



Mareridt på museet

Mobning. Grænseoverskridende adfærd. Stress. Danske museer ender gang på gang i medierne med historier om skandaløst arbejdsmiljø. Hvorfor?

→ side 12



Nyt job?

Gør en forskel

Se de ledige stillinger her

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

HVORFOR SKAL DE UNGE IGEN BETALE PRISEN?

☀ Er de nyuddannede nogle dovne hunde, som kun vil tage et arbejde, hvis man sætter deres dagpenge markant ned? Det skulle man næsten tro, at nogen tænker, når der kan komme et udspil om at forringe de nyuddannedes dagpenge markant. Ifølge regeringens udspil fra forrige uge skal dagpengeperioden for nyuddannede helt ned til ét år, og samtidig skal ydelsen sænkes til blot 9.500 kroner om måneden, hvilket svarer til 50 procent af den normale dagpengesats. Så de unge for alvor kan blive motiveret til at tage et job, må vi forstå.

Men de unge er langt fra dovne, og de fortjener overhovedet ikke mere pres. Vi taler om en generation, der har gjort alt, hvad man har bedt dem om: De er blevet presset hurtigt gennem uddannelsessystemet, og hele 94 procent DM-studerende har endda haft et studiejob ved siden af, viser vores studie-livsundersøgelse. De unge er faktisk myreflittige, og det er uretfærdigt, usolidarisk og tarveligt at gennemhulle deres sikkerhedsnet.

Der er ikke noget, de unge hellere vil, end at få et job hurtigt. En lavere ydelse vil have minimal betydning for de nyuddannedes afgang til job. For de søger allerede. Og de søger bredt – på både brancher og jobtyper. Så det eneste, der kommer ud af en lavere ydelse, er fattigere unge.

Hvis udspillet vedtages uændret, vil de nyuddannede faktisk gå ned i indtægt. Den gennemsnitlige kandidatstuderende i DM tjener ca. 6.000 kroner ved siden af SU'en og har dermed en indtægt på omkring 12.500 kroner under uddannelsen. Hvis de nyuddannede efter den nye reform er så uheldige at

have brug for dagpenge i en periode efter studiet, vil deres indtægt altså falde med ca. 3.000 kroner – samtidig med at en række studiefordele og rabatter bortfalder.

Det er barske løjer og nok ikke noget, der øger de unges lyst til at melde sig ind i en a-kasse. Det kan blive en bombe under vores kollektive forsikringsordning på arbejdsmarkedet, hvis de unge fravælger de kollektive sikringsordninger: a-kasser og fagforeninger. Det vil skade hele vores samfundsmodel, hvor dagpengesystemet sikrer en høj fleksibilitet på arbejdsmarkedet til gavn for både arbejdsgiverne og lønmodtagerne, og hvor vi gennem fagforeninger går sammen om ordentlige løn- og arbejdsforhold.

I regeringens udspil er der dog også et løft af dagpengene på 5.000 kroner, de første tre måneder man er ledig, hvis man har en vis anciennitet. Det er absolut tiltrængt med et løft af dagpengesatsen, som er blevet udhulet gennem mange år. DM og en række andre fagforeninger har i årevis gjort politikerne opmærksomme på behovet for forbedring af dagpengesystemet. Men vi skal ikke forbedre systemet for de stærkeste ved at tage pengene fra dem, der har allermest brug for en hånd i ryggen for at komme godt ind på arbejdsmarkedet.

De unge skal ikke betale hele prisen igen. De er allerede presset fra mange sider og sidder samtidig tilbage med hele samfundets klimaregning. Vi skal i stedet hjælpe de nyuddannede i gang ved at give dem en chance på arbejdsmarkedet – også selv om de ikke har 10-15 års erfaring. Og så skal vi bygge flere broer til arbejdspladserne allerede under studietiden, så de nyuddannede slipper for at begynde arbejdslivet med en stressende arbejdsløshedsperiode. 📌



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 Gleeurup

Olav Wedege

Bertelsen

Tommy Dalegaard Madsen

DM STUDERENDE

Thomas Bæk Kristensen

My Martinussen

Ronja Rose Ravnskov

»Skytset er for tiden rettet mod de lade og verdensfjerne akademikere«



☀️ Fordømmelse og forargelse er kraftfulde våben i politikernes retoriske arsenal. Våben, som regeringen har formået at bruge fuldt ud, nu hvor der i coronæns efterdønninger skal findes nye, fælles fjender. Og skytset er for tiden rettet mod de lade og selvoptagede akademikere, unge som gamle.

