC. I JOURNALISTIK FRA AARHUS
UNIVERSITET 2019.

FRA PRAKTIKANT TIL CHEFREDAKTØR PÅ TRE ÅR

For tre år siden var David Dragsted universitetspraktikant på mediet Føljeton. I dag er han deres chefredaktør, og det føles ret naturligt.

Hvordan har det været at gå fra praktikant til chefredaktør på tre år?

“Det har faktisk føltes meget gnidningsfrit, fordi vi har haft et godt samarbejde fra start af. Særligt når man ser det udefra, virker det som en nem vej, jeg har taget. Men jeg har også arbejdet hårdt og været målrettet. Der er ingen tvivl om, at jeg har været privilegeret, på den måde det er endt ud. Det er jeg meget bevidst om”.

Møder du fordomme, fordi du er blevet chef i så ung en alder?

“Når du får en ledende stilling på den måde, så er mange skeptiske. Men jeg vil ikke mene, at jeg har været en taktisk karrieremastermind. Jeg har derimod gjort det, jeg har haft lyst til. Jeg læste for eksempel en bachelor i idéhistorie, fordi jeg elskede faget – ikke fordi jeg partout tænkte på min fremtidige karriere”.

Du var redaktionschef, før du blev chefredaktør. Hvad er forskellen?

“Som chefredaktør har jeg langt flere administrative opgaver. Jeg opsøger freelancere og udtænker nye koncepter. Det har været den største udfordring. At sætte kursen for mediets fremtid og planlægge, hvordan vi kommer derhen. Derudover har jeg to ansatte under mig, som jeg dagligt leder”.

Har du tidligere tænkt, at du gerne ville være leder?

“Jeg har altid haft en fornemmelse af, at jeg engang ude i fremtiden ville have ledelsesansvar. Så jeg var ikke bange for at sige ja, da de spurgte mig. Men jeg havde ikke regnet med at blive det så hurtigt”.

Har du nogensinde stået i en situation, hvor du ikke følte dig klædt på til at lede?

“Nej, det tror jeg ikke. Jeg har hele tiden følt, at der var et bagland, som støttede mig, så det har aldrig været ubehageligt – snarere tværtimod”.

Oplever du, at din alder har nogen betydning ift. dit arbejde?

“Som udgangspunkt nej. Til daglig tænker jeg ikke over, at jeg er yngre end dem, jeg er leder for. Det er i højere grad en positiv historie. Jeg er kommet ind i en ung alder, fordi folk har troet på mig fra start af. Da Føljeton startede, fortalte grundlæggerne, at de vægtede talentudvikling højt, så hvis man gjorde det godt, kunne man gå fra praktikant til chefredaktør. Det viste sig at være sandt”.

LEDERJOBET ER KUN STARTEN

Eva Iversen frygtede, at hun aldrig ville få et arbejde. To et halvt år senere er hun teamleder for et hold på ni personer i Sønderborg Kommune.

Har det været svært at nå der-til, hvor du er nu?

“Harde du spurgt mig for 2 ½ år siden, da jeg var arbejdsløs, så havde jeg aldrig troet, at jeg på så kort tid ville blive leder. Man skal altid tro på sig selv og på det, man kan”.

Du fik arbejde hos jobcentret i Sønderborg Kommune. Hvordan havde du det med at skulle arbejde ved et jobcenter, nu hvor du selv havde været arbejdsløs?

“I starten tænkte jeg, at det ville blive svært, fordi jeg netop selv havde negative erfaringer med jobcentre, men det viste sig at være et skønt sted. Jeg blev hurtigt rigtig glad for det”.

Efter en projektansættelse i 1½ år blev du i marts forfremmet til teamleder. Hvordan går det med jobbet?

“Det går rigtig godt. Jeg trives og elsker at se mine medarbejdere stråle. Men der er også hårde dage. Det svinger meget. Nogle dage tror jeg, at jeg lider lidt af impostersyndrom, og tænker: “Kan jeg overhovedet finde ud af det her?” Andre dage tænker jeg: “Hold kæft, hvor sparker jeg røv!””.

Kan du mærke, at du har fået mere ansvar i dit nye job?

“Jeg skal præstere mere opad nu. Vi bliver målt på tal og resultater, som jeg skal for-

holde mig til. Min funktion er på mange måder en klassisk mellemledersrolle, hvor min opgave er at lede mine medarbejdere, men også at indfri mine lederes mål og forventninger”.

Fra den ene dag til den anden fik du også ansvaret for ni medarbejdere. Hvordan var det?

“Medarbejderne har både været den bedste og den sværeste del ved at blive leder. Som projektleder tænkte jeg, at det var bedst, at jeg selv gjorde tingene, men nu som teamleder ved jeg, at det ikke er mig, som skal stråle. Det skal mine medarbejdere. Jeg elsker den relationelle del af arbejdet, men det har også været svært at skulle træde ind og lede mennesker. Især når de har langt mere erfaring, end jeg har. Derfor har jeg også brugt lang tid på at lære dem at kende”.

Har du tidligere tænkt, at du gerne ville være leder?

“Ja, det har jeg faktisk. I min barndom jokede vi med, at jeg skulle være statsminister. Det har jeg så ikke lyst til i dag, men jeg håber, at jeg kun lige er begyndt min lederkarriere”.

EVA IVERSEN

30 ÅR

TEAMLEDER FOR BEBOERRÅDGIVNINGEN FOR JOB OG UDDANNELSE I SØNDERBORG KOMMUNE

CAND.MAG. I INTERNATIONAL AND GLOBAL HISTORY FRA AARHUS UNIVERSITET 2016.





4 KURSER FOR DIG, DER ER LEDER

Årsdag for ledere 2021: Ledelse af 'The New Normal'

Deltag i årsdagen for ledere og få tre nedslag i den hverdag, som mange ledere står overfor lige nu

3. september, hele landet

Morgenmøde for ledere: Rekruttering og fastholdelse af SoMe-generationen

Rekruttering og fastholdelse af
SoMe-generationen

17. september, Midtjylland

Morgenmøde for ledere: Skab ledelses- mæssigt nærvær på distancen

På meget kort tid tænker vi anderledes om
arbejdets fysiske karakter.

14. september, online

Workshop for nye ledere: Naviger sikkert i de forskellige roller

Det kan være lidt af en mundfuld at få sit
første lederjob til at spille.

4. oktober, København

Se mere på dm.dk/kalender

Leder Årsdag 2021

Efter et år med kriseledelse, hvor distancearbejde, medarbejdertrivsel og beredskabsplaner overtog de langsigtede planer, laver Årsdag for ledere tre nedslag i den nye hverdag og de krav, som du som leder står i, her midt i 2021.

Vi er tilbage i en 'new normal', hvor vi har ansvar for at udvikle vores organisationer og medarbejdere i en hverdag, der gerne skulle bære præg af både tiden før Covid-19 tilsat alt det, der fungerede godt under nedlukningen.

Du får input til, hvordan du:

- får styr på at lede det hybride arbejdsliv
- strategisk arbejder med datadreven ledelse
- får skabt talentudvikling inden for rammerne af hverdagens arbejdsopgaver

Leder Årsdag 2021 afholdes den 3. september 11.30-16.30.

Du kan deltage online eller i København, Aarhus, Aalborg og Odense.

Du kan læse meget mere samt tilmelde dig på dm.dk/lederårsdag

ARKÆOLOGER ER NUTIDENS DAGLEJERE



40 pct. af de beskæftigede arkæologer i Danmark er projektansatte med midlertidige kontrakter.

“Jeg skal bruge jeres kroppe, ikke jeres hjerner”.

Sådan sagde udgravningslederen, da Severin Tobias Mortensen stod som nyuddannet arkæolog og skulle til at tage hul på sin første rigtige udgravning efter sin uddannelse.

Severin Tobias Mortensen var en af de heldige på sit hold og stod med en kontrakt på et års ansættelse, allerede 14 dage inden han var færdiguddannet. Udgravningslederens ord ramte ham dog som en lægtehammer.

“Min første tanke var, at det har jeg simpelthen ikke brugt fem år på at uddanne mig til. Hvis de bare ser os som muskler, så kunne de lige så godt have hevet enhver ind fra gaden og sat dem til at grave et hul”, siger han.

Severin Tobias Mortensen sagde sit første job op efter ti måneder. Det blev starten på en turbulent karriere med tidsbegrænsede kontrakter rundtomkring i Danmark.

Og han er ikke alene. Severin Tobias Mortensen er blot en af mange uddannede arkæologer, der lever fra projekt til projekt. Ifølge en ny lønstatistik for museumsansatte medlemmer i DM er knap 40 pct. af de beskæftigede arkæologer i Danmark projektansat. Det er 168 ud af 424 respondenter.

De tidsbegrænsede kontrakter løber oftest mellem et halvt og et helt år og afhænger af projektets størrelse.

Henrik Lambrecht Lund, lektor ved Institut for Mennesker og Teknologi på RUC, fortæller, at tidsbegrænsede projektansættelser kan være en belastning for de ansatte.

“Arkæologi har ofte været et fremhævet eksempel på et arbejdsområde, hvor det er svært at få en fastansættelse. De fleste er frustrerede over uforudsigeligheden i deres ansættelsesforhold, og det kan give anledning til en masse stress”, siger han.

Ud over stress omkring ansættelsesforhold føler mange projektansatte sig også uden for fællesskabet på arbejdspladsen.

“Mange projektansatte oplever det også som uretfærdigt, at andre med lignende stillinger i organisationen er fastansatte. Det skaber en opdeling, hvor projektansat-

te føler sig skubbet ud i periferien af organisationen, hvor det er svært at opnå den samme grad af social støtte og anerkendelse som de øvrige ansatte”, siger Henrik Lambrecht Lund.

Lever fra projekt til projekt

Severin Tobias Mortensen er i dag 33 år og bor i København. Han er uddannet kandidat i arkæologi fra Københavns Universitet, hvor han læste fra 2012 til 2018.

“I stedet for at blive historiker og kigge i gamle, støvede bøger så jeg arkæologien som en unik mulighed for at få historien i hænderne”, siger han.

Severin Tobias Mortensen adskiller sig fra mange andre fagarkæologer, da han har valgt at specialisere sig inden for brugen af metaldetektor. Noget, som har hjulpet ham en del på jobmarkedet.

“Jeg har været så heldig at specialisere mig inden for et nicheområde, som der er efterspørgsel efter, så jeg har stort set været i job, siden jeg blev færdiguddannet”, fortæller han.

“Det er en stressende situation at være i, når man ikke ved, om man er købt eller solgt om en måned”.

SEVERIN TOBIAS MORTENSEN

Det er dog ikke ensbetydende med, at hans arbejdssituation har været sikker. Severin Tobias Mortensen har arbejdet på fire forskellige museer rundtomkring i Danmark de sidste tre år, og hans nuværende kontrakt udløber snart.

“Det er en stressende situation at være i, når man ikke ved, om man er købt eller solgt om en måned. Det sætter en masse tanker i gang”, siger han.

De tidsbegrænsede arkæologstillinger er

dog ikke noget nyt fænomen. Det har været betingelserne i faget længe, især på lokaliteterne, siger formand i Foreningen af Fagarkæologer (FaF) Jette Rostock.

“Arkæologer har altid i stor stil været løstansatte. Sammenlignet med andre humanistiske fag, hvor man typisk freelancer eller er løstansat i starten af sin karriere, så er mange arkæologer løstansatte hele livet. Det kan have store personlige omkostninger for den enkelte, for man skal hele tiden være fleksibel og klar på at tage en stilling, der ligger i den anden ende af landet”, siger hun.

Svært at låne penge

Det er ikke kun de usikre arbejdsforhold, der giver arkæologerne anledning til stress. De korte kontrakter betyder, at det ofte kan være svært at låne penge i banken, og det kender Severin Tobias Mortensen alt for godt.

“Jeg var for nylig i banken og spørge, om jeg kunne låne til en andelslejlighed, og der fik jeg et rødt nej. Jeg kan på sin vis godt forstå det, da det jo er rigtig svært at udregne et indkomstgrundlag, når ens ansættelse kun løber et år”, siger han.

Severin Tobias Mortensen har ikke planer om at slå sig ned med villa, Volvo og vovse lige foreløbig. Derfor rammer den manglende velvilje fra banken ham ikke så hårdt. Han kan dog godt forstå, hvis andre føler sig presset.

“Det er på en måde heldigt, at jeg ikke har råd til at købe en bolig. Hvis jeg havde sat mig i et hus på Sjælland, så er der pludselig lang vej, hvis du har en udgravning i fx Sydtykland. Jeg har heldigvis kunnet låne til en bil, så jeg er fleksibel i forhold til afstand, men jeg kan godt forstå, hvis andre i en anden situation end mig er frustrerede”, siger Severin Tobias Mortensen.

Og det er en kilde til frustration blandt mange løstansatte arkæologer. Jette Rostock fortæller, at en af de hyppigste grunde til, at arkæologer “falder ud” af faget, er den økonomiske usikkerhed.

“Vi ser en klar tendens til, at folk falder fra, når de nærmer sig 40'erne. Dels

»



Severin Tobias Mortensen går rundt med sin metaldetektor på en udgravning i Hillerød. Han er blot en af mange arkæologer, der hopper fra den ene projektansættelse til den næste.

fordi arbejdet som gravende arkæolog er hårdt fysisk, dels fordi det er rigtig svært at kombinere med familielivet. Når det bliver svært at låne til et hus, så søger mange simpelthen mod andre brancher med mere stabile arbejdsforhold”, siger hun.

Kun muskler, ingen hjerne

Severin Tobias Mortensen er i øjeblikket projektansat på Museum Nordsjælland, hvor han har arbejdet i et år. Han har en gang fået forlænget sin kontrakt og er glad for sin arbejdsplads.

“Det er et rigtig godt sted, jeg arbejder, og jeg har en klar fornemmelse af, at chefen gør noget ekstra ud af at inddrage os projektansatte i fællesskabet. Som projektansat kan man hurtigt føle sig afskåret fra fællesskabet på museet, da man oftest bare deltager i udgravningerne”, siger han.

Men Severin Tobias Mortensen vil gerne noget mere med sin faglighed. Han har derfor overvejet at rykke teltpælene op og flytte til Jylland, hvor chancerne for en fastansættelse er højere og dermed også muligheden for at forske og skrive artikler.

“På en udgravning kan jeg godt stå og tolke et fund for mig selv, men det mere akademiske arbejde med rapportskrivning og forskning er jeg ikke med til”, siger han og fortsætter:

“Jeg er glad for at være på udgravninger, men jeg vil også deltage i tolkningen og forskningen, der foregår bagefter. Man udvikler sig ikke kompetencemæssigt ved bare at grave og grave. Det kræver, at man også er med til det faglige efterarbejde, og det er typisk de fastansatte, der får den opgave”.

Det er et velkendt billede i faget, at de projektansatte er musklerne, og de fastansatte er hjernen, fortæller Jette Rostock. Kombineret med ringe adgang til efteruddannelse resulterer det ofte i, at projektansatte arkæologer står udviklingsmæssigt i stampe.

“Man udvikler sig ikke fagligt, og det er igen medvirkende til, at mange glider ud af faget. Det resulterer i et kæmpe tab af viden på museerne og et generelt fattigere fagligt miljø”, siger hun.

ODM: “Man kan godt være mere risikovillig”

Foreningen af Fagarkæologer er et fællesskab for uddannede arkæologer. Foreningen arbejder for at fremme forholdene for de danske arkæologer, og ifølge formand Jette Rostock er der lang vej endnu.

“40 pct. projektansatte er slet og ret for mange. Det er vores opfattelse, at der er en tæt sammenhæng mellem arkæologernes arbejdsforhold og fagets mulighed for at udvikle sig og skabe ny viden. Vi ser derfor gerne, at museerne begynder at fastansætte flere, da der er nok arbejde til at retfærdiggøre det. Derudover skal museerne blive bedre til at sikre, at de løstansatte har mulighed for at deltage i arbejdsopgaver, der rækker videre end blot udgravningsarbejde, som fx forskning og formidling. Desuden er det vigtigt, at de løstansatte får adgang til efteruddannelse, for det er et kæmpe potentiale, der løber ud i sandet”, siger hun.

Det er Erik S. Christensen, formand i DM's landsklub for forskning og formidling, enig i. Han peger dog på, at udviklingen kan

være svært at vende, medmindre sektoren får en økonomisk indsprøjtning.

“Jeg mener, at man burde kunne gøre det bedre. Samtidig ved jeg, at der ikke skal mere end en byggekriser eller en aflyst motorvej til, før korthuset vælter. Det er ikke i arbejdsgivers interesse, at den viden, som arkæologerne har, forsvinder ud ad døren. Det er svært, så længe der ikke er højere kulturbevillinger”, siger han.

Flemming Just, formand i Organisationen Danske Museer og direktør for Sydvestjyske Museer, medgiver, at man godt kunne fastansætte flere arkæologer.

“Jeg kender ikke situationen på alle arkæologiske museer, men med 40 pct. løstansatte tyder det på, at man nogle steder godt kan være noget mere risikovillig. Det kan godt være, at man økonomisk forpligter sig noget mere, men med flere fastansatte får man også en større kompetencemasse og mere trykke medarbejdere”, skriver han i en mail.

Det er dog langt sværere at sikre de løstansattes deltagelse i det akademiske arbejde.

Både lovgivning og økonomi står i vejen.

“Mht. involvering i det akademiske arbejde sætter lovgivningen faktisk nogle snævre rammer. Skal de løstansatte involveres i videnskabeligt arbejde i bred forstand, skal det tages ud af museets generelle økonomi”, skriver Flemming Just.

Ligesom mange andre løstansatte arkæologer drømmer Severin Tobias Mortensen om en fastansættelse som museumsinspektør. Der er dog kamp om stillingerne, og som det er nu, så er han tilfreds med at være projektansat. Han håber dog, at DM fremadrettet vil gøre mere for arkæologerne.

“Jeg ville ønske, at DM satte sig mere ind i vores fag. Jeg savner, at man forstår de forhold, vi arbejder under på museerne, og lægger mere pres på for at få flere fastansatte. Jeg har to gange haft brug for hjælp fra DM, og begge gange har hjælpen næsten været ikkeeksisterende. Jeg er helt sikker på, at det er, fordi man ikke rigtig forstod mit felt”, siger han.