Det er alt for galt, at »unge kan gå direkte fra SU og markant op i ydelse fra det ene øjeblik til det andet«, sagde Mette Frederiksen, da hun skulle begrunde sit forslag om at barbere de nyuddannedes dagpenge ned til et minimum. Men så enkelt er det såmænd heller ikke. Når man regner på det – som vi har fået en forbrugerøkonom til på side 7 – så vil mange dimittender have en væsentlig værre økonomi på dagpenge end på SU. Det passer bare ikke helt ind i arbejderpartiets karikatur af forkælede bogorme fra universiteternes læsesale.

De ældre akademikere skal heller ikke føle sig for trykke i regeringens hænder. For tredje år i træk er Grundtvig-centeret blevet fjernet fra finanslovsforslaget – selv om det var politikerne selv, der tog initiativ til projektet i sin tid. En situation, der har skabt en evig uro blandt de ansatte. »Det er manglen på anerkendelse, der gør os allermest slukørede. Vi føler os som en ligegyldig skakbrik«, fortæller centerleder Katrine Frøkjær Baunvig på side 23.

Folketinget fører også akademikerkrig på andre fronter. Forskning i køn, racisme og andre emner, der er ubejlelige for magthaverne, anklages for at være fup og fiduser baseret på

aktivisme, ikke evidens. Men hvad er evidens egentlig? Og kan man virkelig ikke udøve rigtig forskning uden? Vi søger bag om sandhedskampen på side 53, og det hele begynder med en skotsk læge i en tysk fangelejr på en græsk ø.

I museumsverdenen kæmper man med andre problemer – det er i hvert fald det, man har kunnet læse i aviserne de seneste 20 år. Her dukker den ene arbejdsmiljøskandale op efter den anden. Det er historier om ledere, der mobber og forfølger ansatte, indtil de melder sig syge eller siger op. Vi leder efter mønstre i møgssagerne på side 12 – og har på side 20 fundet frem til det gode eksempel på en museumsdirektør, der har vendt et giftigt arbejdsmiljø til et givtigt fællesskab.

Heldigvis for os alle bliver de unge hverken skræmt væk af historier om dårlige arbejdsforhold eller af bedrevindende generationers formaninger om, at de bør vælge karrierevej med fornuften og ledighedstabeller i baghovedet. Hegnet til de kunstneriske uddannelser er i år blevet væltet med rekordmange ansøgninger fra unge, der vil være konservatorer, designere og arkitekter. Uddannelser med tårnhøje ledighedstal, som ungdommen passioneret ser stort på. Vi undersøger hvorfor på side 38. Svaret er håbefuldt, ambitiøst og – tør jeg sige det – fyldt med samfundssind. 📌

PS. DM Akademikerbladet har med dette nummer skiftet design, og jeg vil rigtig gerne høre, hvad du synes om det. Skriv til mig på tko@dm.dk.

DM Akademikerbladet

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 Siegmundfeldt,
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

Annøner:
Dansk Mediaforsyning ApS
Elkjærvej 19, st.
8230 Åbyhøj
Tlf. 70 22 40 88

Design og produktion:
OTW A/S · www.otw.dk

Forsideillustration:
Simon Bukhave

Oplag:
37.700 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers Oplagskontrol

Kontrolleret oplag:
40.819 i perioden
1.7.2019-30.6.2020

Produktionsplan:
Nr. 7/2021
Udkommer:
Fredag den 22. oktober
Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Fredag den 8. oktober
Deadline debat: Mandag den
11. oktober 2021

Nr. 8/2021
Udkommer:
Fredag den 10. december
Deadline tekst- og stillings-
annoncer: Fredag den 26.
november
Deadline debat:
Mandag den 29. november



TEMA



23

For tredje år i træk står Grundtvig Centeret til at ryge af finansloven. Centerleder Katrine Frøkjær Baunvig om at leve med konstant uro for at miste sit job og sin forskning.

12

På Roskilde Museum er et betændt arbejdsmiljø blevet vendt til et inkluderende fællesskab. Årsagen? En ny direktør.



32

Stressniveauet faldt markant blandt akademikere under hjemsendelsen. Nu er det tilbage på samme høje niveau som før.



28

Aktiekurser og regnskaber var ikke en del af pensum på religionssociologi og retorik.

22



24

Vi har testet vores egne evner til at skrive ansøgninger – og blev sablet ned af fem kloge folk. For ansøgningen var grim, ukonkret og selvcentreret.



53

Politikere tordner mod forskning i køn og racisme. Der mangler evidens, siger de. Men hvad er evidens overhovedet, og er det virkelig den eneste form for brugbar viden?



35

Læs guiden: Sådan overlever du at vende tilbage til studierne.



Et forsikringsfællesskab for medlemmer af DM

Som medlem af DM kan du forsikre din bolig, dit indbo, cykel, bil, dig selv og din familie hos Lærerstandens Brandforsikring.

Lærerstandens Brandforsikring er et medlemsejet forsikringsfællesskab. Det betyder, at penge-
ne alene arbejder for vores medlemmer for at sikre de bedste priser og de bedste dækninger til
medlemmerne.

Og hvert år udbetaler vi loyalitetsrabat til medlemmer, der har haft deres indboforsikring hos os i
mindst 3 år.

Læs mere om forsikringerne og beregn din pris på lb.dk eller ring til os på 33 48 51 07



*Vores forsikringer er flere gange blevet hædret
af Forbrugerrådet Tænks magasin Penge.*

*Vi er blandt andet "Bedst i test" på den samlede
forsikringspakke af indbo-, ulykke-, bil- og husforsikringer.*

Der er ingen, der tænker:

Yay! Jeg er på dagpenge!

Regeringen vil give færre dagpenge til nyuddannede. Det vil gøre de nyuddannede 2.400 kr. fattigere end studerende på SU, viser udregninger fra Nordea. Katharina Sejr er en af de dimittender, der allerede i dag har svært ved at få pengene til at række.



Katharina Sejr sender tre til fire ansøgninger om ugen og har søgt ca. 80 stillinger siden februar.

☀ Mette Frederiksen har været klar i spytet. Det er ikke fair, at »unge kan gå direkte fra SU og markant op i ydelse fra det ene øjeblik til det andet«, når de bliver færdige på studiet og måske kommer på dagpenge.

Men sådan hænger virkeligheden heller ikke helt sammen. Det viser beregninger, som Nordeas forbrugerøkonom har foretaget for DM Akademikerbladet. En ledig nyuddannet kan nemlig se frem til et underskud på næsten 5.000 kr. om måneden, hvis det står til regeringen, der vil sænke dagpengesatsen med ca. 4.000 kr. om måneden for unge dimittender uden børn.

Nordeas forbrugerøkonom, Ida Moesby, har lagt et budget, der viser realistiske faste udgifter for en studerende, der bor på kollegieværelse og ikke har studiejob. Det bliver holdt op mod en ung nyuddannet på dagpenge.

»Generelt stiger priserne, når man er dimittend. Studierabatterne er væk, så nu er det voksenpriser«, siger Ida Moesby. Det er især udgifter til husleje, forsikring og faglige kontingenter, der stiger som dimittend.

En typisk studerende på SU vil have et månedligt underskud på knap 2.500 kr., viser hendes tal. Et underskud, der kan lappes med SU-lån på op til 3.234 kr. om måneden eller med studiejob. Men begge de muligheder frafalder, når man er færdiguddannet og på dagpenge. Derfor vil man typisk være fattigere som ledig dimittend end som studerende på SU.

Allerede i dag mærker 27-årige Katharina Sejr udfordringen. Hun er nyuddannet kandidat i administrationsvidenskab fra Roskilde Universitet, og når alle regninger er betalt,

har hun 2.800 kr. tilbage til hele måneden. Hvis regeringens forslag om at sænke dagpengene til 9.500 kr. før skat for nyuddannede under 30 – og i øvrigt forkorte dagpengeperioden fra to til ét år – bliver vedtaget, bliver hendes økonomi for alvor udfordret.

»Jeg kan nærmest ikke engang få det til at køre rundt nu. Så hvis udspillet bliver til virkelighed, vil det være et større matematisk regnestykke at få det hele til at hænge sammen«, siger Katharina Sejr, der har speciale i politik og forvaltning. Hun har flere gange været nødt til at sige nej til at besøge familie i Jylland, fordi pengene har været for knappe.

DM er ikke begejstret for det nye forslag om at sænke de nyuddannedes dagpenge. Formand Camilla Gregersen kalder det generationstyveri:

»Når de studerende dimitterer, mister de muligheden for at supplere deres indtægt ved siden af, som de har gjort med studiejob. Der er i forvejen et kæmpe økonomisk incitament til at komme i job, og der er intet, som de unge hellere vil, end at lande et job hurtigt«, siger Camilla Gregersen.

»Der er intet, der tyder på, at der kommer flere i arbejde ved at skære i de nyuddannedes dagpenge – det eneste resultat er, at de unge bliver fattigere«, tilføjer hun.

Regeringen har også foreslået at hæve dagpengene med 5.000 kr. om måneden i tre måneder, hvis den nyuddannede har sammenlagt to års arbejde inden for de seneste tre år og har været medlem af en a-kasse i mindst fire år i træk. Det er Camilla Gregersen positivt indstillet over for.