Erik S. Christensen er ked af kritikken. Han håber, at DM i fremtiden kan yde bedre støtte til arkæologerne.

“Vi arbejder på en bedre TR-dækning på området, og vi skal forbedre TR-uddannelsen. Vi vil fortsætte med at lægge politisk pres på at få skærpet lovgivningen om midlertidig ansættelse. Vi må gå sammen med Flemming Just og de andre museumsdirektører, så vi kan løfte det her i fællesskab, for det er ikke i arbejdsgivers interesse at miste dygtige medarbejdere”. ■

NINA VALGTE MED HJERTET OG VED, AT FREM TIDEN ER USIKKER



Med 40 pct. projektansatte er det svært at få fodfæste som arkæolog. Det skræmmer dog ikke Nina Nilsson. "Projektansættelserne var altid en del af pakken", siger hun.

Skal man vælge med hjertet eller hjernen?

Det er et spørgsmål, som mange håbedule studenter stiller sig selv, når de skal ud at finde en videregående uddannelse.

Nina Nilsson er 31 år og læser klassisk arkæologi på Københavns Universitet. Når hun om nogle år står som færdiguddannet, så er det et usikkert jobmarked, hun skal ud på.

For ifølge nye tal fra DM er ca. 40 pct. af de beskæftigede arkæologer i Danmark projektansatte.

Joker om det på studiet

Nina Nilssons fascination af arkæologi startede, allerede da hun var barn.

"Jeg kan huske, at jeg elskede at gå rundt på museer. Jeg var meget fascineret af de gamle fund, og jeg elskede at lære om dem", fortæller hun.

Da hun gik på hf og skulle gøre sig tanker om, hvad hun ville læse efterfølgende, kom svaret som sendt fra himlen.

"Jeg havde historie på A-niveau, og jeg var helt vild med det. Jeg huskede tilbage på alle de gode minder, jeg havde fra museumsture, og tænkte, at det måske var noget i den retning, jeg skulle med mit liv. Da jeg så læste om arkæologi og de muligheder, fa-

get gav, så var jeg slet ikke i tvivl om, at det var det, jeg skulle".

Nina Nilsson læser i dag klassisk arkæologi på Københavns Universitet, hvor hun har studeret siden 2018. Klassisk arkæologi fokuserer på antikke kulturer i Middelhavsområdet, deriblandt det gamle Grækenland og Italien. Ifølge KU blev der sidste år optaget 24 nye studerende på faget.

Der gik ikke længe, fra Nina Nilsson startede på studiet, til hun mærkede jobmarkedets usikkerheder snige sig ind i læsesalene.

"Der blev jeket rigtig meget om jobmulighederne fra medstuderende og tutorer. Vit-tighederne gik meget på, at vi uddannede os til arbejdsløshed, og at vi lige så godt kunne skrive os op til dagpenge nu. Jeg fandt det meget åndssvagt, at de gik og talte vores fag ned på den måde. Vi var nogle stykker, der gik hjem de første dage med en følelse af, at vi måske havde valgt forkert", siger hun.

Projektansættelser afskrækker ikke

Nina Nilsson lod sig imidlertid ikke slå ud af studiekammeraternes kommentarer. Efter sommerferien starter hun på bachelorskrivningen, og derefter venter kandidaten.

"Jeg tror, at jeg egentlig var meget mere passioneret for faget, end hvad jeg til start regnede med. Jeg valgte at fokusere på de unikke og fede muligheder, som faget giver, som muligheden for både at være gravende og forskende arkæolog", siger hun.

Ligesom hendes studiekammerater er hun bevidst om forholdene på det arkæologiske arbejdsmarked med mange korte ansættelser.

"Jeg har hele tiden vidst, at det var en del af pakken. Jeg føler mig godt forberedt på, at man kan blive kastet lidt rundt og være imellem job en gang imellem. Jeg tror faktisk, at det er en af grundene til, at jeg fortsatte, for det er en mulighed for at samle erfaring fra mange forskellige steder tidligt i karrieren. Havde jeg villet have mere faste rammer, så havde jeg nok læst noget andet", siger Nina Nilsson.

Som arkæolog, der er ansat fra projekt til projekt, skal man være fleksibel og være klar på at flytte efter arbejdet. Det er noget, som Nina Nilsson anser som et plus.

"Det tiltaler mig rigtig meget. Den linje, jeg har valgt, fokuserer jo på antikke kul-

turer omkring Middelhavet, så det har altid ligget i kortene, at jeg skulle ud at rejse for mit arbejde. Man kommer verden rundt på forskellige projekter og møder nye mennesker, så man kommer aldrig til at føle, at man sidder fast", siger hun.

Nina Nilsson er gift og bor sammen med sin kone i København. Hun føler ikke, at hendes karrierevalg står i vejen, hvis snakken en dag skulle falde på børnen.

"Jeg har selv en far, der var projektansat rundt omkring i hele verden, og jeg synes ikke, at jeg har taget skade. Jeg er klar over, at det kan være svært, hvis man hele tiden skal skifte skole og være rodløs, men så kunne jeg bare tage af sted, hvis jeg synes, det er synd at slæbe eventuelle børn med", fortæller hun.

Tager det som en udfordring

Arkæologifaget kan byde på mange ting lige fra udgravning til forskning. Det kan dog være svært for de projektansatte at deltage i artikelskrivningen og det dybere forskningsarbejde, siger formand for Foreningen af Fagarkæologer, Jette Rostock.

"Mange deltager ikke i forskningsarbejdet og medvirker ikke på lige fod med de fastansatte", siger hun.

Det ærgrer Nina Nilsson, da vekslingen mellem forskning og udgravning var en af de bærende årsager til, at hun valgte faget.

"Det synes jeg er rigtig ærgerligt. Jeg valgte ikke uddannelsen, fordi jeg specifikt ville forske eller udgrave. Det var kombinationen af de to ting og friheden i det, der tiltalte mig. Man får aldrig rigtig fulgt noget til dørs, hvis man bare er med på udgravning og så falder ud af projektet derefter", siger hun.

Men selvom der er aspekter af livet som arkæolog, der kunne være bedre, så er Nina Nilsson ikke i tvivl om, at hun er landet på den rigtige uddannelse.

"Jeg tager det, som det kommer. Det er et fag, som jeg brænder for, og som jeg gerne vil arbejde med alle aspekter af. Det er selvfølgelig et felt med meget konkurrence, men hvis man holder fast og viser, hvad man kan, så er jeg sikker på, at det nok skal gå. Jeg tager det som en udfordring, og hvis jeg arbejder hårdt for det, så skal der nok være en stilling, der passer til mine ønsker, derude". ■



Selvom Nina Nilsson ved, at arkæologi er et svært felt at få fodfæste i som nyuddannet, så ved hun, at hun har valgt den rigtige uddannelse.

DM opretter ny kultursektor:

“Vi skal vise vores værdi”

Den nye sektor DM Kultur skal samle hele kulturlivets akademikere og sikre en fælles platform for både erfaringsudveksling og interessevaretagelse på tværs af hele branchen.

“**DET ER LIGE**, hvad DM-medlemmerne i kulturområdet har brug for”, siger Anders Dalsager, der foruden sit job som museumsinspektør på Kroppedal Museum også er i klubbestyrelsen hos DM Forskning og Formidling.

Han stiller op til bestyrelsen i DM's nye kultursektor, som officielt starter efter nytår på årets første dag i 2022.

“DM Kultur kommer til at udfylde en super vigtig rolle, som ingen andre har lykkedes med. Debatten om kulturområdet i Danmark bliver ofte ført ud fra et institutionsledelsesperspektiv eller et politikerperspektiv. DM Kultur skal tilføre de ansattes perspektiver på, hvordan kulturområdet i Danmark bør udvikle sig”, siger Anders Dalsager.

DM har tidligere varetaget kulturområdet i en række forskellige klubber. Det nye bliver nu, at DM Kultur som sektor skal samle alle typer kulturansatte.

Det vil gøre en forskel, mener Anders Dalsager.

“DM har hele tiden søgt at kaste sig ind i kulturdebatten og være en tydelig stemme for akademikere i branchen. De gode viljer har dog haft vanskelige kår, da medlemmerne fra kulturområdet har været spredt ud på mange sektorer og klubber i foreningen. I en samlet sektor kan DM-medlemmerne nu lettere drøfte tingene i fællesskab. Og markere over for omverdenen, at de ansatte på kulturområdet i Danmark leverer et arbejde, der har enorm værdi for samfundet. Både økonomisk og kulturelt”, siger Anders Dalsager.

DM Kultur: Alle er velkomne

Anders Dalsager og de andre fra bestyrelsen i klubben Forskning og Formidling har i foråret udarbejdet et udkast til en række vedtægter og mål for DM Kultur, som sektorens kommende bestyrelse skal tage stilling til.

I forslaget beskriver de blandt andet fem hovedindsatsområder, som de mener, DM Kultur bør arbejde frem efter.

Ifølge dem skal det lykkes DM Kultur:

- At skabe bedre overenskomstforhold for alle ansatte i kulturbranchen.
- At støtte de freelancere og midlertidigt ansatte, der arbejder under prekære arbejdsforhold, og som ønsker ansættelse på regulære vilkår eller blot en bedre honorering af deres arbejde.
- At skabe øget politisk fokus på kulturbranchens vilkår og ønsker.

“DM Kultur kommer til at udfylde en super vigtig rolle, som ingen andre har lykkedes med”.

Anders Dalsager, museumsinspektør

- At skabe et fælles forum for faglig og personlig udvikling for kulturansatte og freelancere.
- At øge antallet af medlemmer blandt kulturbranchens akademikere og være det samlede fagpolitiske mødested for disse akademikere.

På en række møder i juni havde DM's medlemmer mulighed for at komme med deres indspark til vedtægterne og målsætningerne.

“Det har været nogle gode møder, hvor

der har været mange engagerede medlemmer. Her har medlemmerne også selv haft mulighed for at tilkendegive, at de gerne vil stille op til bestyrelsen, så det bliver spændende”, siger Anders Dalsager.

Der skal være ni medlemmer i sektorbestyrelsen.

“Vi skal markere os”

I august findes den endelige gruppe, som vil kandidere til bestyrelsen. De skal sammen aftale grundlaget for sektorens indsatser og målsætninger.

Anders Dalsager har sine egne visioner:

“Om fem år håber jeg, at DM Kultur er kendt som en vigtig fagforeningsaktør, der kæmper for kulturbranchen og dens ansatte. Jeg håber, at vi er lykkedes med at sætte fokus på, at der skal skabes mere bæredygtige løn- og arbejdsvilkår, hvis vi skal have en bæredygtig kulturbranche i Danmark fremover”. ■

STIL OP TIL VALG I DM

Fristen for at stille op til sektorbestyrelsen er 17. september 2021. Valget starter 25. oktober og slutter 18. november 2021. Du kan læse mere om DM-valgene i de kommende numre af DM Akademikerbladet og på de næste to sider.

Følg med på dm.dk/valg

LIGE-LISTEN VIL KÆMPE FOR MENNESKER MED ET ATYPISK ARBEJDSLIV

Lige-Listen har bedre forhold for folk med løs tilknytning til arbejdsmarkedet som mærkesag. Følg efterårets valg i DM i DM Akademikerbladet.

Kolleger, efteruddannelse, løn under barsel, løn under sygdom, ferie med løn, omsorgsdage, barnets første sygedag, julefrokoster, kantine mad, gratis frugt, skrivebord, computer, internet, telefon og kontorartikler.

Det er for de fleste fastansatte en helt naturlig del af arbejdslivet, men for de mange, som frivilligt eller ufrivilligt arbejder i korte projektansættelser eller som vikarer, er vilkårene markant dårligere.

Det er dybt urimeligt, mener en række DM'ere på tværs af sektorer og brancher. De har dannet Lige-Listen, der går til hovedbestyrelsesvalg den 17. september med fokus på at skabe et mere fleksibelt og inkluderende arbejdsmarked.

“Løndannelse og arbejdsvilkår bør være ens for alle, så vi vil kæmpe for at nedbryde de strukturelle og kulturelle barrierer, der skaber forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det er et kæmpestort felt, for det kræver en ændring af den måde, vi tænker arbejdsmarked på”, siger initiativtager og listefører Julia Bjerre Hunt.

Hun er bestyrelsesmedlem i DM Privat og Selvstændige og siden februar fastansat som adjunkt på Professionshøjskolen Absalon i Roskilde.

“Det er min første fastansættelse i mit arbejdsliv. Ellers har hele mit arbejdsliv været et selvvalgt kludetæppe. Det har jeg været



enormt glad for, men for mange mennesker er det ikke frivilligt. Uanset hvad, så er de forskelle, der er på de fastansatte og dem på det atypiske arbejdsmarked, ikke noget, man ønsker sig”, siger 37-årige Julia Bjerre Hunt.

Foreløbigt er der syv kandidater på Lige-Listen, men der kan komme flere til. Derfor er det heller ikke afgjort endnu, hvem der bliver spidskandidat.

I programerklæringen, som stadig løbende opdateres, fremgår det blandt andet, at Lige-Listen “arbejder for mere ligestilling, mangfoldighed og fleksibilitet på arbejds-

Julia Bjerre Hunt, cand.mag., 37 år

- Siden 1. februar i år adjunkt på Absalon i Roskilde, hvor hun underviser i bl.a. ledelse og frivillighed på Leisure Management.
- Blev i 2016 valgt til DM's hovedbestyrelse og sektorbestyrelsen for DM Privat og Selvstændige. I 2017 blev hun desuden formand for DMP og fik plads i FU.
- Julia Bjerre Hunt har arbejdet som konsulent, forfatter og foredragsholder med fokus på frivillighed og foreningsdemokrati. Hun har desuden varetaget forskning i “grønne frivillige”.
- Gift og har to døtre.

“Det er min første fastansættelse i mit arbejdsliv. Ellers har hele mit arbejdsliv været et selvvalgt kludetæppe”.

Julia Bjerre Hunt, listefører

markedet og for bedre arbejdslivsvilkår og rettigheder for folk, som har et atypisk arbejdsliv”.

“Vi taler typisk enten om mangfoldighed og ligestilling eller om det atypiske arbejdsmarked. Vi ønsker at koble de to ting og sikre, at vi for eksempel ikke taler om rettigheder for løstansatte uden at huske de andre perspektiver for eksempel for mennesker med handicap, LGBT+-personer, seniorer og andet, som vi ved skaber forskelsbehandling”, fortæller Julia Bjerre Hunt.

Ifølge Lige-Listen mangler der viden på arbejdspladserne. APV'en er eksempelvis et godt redskab, men den inkluderer sjældent de løstansatte og freelancerne og adresserer dermed ikke i tilstrækkelig grad de forskellige former for strukturel forskelsbehandling.

“De værktøjer, vi kender, er for dem inden for murene. Men hvad med dem, der aldrig kommer ind? Eller dem, som vi kommer til at overse, fordi vi altid kun har fokus på det ene af de forhold, som skaber ulighed, og ikke flere i kombination? Vi ønsker, at hovedbestyrelsen i DM og hele fagbevægelsen arbejder for lighed og lige rettigheder på arbejdsmarkedet for alle”, siger Julia Bjerre Hunt.

Udviklingen på arbejdsmarkedet de seneste mange år er gået i retning af færre fastansættelser og flere projektansættelser. Den udvikling er ikke nødvendigvis en dårlig udvikling, mener Julia Bjerre Hunt:

“Personligt synes jeg ikke, at der er noget galt ved ikke at være fastansat, hvis der følger gode vilkår og rettigheder med som for eksempel barnets første sygedag, omsorgsdage, løn under barsel og løn under sygdom. Den skæve behandling er især en udfordring for kvinder”.

Tror du, at det er realistisk at få lige vilkår?

“Det er jeg nødt til at tro på. Jeg synes, der er sket meget de senere år, og jeg synes, at den bredere forståelse af problemets omfang er blevet skærpet”.

Er fagforeningerne gode nok til at kæmpe for de ikkefastansatte?

“I bred forstand har de nok ikke været gode nok. Der er stor forskel på, hvor meget det fylder i de enkelte fagforeninger og i medlemsmassen, men i DM er der rigtig meget fokus på ligestilling på arbejdsmarkedet. DM har finansieret en række forskningsprojekter, og på vores kongres tilbage i 2016 blev det vedtaget som værende noget, vi virkelig skal arbejde med. Vi har et vidensgrundlag at stå på, og det er også derfor, vi kan stå her i dag”.

Den 23. juni vedtog DM's hovedbestyrelse en mangfoldighedspolitik “for et mangfoldigt og ikkediskriminerende arbejdsmarked”, der beskriver foreningens målrettede arbejde for

at sikre lighed og ligestilling både i lovgivningen og blandt virksomhederne. Den falder i god tråd med Lige-Listens mærkesager.

“Jeg er enormt glad for, at vi har fået vedtaget en mangfoldighedspolitik, og den vil vi nok læne os op ad”, siger Julia Bjerre Hunt.

Hvad ligger dig allermest på sinde, hvis du skal prioritere?

“Jeg er stadig meget orienteret om den kønsorienterede ligestilling, ingen tvivl om det. Jeg er dybt inde i sjælen forarget over ligestillingsproblematikken, og det håber jeg, at vi kan arbejde sammen om at løfte endnu mere gennem Lige-Listen. Min mor kæmpede og er ikke lykkedes. Nu kæmper jeg, og nu skal det lykkes. Jeg har to døtre, som skal ud på arbejdsmarkedet en dag. Hvordan skal jeg forklare dem, at kvinder får dårligere løn, er mere udsatte for usikkerhed, manglende rettigheder og grænseoverskridende adfærd, fordi de oftere er løstansatte? Det giver ingen mening”. ■

LIGE-LISTENS VALGPROGRAM TIL DM HOVEDBESTYRELSESVALG 2021

Vi arbejder for mere ligestilling, mangfoldighed og fleksibilitet på arbejdsmarkedet og for bedre arbejdslivsvilkår og rettigheder for folk, som har et atypisk arbejdsliv.

Vi tror på, at alle har ret til et godt arbejdsliv med ordentlige vilkår uanset ens baggrund, behov og ønsker. Vi vil arbejde for at skabe de kulturelle og strukturelle forandringer på det danske arbejdsmarked, som skal til for at sikre dette.