»Men det er forkert at lade de nyuddannede betale for det«, understreger hun. ▀

DM

Få råd og vejledning fra DM

Som medlem af DM har du fri adgang til karrieresamtaler, feedback på jobsøgninger og en række gratis kurser.

Ring på tlf. 38 15 66 00.

»Tag dig selv og dine medstuderende i hånden, når du møder modstand. Lad os omfavne det svære, det hårde og det håbløse«.



Af Sidsel Tønder Koudahl,
forperson for DM Studerende

Kære nye studerende, afliv myten om den perfekte studietid

Gennem min egen studietid har jeg ofte hørt folk tale om »den perfekte studietid«, første gang da jeg blev optaget på pædagogik ved KU i 2016. Jeg var spændt, nervøs og havde tårnhøje forventninger både til mig selv og min nye tilværelse. Til festerne, venskaberne, fordybelsen i litteraturen og hele det ukendte eventyr, der ventede mig.

Gennem introugen blev jeg prædikeret ørerne fulde af positive fortællinger fra undervisere, ældre studerende og fagpersoner, der alle bekræftede mine forventninger. Nu sidder jeg så her, fem år senere, og reflekterer over min studietid. Har den levet op til de håb og drømme, jeg havde dengang? Har min studietid været perfekt?

Min tid som studerende har på mange måder været den bedste, men også mest komplicerede og ikke-perfekte tid i mit liv. Et virvar af op- og nedture, tankemylder, forvirring, store sejre og tabte kampe. Ikke kun i relation til mit studie,

men også forholdet til familie og venner, min bolig-situation, økonomi og i det hele taget det levede liv, som ikke kan skrives direkte ind i fortællingen om »den perfekte studietid«, men er en uundgåelig del af det at være ung og skulle finde sin plads i verden.

Det perfekte er en myte. Et unuanceret billede, som i sidste ende skaber et større pres på unge mennesker. Når jeg ser tilbage, ville jeg ønske, at der var nogen, der havde fortalt mig, at det var okay. Okay, når jeg ikke havde overskud til at skrive næste eksamen. Okay, når mine tanker myldrede, og at det hele nok skulle gå. Nu siger jeg det til jer: Det er okay – det skal nok gå.

Er du studerende, så tag dig selv og dine medstuderende i hånden, når du møder modstand. Lad os omfavne det svære, det hårde og det håbløse. Lad os støtte hinanden og sammen aflive myten om den perfekte studietid for så at redefinere den til det, den i virkeligheden er: din studietid. 📖

HVAD MENER DU?

Send debatindlæg til næste nummer senest mandag den 11. oktober på akademikerbladet@dm.dk. Højest 2.000 tegn.



Styrk din karriere med et kursus i kommunikation

Du er en attraktiv medarbejder, når du har en stærk kommunikationsfaglighed. Med et kursus – eller en hel diplomuddannelse – fra DMJX Kurser og Videreuddannelse får du den nyeste viden og de stærkeste redskaber til at skabe værdi i dit job som kommunikatør.

Undervisningen hviler på et solidt praktisk og fagligt fundament og tilrettelægges med udgangspunkt i din aktuelle hverdag. På den måde løser du konkrete udfordringer i dit arbejdsliv allerede, mens du er på kursus.

Boost din kommunikationsfaglighed med et kursus fra DMJX – og ryk dig til næste niveau i din karriere.

Her er et udvalg af efterårets kommunikationskurser:

Forandringskommunikation
Start 11. oktober

Procesledelse
Start 13. oktober

Journalistik for kommunikatører
Start 26. oktober

Kreativ Kommunikation
Start 3. november

Mål resultatet af din kommunikation
Start 10. november

Nudging og neurokommunikation
Start 17. november

Thought Leadership – brug viden som branding
Start 22. november

Lav PR som en pro
Start 29. november

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

DMJX Danmarks Medie- og Journalisthøjskole

Noteret



Matthæus 13:12

Nogle gange er der ingen grund til at opfinde den dybe tallerken om og om igen. Sådan tænker de – muligvis – i Carlsbergfondet. I hvert fald har fonden netop valgt at uddele en forskningspris til Eske Willerslev, som vel efterhånden ikke behøver nærmere præsentation. Den pris kan den gode dna-forsker så føje til cv'et, der i forvejen tæller Forskningskommunikationsprisen, Dansk Magisterforenings forskningspris, EliteForsk-prisen, Lundbeckfondens Yngre Forskerpris, Rosenkjærprisen, Direktør Ib Henriksens Fonds forskerpris, H.C. Ørsted Prisen og senest Olav Thon Stiftelsens Internationale Forskningspris med en medfølgende personlig check på 5 millioner norske kroner. Ifølge Carlsbergfondet skal prisen »opmuntre til yderligere forskning«. Og mon ikke Eske Willerslev efter denne opmuntring er motiveret til at fortsætte sit forskningsarbejde.