Følg med på dm.dk/valg

6 gode råd: Sådan håndterer du de svære spørgsmål til jobsamtalen

1 HUL I CV'ET

"Jeg kan se, at du har et hul i dit cv her. Hvordan kan det være?" Det er et af de spørgsmål, som mange af os frygter at få til en jobsamtale. Spørgsmålet behøver imidlertid ikke at være så farligt. På det moderne arbejdsmarked er det ikke usædvanligt, at man har perioder uden arbejde. Løse ansættelser og et turbulent arbejdsmarked betyder, at ganske mange oplever at stå uden et arbejde på et eller andet tidspunkt. Det ved arbejdsgiverne også godt. Der kan være mange helt legitime grunde til en ledighedsperiode. Og i langt de fleste tilfælde er den reelle forklaring – fx besparelser, eller at kemien mellem dig og en ny chef ikke var helt god – simpelthen den bedste forklaring. Det, der er vigtigt, er, at du ved ret præcist, hvordan du vil svare, hvis der spørges ind til en ledighedsperiode.

2

HVORFOR VIL DU FORLADE DIT NUVÆRENDE ARBEJDE?

På det cv, du har fremsendt før samtalen, har du sikkert beskrevet dit forløb, din nuværende ansættelse og dine opgaver på den bedst mulige måde. Derfor kan det være et oplagt spørgsmål fra ansættelsespanelet, hvorfor du vil forlade så spændende en stilling. Træn dit ærlige svar. Det kan fx være, at du har siddet med de samme opgaver i en årrække og har lyst til at prøve noget nyt. Eller at du er rigtig glad for opgaver og kolleger, men gerne vil bruge mindre tid på at pendle.

3

KOMMER FRA EN FYRING

For mange er det ubehageligt at skulle forklare, hvorfor man blev afskediget. Men ligesom med hullet i cv'et er det vigtigt at huske på, at der hos arbejdsgiver typisk er en god forståelse for, at fyringer er relativt normalt og noget, som mange vil komme ud for i løbet af et arbejdsliv. Måske er man blevet fyret som en del af en større fyringsrunde. Det er typisk en af de lettere situationer at forklare til jobsamtalen. Det kan endda være, at det er en af de fyringsrunder, som er blevet omtalt i medierne, og så har arbejdsgiver allerede en forståelse for, hvad der er sket. Man kan dog også være i en situation, hvor man er blevet afskediget, fordi man simpelt hen ikke var det rigtige match til stillingen eller arbejdspladsen. Mange oplever, at dette kan være lidt sværere og mere følsomt at fortælle om. Men også her står du dig oftest bedst ved at sætte ord på den sande version. Hvis det fx var et job med forventning om meget kontakt med krævende borgere, og du ikke trives i den rolle, så sig det, som det er, til jobsamtalen. Jo flere gange du træner dine svar på de trølse spørgsmål, desto mindre dramatisk oplever du det typisk. Og du kan svare mere overbevisende og uden at blive for følelsesmæssigt påvirket. Træn det gerne både med dig selv og med en ven.



» **6 gode råd:**

Sådan håndterer du de svære spørgsmål til jobsamtalen



4 DET FØRSTE JOB

Hvis du er nyuddannet, er det typisk ikke huller i cv'et eller en fyring, du skal bekymre dig over. Til gengæld er der andre spørgsmål, som kan være svære at svare på. Mange nyuddannede akademikere skal for eksempel argumentere for, hvordan de vil bruge deres uddannelse til stillingen. Især inden for humaniora og samfundsvidenskab. Det kan i sådan en situation være en god ide, at du på forhånd taler med nogen, der har erfaring med lignende job, om, hvad der er relevant at lægge vægt på. Hvis du ikke lige kender nogen, der arbejder inden for branchen, så brug eventuelt LinkedIn. Mange vil glædeligt dele ud af deres erfaringer, hvis du henvender dig til dem – fx kunne du høre, om de har 10 minutter til en snak over telefonen om, hvad der bliver lagt vægt på inden for deres branche, så du er bedre forberedt til at svare på spørgsmål om, hvordan du vil bruge din uddannelse i praksis.

5 HELBRED, SEKSUALITET, RELIGION OG POLITISK OVERBEVISNING

I udgangspunktet må arbejdsgiver kun stille spørgsmål af relevans for planlægning og udførelse af den pågældende stilling. Spørgsmål om helbred må gerne stilles, men kun hvis det drejer sig om forhold af betydning for at varetage stillingen. Der må derimod ikke spørges til ansøgerens helbred generelt eller til, hvor mange sygedage man havde sidste år. Spørgsmål om seksualitet, religion og politisk overbevisning bør heller ikke være en del af jobsamtalen. Vær dog opmærksom på, at der i den såkaldte forskelsbehandlingslov er undtagelser, hvis organisationen, du søger arbejde hos, arbejder for at fremme et bestemt religiøst eller politisk formål. Så må der gerne spørges om politiske eller religiøse tilhørsforhold.

Hvis I under jobsamtalen alligevel kommer ind på et emne, som du ikke synes er relevant for jobbet, og som du ikke har lyst til at tale om, så sig venligt, at du nok hellere vil tale om selve jobbet og opgaverne. Hvis du med det samme direkte fremhæver, at det ikke er tilladt at stille sådan et spørgsmål til en jobsamtale, så bliver stemningen hurtigt dårlig, og chancerne for at få jobbet forsvinder formentlig. I langt de fleste tilfælde vil arbejdsgiver heldigvis acceptere, at du styrer uden om det følsomme emne.

6 GRAVID ELLER PLANER OM SNART AT BLIVE DET?

Der er ingen grund til, at arbejdsgiver ved en jobsamtale spørger om, du er gravid eller planlægger snart at blive det. Dine svar må alligevel ikke tillægges betydning, når de vælger den person, de vil ansætte. Hvis du alligevel bliver stillet et spørgsmål i den retning, så er det bedste, du kan gøre faktisk at oplyse, at dig og din partner ikke har aktuelle planer om det. Og husk, at man først er forpligtiget til at informere sin arbejdsgiver om graviditet 3 måneder før den fastsatte terminsdato. Generelt er du altid velkommen til at forberede en liste med præcis de spørgsmål, som giver dig sommerfugle i maven ifm. en jobsamtale, og så ringe til DM's karriererådgivning og få sparring på, hvordan du håndterer situationen. Ring også til DM, hvis du oplever forskelsbehandling under jobsamtalen.

Kilde: Finn Dahlsund, karriererådgiver i DM

AMERIKANSK DIREKTØR:

AT LEDE DANSKE MEDARBEJDERE ER SOM AT LEDE KATTE

Det uformelle arbejdsmiljø er typisk dansk. Det gør os produktive. Det gør os selvstændige. Og det kan være svært at navigere i, hvis du ikke kender til de uskrevne spilleregler.

»



Heidi Rottbøll Andersen mener, at vi i Danmark bør gøre en større indsats for at få expats til at lykkes. Expats giver virksomheder meget værdi, når de er godt inkorporeret, siger hun.

virksomheden hersker der en uformel tone”.

“Vi vægter et fagligt og uformelt miljø”.

“Vi har et uformelt arbejdsmiljø på arbejdspladsen”.

Det er ikke unormale vendinger at støde på, når du bladrer igennem stillingsopslag på diverse jobportaler. En søgning på Jobindex med søgeordene “uformelt miljø” giver i skrivende stund 203 resultater, “uformelt arbejdsmiljø” giver 300 resultater og “uformel tone” 238 resultater.

Det er derimod ikke hyppigt at finde det modsatte beskrevet. I skrivende stund findes der ikke nogen stillingsopslag med søgeordene “formel tone”, “formelt miljø” og “formelt arbejdsmiljø”.

Forsker: “Det er typisk dansk”

Helge Hvid er ikke overrasket over, at arbejdspladser ikke udmærker sig ved at have en formel tone. Han er professor emeritus ved Roskilde Universitet og har i mere end 25 år forsket i bæredygtigt arbejde og arbejdsmiljø.

Helge Hvid mener, at vi opfatter det som positivt at have et uformelt arbejdsmiljø i Danmark. Det er ilde set, hvis en dansk arbejdsplads lægger vægt på det modsatte.

“Vi har i forhold til de fleste andre lande en uformel omgangstone på arbejdspladsen og en lav magtdistance mellem ledere og medarbejdere. Det betyder, at vi har et organisationsrum, der er mindre stramt styret, og at den enkelte medarbejder i højere grad kan tillade sig at gå direkte til sin chef, hvis vedkommende har spørgsmål eller problemer”, siger han.

At eksperimenterer med demokratiske ledelsesformer er ikke unormalt i Danmark. Det har medvirket til, at vi har et uformelt arbejdsmiljø og en lav magtdistance, hvor man blandt andet kan være kritisk over for chefens retning på arbejdspladsen. Det samme gælder for fagforeninger, som har taget de formelle kampe for at give medarbejderne bedre rettigheder på arbejdspladserne.

“Fagbevægelsen har bidraget til, at vi har fået en lavere magtdistance, og vi har fået en højere grad af ytringsfrihed på arbejdspladsen. Det skyldes, at man ikke i samme grad behøver at være bange for at udtrykke sin utilfredshed, fordi man har en fagforening til at beskytte sig”, siger han.

Det er ikke ensbetydende med, at danske arbejdspladser ikke har et hierarki mellem medarbejdere, ledere og faggrupper. Hierarkiet udfolder sig blot i det skjulte, og det kan komplicere magtspelet.