Bulderbasse bliver LOUD

Radiostationen LOUD, som i samarbejde med blandt andet flere danske museer skulle få unge til at lytte til kulturradio, har måttet lægge ryg til meget kritik. Først og fremmest fordi radioen stort set ikke har nogle lyttere, i det omfang målinger kan vise. En af de hårdeste kritikere har været Berlingske-redaktionschef Simon Andersen – tidligere chef på Radio 24syv, som tabte kampen om sendetilladelsen til LOUD. Skæbnens ironi vil dog, at Berlingske, der er medejer af LOUD, nu har sat Simon Andersen til at redde LOUD fra lukning. Bulderbassen Simon Andersen – det kalder han sig selv – mødte ind til et kontor fyldt med toiletpapir. En symbolik, som hans Twitter-følgere naturligvis kunne få meget morsskab ud af.

600 MILLIONER

Så meget mere vil regeringen bruge på forskning i 2022 ifølge finanslovsforslaget. Det svarer som tidligere til 1 pct. af BNI, men da omsætningen er steget, giver det flere forskningsmidler.



»Jeg vil love at lade være med at opfinde ting bare for syns skyld – og for ministerens forfængeligheds skyld«.

Jesper Petersen ved sin indsættelse som uddannelses- og forskningsminister

475 MILLIONER

Så meget mindre vil regeringen bruge på udviklingsbistand i 2022 ifølge finanslovsforslaget. Sidste år fik området en ekstra pose penge oven i de faste 0,7 pct. af BNI. Den regulering er ikke på årets budget.



Vølvens forbandelse

Man kan mene meget om designeren Jim Lyngvild, men han er god til at skabe omtale til kulturinstitutioner, der hyrer ham. Det har Nationalmuseet haft glæde af, og nu er det Museum Sydøstdanmark, der får fuld eksponering af udstillingen »Guld og guder«, der åbner til december. Jim Lyngvild fik nemlig den nye kultur- og kirkeminister Ane Halsboe-Jørgensen til at optræde som vølv i en billedserie med ti kendte kvinder. Kan en kirkeminister optræde som præstinde for en hedensk religion? Nej, mente for eksempel teolog og debattør Iben Thanholm, der på Facebook anklagede ministeren for at »bruge sig selv som reklamesøjle for okkultisme og djævelskab«. Men museumsdirektør Keld Møller Hansen var glad: »Vi vidste, at Jim Lyngvild kunne skabe debat, men vi havde ikke drømt om, at han kunne skabe så meget debat«, udtalte han til DR P1.

Styrk dine kompetencer og få værktøjer til studiejob og studieliv



Som studerende og medlem af DM eller MA får du adgang til gratis kurser og arrangementer, som kan hjælpe dig i dit studieliv, forberede dig til at lande et relevant studiejob, få viden om arbejdsmarkedet samt til at finde den rette balance i dit studie- og fritidsliv.

Du får også råd og vejledning om løn, lønforhold og gode råd til, hvilke krav du skal stille til en ansættelseskontrakt.

Derudover kan du spare mange penge, på rabatordninger, fx attraktive forsikringsordninger, rabatter på forskellige kulturoplevelser m.m.

Værktøjskurser

Bliv skarp på værktøjer, du kan bruge i både dit studie- og dit arbejdsliv på vores online værktøjskurser.

- InDesign
- Photoshop
- Excel
- LaTeX
- R for begyndere
- Stata
- Det gode billede
- Præsentationsteknik
- Google Sheet
- Komma/tegnsetningskursus
- Python programmering

– Og mange flere

Sund Snak

Få konkrete redskaber til at balancere dit studie- og dit fritidsliv. Bliv klogere på din krop og dit sind – og derigennem hvordan du kan få mere overskud i din hverdag.

- Bliv klogere på søvnvaner
- Meditation og mindfulness i Zoo
- Meditation og mindfulness på AroS
- Mad til hjernen
- Yin Yoga hos NOR

Inspirationsarrangementer

Deltag på efterårets inspirationsarrangementer med spændende navne, som er oppe i tiden.

- Helle Thorning-Schmidt: Mit liv i politik
- Abdel Aziz Mahmoud: Sociale Medier, Shitstorms og Digital Dannelse
- Bente Klarlund: Yngre med årene
- Gry Jexen: Kvinde kend din historie
- Anne Sophia Hermansen: Forstå samtiden

Læs mere på studerende.dm.dk

12-13

Kultur

MARERIDT PÅ MUSEET



Ord: Thomas Bøtcher / tb@dm.dk • Illustration: Simon Bukhave



Mobning. Bagtalelse. Stress. Beretninger om grænseoverskridende adfærd og skandaløst arbejdsmiljø på danske museer havner gang på gang i medierne og ofte med ledelsen i centrum. Hvorfor?



DET LIGNER ET MØNSTER.

Da museumsdirektør Erlend Høyersten i juni måned i år pludselig forlod AROS efter en advokatundersøgelse og klager om fuldskab, sexismen og grænseløs adfærd, var det langt fra første gang, at arbejdsmiljøet på et dansk museum endte som en offentlig skandale.

I 2019 kritiserede fyrede ansatte den mangeårige leder af Marstal Søfartsmuseum Erik Kromann for at skabe et dysfunktionelt arbejdsmiljø ved hjælp af aggressioner, social kontrol og faglig inkompetence.

I 2017 blev Roskilde Museums direktør Frank Birkebæk på forside af Politiken udstillet som en brutal hersker i et kongerige, hvor overfusninger og chikane af medarbejdere hørte til dagens orden.

I 2011 stod Sydvestjyske Museers direktør Ulla Mejdahl for skud. Til hendes repertoire hørte ifølge tidligere ansatte verbale afklapsninger, forskelsbehandling, intimidering og bagtalelser.

På mediesøgemaskinen Infomedia finder man adskillige beretninger fra andre museer. Historier om ledere, der mobber og forfølger ansatte, som til sidst sygemelder sig eller siger op, har præget den danske museumsverden de seneste tyve år. I de fleste tilfælde kan lederen slet ikke genkende at have gjort noget som helst forkert. Udfaldet er ofte, at vedkommende til sidst skiftes ud.

At historierne hober sig op, gør dem ikke nødvendigvis sande. Men en DM-undersøgelse fra 2019 tyder på, at der er et problem. Hele 28 pct. af de ansatte i kulturbranchen angav dengang, at de har et psykisk dårligt arbejdsmiljø. Samtidig tyder mediehistorierne på, at selv meget tydelige signaler om ledelsessvigt er blevet ignoreret af de øverst ansvarlige bestyrelser.

»Uhensigtsmæssig« mobning

Da tre arbejdsmiljøforskere i 2014 udtalte til Magisterbladet, at en trivselsundersøgelse fra Roskilde Museum vidnede om et elendigt arbejdsmiljø og dyb mistillid til ledelsen, afviste en hårdnakket Frank Birkebæk i bladet, at der var et ledelsesproblem.

»Vi har et kommunikationsproblem«, lød hans forklaring. En aktindsigt viste ellers, at 60 pct. af de ansatte udtrykte mistillid til direktørens evne til at understøtte et godt samarbejde. Lige så mange berettede om mobning og chikane.

Tidslinje



»ARoS-direktør fratrådt i kølvandet på krænkelssager«

Museumsdirektør Erlend Høyersten fratræder sin stilling med øjeblikkelig virkning, efter at en undersøgelse afdækker forekomsten af krænkelse samt organisations- og ledelsesmæssige problemer.

Aarhus Stiftstidende, juni 2021



»Forskere har fået nok: Oprør mod Rane«

Medarbejderne i afdelingen Forskning, Samling og Bevaring retter i en trivselsundersøgelse hård kritik mod ledelsen. Kun godt 36 pct. af 189 ansatte har tillid til Rane Willerslevs ledelse af museet.

Ekstra Bladet, maj 2021





»Nogle destruktive ledere har narcissistiske træk. De er selvtilstrækkelige, mangler selvindsigt, og så ignorerer de ubekvemme informationer«.

Karsten Mellon, ph.d. og forsker i organisationspsykologi

Omfanget af mobning blev hemmeligholdt for personalet. Og da Joy Mogensen, der som borgmester i Roskilde var udnævnt som museets bestyrelsesformand, blev bedt om konkret at forholde sig til fortielsen og den lave tillid, svarede hun, at undersøgelsen godt nok pegede på »noget uhensigtsmæssigt«, men at »medarbejderne helt generelt er rigtig glade for at være ansat«.

Der gik tre år, før 20 tidligere og nuværende ansatte i Politiken beskrev Frank Birkebæk som en »diktator«, der råber ad folk, skælder ud og intimiderer. Så fik tonen til sidst en anden lyd. Nu fortrød Joy Mogensen pludselig, at hun ikke havde grebet ind. Og Frank Birkebæk gik på pension.