Det danske arbejdsmiljø har dog klare fordele. Vi er mere produktive og effektive, og her spiller vores uformelle arbejdsmiljø en rolle, fortæller Helge Hvid.

“Den enkelte medarbejder tager mange steder selv hånd om sine arbejdsopgaver og vurderer, hvordan de skal løses. Det skaber læring i arbejdet, og man bliver bedre til at tage højde for mulige problemstillinger selvstændigt og hurtigt”, siger han.

Hierarkiet er dræbende for relationer på tværs af stillinger

Signe Steensgaard kan skrive under på, at det danske arbejdsmiljø adskiller sig markant fra det tyske, som hun tidligere har prøvet.

Hun har blandt andet tidligere arbejdet

på et advokatkontor i Tyskland, men arbejder nu i Danmark efter fem år på det tyske arbejdsmarked. Hun har en kandidat i tysk erhvervsprog og international erhvervs-kommunikation fra Aarhus Universitet.

Signe Steensgaard fortæller, at hierarkierne og det formelle forhold mellem medarbejderne gør, at tonen adskiller sig fra, hvad hun oplever på det danske arbejdsmarked.

Den daglige snak ved kaffemaskinen om weekendens begivenheder og fremtidige ferier var ikke hverdag på kontoret, som man kender det fra danske arbejdspladser, fortæller Signe Steensgaard.

“Når jeg mødte ind på kontoret, blev jeg ofte mødt af seriøse miner og formel tale fra mine chefer. Der var ikke et socialt fællesskab på tværs af hierarkierne, som man har i Danmark”, siger hun.

Signe Steensgaard følte ikke, at hun havde noget at skulle have sagt på arbejdspladsen. Hun blev ikke spurgt til råds, og når hun prøvede at komme med forslag til sin nærmeste leder, oplevede hun ikke en interesse. Det samme gjaldt for kolleger på samme stillingsniveau.

“Jeg følte ikke, at jeg var vigtig nok til at kunne komme med bud på, hvordan opgaver skulle løses. Kampen var tabt på forhånd, fordi det altid var dem, der sad højest i hierarkiet, som vidste bedst”, siger hun.

Det var også medvirkende til, at hun for godt fem år siden flyttede tilbage til Danmark. Signe Steensgaard og hendes mand skulle have deres første barn. Det var især det danske syn på arbejdslivsbalancen, som var vigtig for Signe Steensgaard og hendes mand. Hun oplevede ikke, at arbejdslivsbalancen blev prioriteret i Tyskland.

“Hvis jeg spurgte min chef i Tyskland, om jeg måtte gå tidligere, fordi jeg havde et ærinde, skulle det være en virkelig god grund. Jeg har ikke oplevet, at det skulle være problematisk i Danmark. Jeg havde ikke lyst til at stifte familie, hvor jeg arbejdede i et system, som ikke tager mere højde for den enkelte medarbejders situation”, siger hun.

Rekrutteringskonsulent: Det er for at få en mere mangfoldig ansøgergruppe

Men hvad er meningen med at skrive, at man har en uformel tone i stillingsopslaget? Det kan Mie Heinfelt fortælle om.

Mie Heinfelt arbejder som direktør for rekrutteringsbureauet Mercuri Urvals of

“Kampen var tabt på forhånd, fordi det altid var dem, der sad højest i hierarkiet, som vidste bedst”.

Signe Steensgaard, kandidat i tysk, om at arbejde i Tyskland



fentlige team. Som direktør rekrutterer hun medarbejdere til nogle af Danmarks største arbejdspladser.

Mie Heinfelt fortæller, at det ofte handler om, at flere kan se sig selv i jobbet på arbejdspladserne.

“Virksomhederne vil gerne af med nogle af de fordomme, der kunne være om arbejdspladsen. Mange arbejdspladser kan lyde støvede, hvis de ikke gør opmærksom på, at der er plads til det kollegiale og til at tænke kreativt”, siger hun.

Hun påpeger, at den uformelle tone har været diskuteret meget under coronapandemien. Mange har savnet det kollegiale, og det er derfor en overvejelse, som virksomhederne gør sig, når de skal formulere stillingsopslag.

“Der er mange arbejdspladser, der gerne vil fremstå som et sted, hvor man kan komme hinanden ved og have et socialt forhold til sine kolleger”, siger Mie Heinfelt.

Den danske tone rammer de internationale medarbejdere

I 2019 viste en undersøgelse fra DM, at hele 70 procent af medlemmerne på daværende tidspunkt arbejdede på en flerkulturel arbejdsplads.

Helge Hvid har oplevet, at internationale forskere på RUC havde problemer med at forstå den danske arbejdsmiljøkultur. Det flade hierarki gør, at udenlandske forskere kan have svært ved at finde ud af, hvem de skal gå til, hvis de oplever problemer på arbejdspladsen.

Og det er ikke et særsyn.

Det fortæller Heidi Rottbøll Andersen. Hun er direktør og stifter af Living Institute og har siden 2004 vejledt virksomheder i, hvordan de bedst inkorporerer internationale medarbejdere i virksomheden.

Living Institute har rådgivet virksomheder som Mærsk, Novo Nordisk, Vestas, Carlsberg og Siemens samt universiteter som Københavns Universitet, Syddansk Universitet og Aalborg og Aarhus Universitet.

“Det er den uformelle tone, som er den største udfordring på arbejdspladsen. Internationale medarbejdere, der bliver rekrutteret, har svært ved at navigere i måden, man agerer over for hinanden på”, siger hun.

Heidi Rottbøll Andersen siger, at der var en højtstående amerikansk direktør, som fortalte hende, at det at lede danske medarbejdere var ligesom at lede en flok katte.

“Danskerne løste opgaverne, som de selv syntes bedst, uden at have et behov

Vi skal hjælpe internationale medarbejdere med at knække koden til den danske arbejdspladskultur, mener Heidi Rottbøll Andersen.

for hans involvering eller styring. Vi kan ikke lide at blive nøje overvåget og micro-managed i vores arbejde, for vi mener, at vi har ret til en høj grad af autonomi på arbejdspladsen”, siger hun.

Heidi Rottbøll Andersen mener, at arbejdskulturen, og ikke mindst hvad vi forstår ved god ledelse, er en af de store grunde til, at vi mister mange veluddannede udenlandske medarbejdere, de såkaldte expats. Og det kan være dyrt. En “tabt” expat er en udgift på op til fire millioner kroner.

Hvordan kan man gøre det lettere for expats at blive inkorporeret i virksomheden?

“De skal have hjælp til at knække koden til dansk arbejds- og ledelseskultur, så de ikke føler sig som en hund i et spil kegler, fordi de ikke kender spillereglerne. Det er vigtigt, at man ikke hele tiden kredser om de kulturelle forskelle, der uvægerligt eksisterer, når man kommer fra forskellige kulturer. Det kan flere expats synes er meget uinkluderende. I stedet skal man tale om alt det, vi har til fælles”, siger hun. ■

Arrangementer, inspiration og kurser i DM

Medlemsmøder

Verdens bedste barndom - Rasmus Kjeldahl
20. august 2021 - København/
Online

Bliv politisk aktiv i DM
23. august 2021 – Online
26. august 2021 – Online

Akademikere i Højskoleverden: Muligheder i en coronakrise?
1. september 2021 – Online

Kvinde, kend din historie
23. september 2021 – Online

Opfølgning på lokalaftaler om hjemmearbejde
24. august 2021 – Online

How do we create better well-being for PhD-students?
7. september 2021 – Aarhus
21. oktober 2021 – København

Fra akademiker til iværksætter - få viden og inspiration til at starte en demokratisk virksomhed
23. september 2021 – København

How your research skills can create value outside academia
14. september 2021 – Aarhus
14. oktober 2021 – København

Sådan bliver du ph.d.-studerende
5. oktober 2021 – Online

What are my rights as a PhD student?
12. oktober 2021 – Online

Workshops

En fremtid som projektleder I - kom godt i gang med projektkarrieren
30. august 2021 – Aarhus
4. oktober 2021 – Online

Afklar dine lederambitioner
2. september 2021 – Online
5. oktober 2021 – Online

En fremtid som projektleder II - få styr på projektværktøjskassen
6. september 2021 – Aarhus
11. oktober 2021 – Online

En fremtid som konsulent?
16. september 2021 – Aarhus
29. november 2021 – København

En fremtid som selvstændig
17. september 2021 – Aarhus
30. november 2021 – København

Sådan navigerer du i fusioner og sammenlægninger
21. september 2021 – Online

Lær at bekæmpe sexismen med adfærdsdesign
10. september 2021 – København

Samtalestyring - svære samtaler, konflikt og forhandling
1. oktober 2021 – København

Lær podcast-håndværket og de grundlæggende teknikker
14. september 2021 – København
28. september 2021 – Aarhus

Målrettede arrangementer

For ledere

Tilbage til arbejdsfællesskabet - nye dialoger mellem ledere og TR
25. august 2021 – Online

Slip for chikanen - sådan kommer I fra tavshed til tale
2. september 2021 – Online

Erfaringer med distancearbejde og ledertrivsel
6. september 2021 – Online

Skab ledelsesmæssigt nærvær på distancen
14. september 2021 – Online

Rekruttering og fastholdelse af SoMe-generationen
17. september 2021 – Aarhus

Børsen Executive Club: Mød topchef Alexander Lacik fra Pandora
23. september 2021 – Online

For freelancere og selvstændige: Hvordan udvikler, plejer og fastholder jeg mine kunderelationer
28. september 2021 – Online

Prissætning, forhandling - og det gode tilbud
12. oktober 2021 – Online

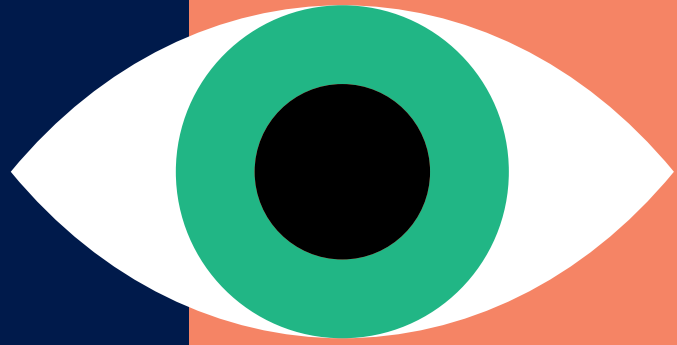
For undervisere

Seminar for undervisere på mindre undervisningsinstitutioner
8.-9. oktober 2021 – Middelfart

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



For unge

Online jobsøgningsforløb

16. august 2021 - Online

Har du styr på alle de "kedelige ting" i livet?

7. september 2021 – København
9. september 2021 – Aarhus

Female Invest: Investering for begyndere

14. september 2021 – Online

Fra studieliv til arbejdsliv – sådan bruger du dine kompetencer til at lande dit første job

20. september 2021 – Online

Førstehjælp til Feedback

22. september 2021 – Online

Hvilke kompetencer skal jeg udvikle som videnmedarbejder?

Webinar 1: Projektledelse og forretningsforståelse
26. august 2021 – Online

Webinar 2: Strategisk indsigt og organisationsforståelse
31. august 2021 – Online

Webinar 3: De forskellige roller som videnarbejder – og evnen til at stille gode spørgsmål
2. september 2021 – Online

Webinar 4: Hvordan skaber jeg forandringer og bruger mit netværk
9. september 2021 – Online

For ledige

Infografik

18. august 2021 – Online

Kend din type

18. august 2021 – Online

Excel makroer og VBA

19. august 2021 – Online

Rollen som den interne konsulent – et voksende arbejdsmarked

23. august 2021 – Aarhus

Din ansøgning peger ind i fremtiden

24. august 2021 – Online

Personlig branding og motivation i jobsøgningen

25. august 2021 – Online

Photoshop grundkursus

26. august 2021 – Online

Assertiv kommunikation – sig det, så du mener det

30. august 2021 – København

Uopfordret kontakt – sådan gør du

31. august 2021 – Online

Project grundkursus

1. september 2021 – Online

Grafisk facilitering i Word

2. september 2021 – Online

Konferencer

Vidensfestival

4. september 2021 – København

Leder Årsdag

3. september 2021 – Online / København / Aarhus / Aalborg / Odense

På jagt efter job – nye ideer, veje og redskaber

10. september 2021 – Online

Arbejds miljøkonference

15. september 2021 – København

TR Årsmøde

10.-11. november 2021 – Kolding

Sidste frist for debatindlæg til nr. 6 er mandag den 6. september kl. 10. Debatindlæg sendes til akademikerbladet@dm.dk. Indlæg må maksimalt være på 3.000 tegn inklusive mellemrum. Er et debatindlæg for langt, vil det blive forkortet af redaktionen.



ALDER GØR IKKE BLIND – DET GØR PRIVILEGIER

Af Gitte M. Rasmussen

I DM Akademikerbladet 4/2021 giver redaktør Jakob Elkjær en opsang til +50 år-segmentet og revser dem for at tænke for meget på sig selv i deres privilegerede +50.000 kroner i løn om måneden-tilværelse. Jeg kunne ikke være mere enig i, at privilegieblindhed skal italesættes og forandres. Men det falder mig gevaldigt for brystet at generalisere generati-onsvis på den måde.

Det sker desværre aktuelt i vid udstrækning mange steder. Både den ene og den anden vej bliver der shamet, bashet og blamet generationsmæssigt på livet løs med hensyn til nutidens problemer, fortidens fejl, deres opståen og begrundelse. Men det er ikke alderen, der gør blind. Det er privilegierne i sig selv.

Der er således ikke noget nyt i, at velbærgede mennesker ofte ikke har øje for fattigere medborgere og hytter deres egne skind. Jeg træder ind i +50-segmentet om nogle måneder, og jeg har aldrig været, jeg er ikke og kommer aldrig til at blive økonomisk privilegeret. Akademiker, javist, men +50.000 kroner-indkomsten bliver aldrig min - ej heller +30.000 for den sags skyld.

Den "gode, faste stilling" bliver aldrig min: Jeg var prekariseret, længe før betegnelsen blev opfundet. Jeg er langtfra den eneste hverken i min aldersgruppe eller i andre aldersgrupper. Vi er mange, som ikke sidder med fede pensioner, har stor friværddi, ejer vores boliger eller har høje lønninger.

Ligesom der er enorm forskel på +50'eres individuelle nuværende og tidligere livsvilkår, er der lige så stor forskel på yngres livsvilkår indbyrdes. Der er således mange mennesker, meget yngre end jeg, der har langt flere privilegier. Og ja, naturligvis vice versa.

Hvornår begriber man, at privilegier er et classespørgsmål, der kræver kapitalismekritik, og fordrer et til alle tider solidarisk indrettet samfund, og ikke et spørgsmål om tilfældige fødselsår?



FREMTIDENS KULTURMEDARBEJDERE ER ARBEJDSMARKEDETS TABERE

Fremtidens kulturmedarbejdere kan se frem mod et arbejdsmarked, der er mere usikkert end nogensinde før. Hvis man vil undgå at tabe en generation af kulturmedarbejdere på gulvet, kalder det på politisk handling.

Af Lasse Marker, rådgiver og iværksætter

Om lidt bliver næste kuld humanister udklækket fra de danske universiteter. Mange af dem drømmer om at veksle års studier til et spændende job i kulturlivet. Men virkeligheden er desværre ikke lige så solbeskinnet som de glade dimissionsdage. Få grupper er nemlig dårligere stillet på det danske arbejdsmarked, hvilket skyldes tre ting.

1. Færre kulturjob

Kulturlivet er en af de brancher, der har været hårdest ramt af coronakrisen. Ifølge Danmarks Statistik er beskæftigelsen i sektoren "kultur og fritid" faldet med over 11.000 arbejdspladser siden februar 2020. Der er dermed langt færre job at få end tidligere. Samtidig skal de nyuddannede humanister konkurrere med erfarne kolleger, der kæmper for at komme tilbage i arbejde.

2. Flere løse ansættelser

Hvis man skulle være så heldig at lande et af de eftertragtede job i kulturbranchen, kan man se frem til usikre ansættelser. Ifølge DM Akademikerbladet er hver femte medarbejder i kulturbranchen ansat i en tidsbegrænset stilling, hvilket er en fordobling siden 2008. De ansættes typisk med mindre fordelagtige vilkår og langt større usikkerhed.

3. Dårligere vilkår for iværksættere

Ifølge DM Akademikerbladet udklækker humaniora og samfundsvidenskab flere iværksættere end naturvidenskab, sundhed og jura. Men også arbejdsbetingelserne for de mange humanistiske iværksættere er blevet forringet de seneste år.

I 2019 vedtog Folketinget således at afskaffe iværksætterselskaber, som skulle gøre det lettere og billigere at stifte et selskab. Regeringen har samtidig sendt et signal om, at lønmodtagere er vigtigere end selvstændige, da virksomhedsejere har fået lavere løn-kompensation end ansatte, mens iværksættere fortsat er den eneste gruppe, der ikke har modtaget hjælpepakker.

Behov for politisk handling

Hvis man vil undgå at tabe en generation af kulturmedarbejdere på gulvet, kalder det derfor på politisk handling. Der er brug for at understøtte og stimulere et hårdt ramt kulturliv, så de tabte arbejdspladser kan genskabes. Der er behov for en diskussion af, hvordan vi ønsker at indrette fremtidens arbejdsmarked, så der skabes større sikkerhed for løst- og projektansatte. Og endelig ligger der en opgave med at skabe bedre rammer for iværksættere, så vi kan få skabt flere succesfulde danske virksomheder – også gerne inden for de videnstunge brancher.

Indtil det sker, er jeg blot glad for, at det ikke er mig, der bliver nyuddannet fra kunsthistorie, teater- og performancestudier eller musikvidenskab til sommer.

Læs hele indlægget på
akademikerbladet.dk



Spørg om pension

Spørgsmål fra medlem

Jeg er netop blevet færdiguddannet som cand.mag. og har fået job. I min ansættelseskontrakt står der, at jeg skal have en pensionsordning hos jer.

Under min uddannelse havde jeg noget studierelevant arbejde, hvor der også var pension. Hvad skal jeg gøre?