Et lignende forløb udspillede sig, da bestyrelsen ved Sydvestjyske Museer i 2010 modtog advarende redegørelser om direktør Ulla Mejdahl. Bestyrelsen var tavs. Selv da otte ansatte klagede over, at Ulla Mejdahl igen var fuld og nu også politianmeldt for at forlade

museet stærkt beruset i sin bil, reagerede bestyrelsen ikke. Først fire måneder senere lød en kortfattet besked til de otte medarbejdere, at Ulla Mejdahl nød bestyrelsens »fulde tillid«.

På et medarbejdermøde måneder senere talte folk åbent om deres frustrationer. I lange indlæg fik eksterne konsulenter samt bestyrelsesformand og lokalpolitiker Birthe Rasmussen (V) ud-basuneret, hvordan en enerådige ledelse havde skabt utryghed, frygt og resignation. De fleste indlæg blev efterfulgt af taktfaste klapsalver fra personalet.

I en konsulentafrapportering to måneder senere hed det, at »en mindre gruppe medarbejdere hænger med en konflikttilgang«, og at »uacceptabel intimidering af ledelse og medarbejdere skal stoppe«. Sagen endte til sidst med Ulla Mejdahls fratrædelse, men da havde kaosset på museet længe været udpenslet i medierne, og flere fagligt anerkendte medarbejdere havde for længst opsagt deres stillinger.

Den giftige trekant

Ifølge ledelsesforsker og ph.d. Karsten Mellon er der ikke noget overraskende i, at norges oplevelse af dårlig ledelse ignoreres eller slet ikke genkendes af andre. Tværtimod.

For også dårlige eller destruktive ledere, som han kalder det, er



»Et parallelunivers med dysfunktionelt arbejdsmiljø og ringe faglighed«

To fyrede inspektører på Marstal Søfartsmuseum kalder arbejdspladsen dysfunktionel og præget af samarbejdsproblemer. De har oplevet, at der bliver talt groft nedsættende om kvinder, og at der hersker en fremmedfjendsk indstilling.

Fyens Stiftstidende, sep. 2019



»Pengemangel og anklager om brutal ledelse«

Nuværende og tidligere medarbejdere kalder i en artikel i Politiken anonymt ROMU-direktør Frank Birkebæks ledelsesstil »diktatorisk« og fortæller, at ledelsen »mobber og forfølger« medarbejderne.

Politiken, maj 2017



»Mysteriet på museet«

En trivselsundersøgelse fra museet ROMU viser tydelige tegn på psykisk dårligt arbejdsmiljø. 60,5 pct. af medarbejderne angiver, at ledelsen ikke understøtter et godt arbejdsmiljø, mens 60,5 pct. angiver, at der forekommer mobning og chikane. Arbejdsmiljøekspert kalder det »katastrofalt«.

Magisterbladet, aug. 2015



afhængige af støtte eller accept. Derfor taler nogle organisationspsykologer om en giftig ledelsestrekant.

»Nogle destruktive ledere har narcissistiske træk. De er selvtilstrækkelige, mangler selvindsigt, og så ignorerer de ubekvemme informationer. Ligesom deres autoritet er baseret på dominans frem for overtalels«, siger Karsten Mellon og peger på Donald Trump som et klassiske eksempel.

Hans magt afhang også af påvirkelige følgere.

»Destruktive ledere har medarbejdere, der understøtter adfærd. Enten dem, der mobbes, er underkuede og frygter ledelsen, eller dem, der ligefrem trives med og har sammenfaldende interesser som den destruktive leder, for eksempel i kraft af privilegier«, siger Karsten Mellon.

Endelig skal der være et befordrende negativt miljø for den destruktive ledelse. Det vil typisk være usikkerhed, tilstedeværelsen af eksterne trusler eller en svag grad af kontrol med ledelsen. Museernes usikre økonomiske vilkår, et stærkt forandringspres fra omverdenen og bestyrelser med ulønnede medlemmer kan netop udgøre et sådant befordrende miljø, mener Karsten Mellon.

Koblet med berøringsangst kan destruktive ledere få lang snor. Da Karsten Mellon og kolleger skulle holde et oplæg om bogen »Pissedårlig ledelse«, blev han kritiseret for at bruge begrebet af en ledelseskonsulent fra KL, der mente, at det kastede smuds på ledere.

»Ledere er ikke interesserede i at tale om dårlig ledelse, heller ikke ledelseskonsulenterne og ledelsesforskerne, de er alle interesseret i at tale »god ledelse« op. Så der er mange magtkampe om, hvordan man må tale om ledelse«.