Kirstine Rasmussen

Svar fra AkademikerPension

Hej Kirstine
Tillykke med jobbet. AkademikerPension modtager automatisk dit første pensionsbidrag fra din arbejdsgiver, og vi opretter en pensionsordning til dig. Din pensionsordning består af en pensionsopsparing og af nogle forsikringer, som giver dig tryghed her og nu, fx hvis du mister din arbejdssevne. Når vi har modtaget din første indbetaling, modtager du et velkomstbrev i e-Boks. Brevet indeholder et link til din personlige pensionsside, hvor du bliver guidet igennem nogle spørgsmål, der sikrer, at din pension matcher dit liv.

I forhold til den pension, som du har op-

sparet gennem din studietid, kan du vælge at samle dine pensioner. Samler du dine pensioner, vil du spare nogle administrationsomkostninger, og dermed vil du kunne spare mere op. Er du i tvivl om det mindste, vil jeg opfordre dig til at kontakte vores rådgivere på tlf. 39 150 150. Rådgivningen er gratis for alle vores medlemmer.



Kenneth Petersen,
markeds- og kundechef

Send dit spørgsmål til
kep@akademikerpension.dk

Job



SCHOOL OF BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES
AARHUS UNIVERSITET

Ph.d.-stillinger på Aarhus BSS Aarhus BSS Graduate School

Aarhus BSS er et af Aarhus Universitets fire fakulteter. Her har vi samlet de erhvervs- og samfundsvidenskabelige forskningsområder i en række stærke og internationale forskningsmiljøer. Mere end 250 ph.d.-studerende er i dag indskrevet på Aarhus BSS Graduate School, og hvert år starter mere end 60 studerende fra hele verden. En ph.d.-uddannelse kvalificerer dig til en karriere i enten den akademiske verden eller i den private eller offentlige sektor.

Aarhus BSS Graduate School opslår nu en række ph.d.-stipendiater med start ved semesterstart den 1. februar 2022. Læs mere om vores ph.d.-programmer og se det fulde stillingsopslag på bss.au.dk/blivphd, hvor du også kan finde link til ansøgningsformularen og læse mere om Aarhus BSS og Aarhus BSS Graduate School.



ANSØGNINGSFRIST
14. september 2021



ANSØGNINGSLINK
bss.au.dk/blivphd



Censorer søges til diplomuddannelser inden for det pædagogiske område

Censorerne skal beskikkes for 4 år - fra d. 1. april 2022 til d. 31. marts 2026.

Du kan læse mere om beskikkelseskrav og jobprofil på www.pdcensor.dk.

Censorkorpset skal sammensættes således, at det samlede korps dækker alle de professioner eller fagområder, der indgår i uddannelsen, og det ansættelsesområde, som uddannelsen sigter mod.

Derfor kan du som censor komme fra en uddannelsesinstitution, fra en kommune, region eller virksomhed, hvor du sidder som konsulent eller i anden praksisnær funktion. Iflg. eksamensbekendtgørelsen skal censorkorpset rumme censorer, der har deres hovedbeskæftigelse uden for de uddannelsesinstitutioner, der udbyder videregående uddannelser på et af de ansættelsesområder, som uddannelsen sigter mod (aftagercensorer).

Ved hver ny beskikkelsesperiode udskiftes mindst en fjerdedel af censorerne i censorkorpset.

Det pædagogiske område rummer Diplomuddannelser i pædagogik (29 uddannelsesretninger og herudover diplom i formidling af kunst og kultur for børn og unge samt diplom i erhvervspædagogik).

Ansøgningsskema udfyldes elektronisk på www.censor-it.dk senest d. 30. september 2021.

Nyt job

Af Lasse Højsgaard · lah@dm.dk · Foto: privat



Mysterieudviklere skal aktivere museumsgæster:

“De skal ikke bare have det serveret, de skal selv i gang”.

Mathilde Ellegaard Sørensen ville gerne arbejde med museumsformidling, men det blev på en helt anden måde, end hun havde troet.

Museumsgæster skal ikke være passive tilskuere. De skal aktiveres og engageres. Den erkendelse er ved at sætte sig godt og grundigt fast, og det har nu ført til, at firmaet Riddlehouse, der driver en række såkaldte escaperooms, er begyndt at tilbyde samarbejder om nye, alternative museumsoplevelser.

For Mathilde Ellegaard Sørensen, der er cand.mag. i kunsthistorie, har det betydet en lidt anden vej ind i museumsformidlingen, end hun først havde tænkt. Hun er for nylig blevet ansat i Riddlehouse til at udvikle formidlingsaktiviteter, der bygger på de gåder og opgaver, der bruges i escaperooms.

“Vi udvikler for eksempel skattejagter for børnefamilier, hvor man lærer noget om en given historie, men samtidig får nogle opgaver, man skal løse for at komme videre. Lige nu er jeg i gang med en byvandring i Aalborg, der handler om hekseafbrændinger. Så får man en æske med opgaver, man

tager med rundt – det kan være en krydsogtværs, en optisk illusion, man skal tyde, eller en kode, man skal knække”, fortæller hun.

Hun blev færdiguddannet fra KU i januar 2020 og har blandt andet arbejdet som underviser og omviser på Louisiana. Som kunsthistoriker er det meget naturligt, at hun skulle komme til at arbejde med museumsformidling, men at det skulle ske gennem ansættelse i et escaperoomfirma, havde hun ikke lige set komme.

“Jeg har aldrig overvejet, at der er eksterne aktører i museumsverdenen. Men der er masser af virksomheder, der arbejder sammen med museer. Jeg synes, det er et fedt job. Jeg bidrager med noget kunsthøjuddannelse og formidlingsfaglighed, og så bliver jeg udfordret af mine kolleger i forhold til at få aktiveret brugerne på en ny måde. Frem for bare at få serveret en masse information skal de selv i gang for at komme videre, og det tiltrækker nogle nye mennesker”, siger Mathilde Ellegaard Sørensen. ■

Nyt job

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.

Når du alligevel er på magisterjob.dk så tag et kig på de mange andre spændende jobs der ligger der og husk også at oprette en jobagent. Så får du automatisk besked næste gang der er et job som er særligt relevant for dig.

Brug for en ny kollega?

Så husk at DM tilbyder en række forskellige jobløsningsmuligheder. Du kan f.eks. annoncere i DM Akademikerbladet og herved komme i kontakt med de 59.000 læsere (ifl. Gallup) eller du kan indrykke en annonce på magisterjob.dk som hver måned besøges af 25.000 brugere.

Send os en mail på ajob@dmfnet.dk eller ring 7022 4088 for at høre mere om dine muligheder.

Udvalgte jobs

Forskere og undervisere til sygeplejerskeuddannelsen

Roskilde

Professionshøjskolen Absalon

Ansøgningsfrist: 17/08-2021

Quicknr.: 82354741



Vil du være med til at belyse konsekvenserne af klimaforandringerne?

Lemvig

Kystdirektoratet

Ansøgningsfrist: 22/08-2021

Quicknr.: 82378843



Institutchef til Institut for Didaktik og digitalisering

København V

Københavns Professionshøjskole

Ansøgningsfrist: 27/08-2021

Quicknr.: 82438308



Professor i pedagogik med inriktning specialpedagogik

Örebro, Sverige

Örebro Universitet

Ansøgningsfrist: 01/09-2021

Quicknr.: 82228793





Lån & Spar er ejet af bl.a. DM. Det betyder jo ikke, at du absolut skal vælge os. Bare at det er en god ide lige at tjekke de fordele, du får som medejer.

Hvad har DM med dit valg af bank at gøre?

3% i rente* på din lønkonto

Ud over de økonomiske fordele er vi en bank som alle andre. Du kan bruge os til det hele – fra lønkonto til investering. Alt fra opsparing til realkredit og rådgivning om boligkøb.

Vores rødder er i faglige fællesskaber

At tage ansvar for hinanden ligger i vores DNA. Lån & Spar tager klima, bæredygtighed og etik alvorligt. Godt hjulpet på vej af en engageret bestyrelse, som også ønsker at give medlemmer af DM særligt favorable vilkår.

Giver det mening?

Ring 3378 1952 – eller gå på lsb.dk/dm og book et møde.

*3% i rente på op til 50.000 kr. kræver medlemskab af DM og afsluttet uddannelse. Indestående over 50.000 kr. forrentes med 0%. Du skal betale negative renter, hvis dit samlede indlån overstiger 100.000 kr.

Du skal samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kredittvurderes ud fra). Rentesatserne er variable og gælder pr. 9. maj 2019. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit – se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar.



Lån & Spar



Hvad mener du er ansvarligt?

Vi har store ambitioner på vores 140.000 medlemmers vegne. Jeres pensionskasse skal være den mest ansvarlige i Danmark.

Vi har for længst droppet tobak, fossile aktier og kontroversielle våben. Vi har ekskluderet knap 400 selskaber og 45 stater på grund af deres tilgang til menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og klima. Vi har otte milliarder i grønne investeringer, og i 2030 skal vores grønne investeringer udgøre mindst 25 milliarder. Vi reducerer også vores CO₂-aftryk, så vores 7.000 investeringer belaster klimaet mindre. Målet er en reduktion på næsten 27 procent om blot tre år.

For os handler ansvarlighed også om at sikre jer et godt afkast, I kan leve af som pensionister. Og vi synes også, at det er ansvarligt at tilbyde jer pensionsprodukter og services, som matcher jeres behov.

Hvad mener du er ansvarligt? Del dine tanker og ønsker med os på



Akademiker
Pension

akademikerpension.dk