Dårlige sager kalder på bedre bestyrelser

Ifølge DM-konsulent Øjvind Vilsholm er udfordringerne på museerne ofte forbundet med manglende bevillinger og høje ambitioner hos såvel ledere som medarbejdere. DM har månedligt en til to sager, hvor pressede museumsansatte sygemelder sig på grund af deres psykiske arbejdsmiljø, og i de fleste sager peger problemet mod dårlig ledelse, vurderer han.



»Politianmeldelse, verbale afklapsninger og medarbejdere på flugt«

Medarbejdere klager i 2010 til bestyrelsen ved Sydvestjyske Museer over det psykiske arbejdsmiljø på museet og den daværende direktørs ledelse. Hun beskyldes af nogle for at true, intimidere og være aggressiv over for ansatte. En gruppe ansatte politianmelder hende for at køre til arbejde i beruset tilstand.

Magisterbladet, feb. 2011



»Museets arbejdsmiljø skal forbedres«

Kalundborg Museum får to påbud fra Arbejdstilsynet. Sagerne drejer sig om det psykiske arbejdsmiljø og mobning på arbejdspladsen.

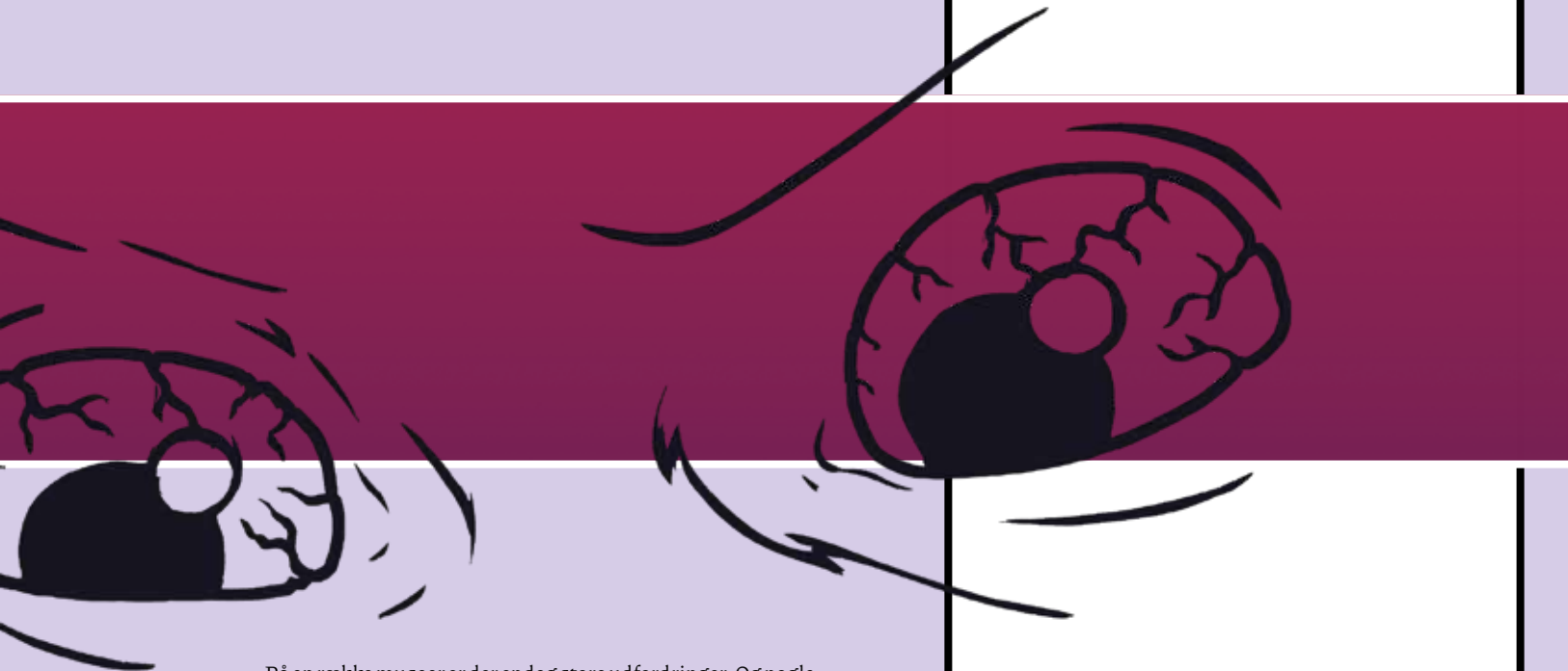
Kalundborg Folkeblad, april 2010



»Systematisk mobning på Fur Museum«

»Jeg har været udsat for systematisk mobning af lederen på Fur Museum gennem flere år, og jeg overvejer at anlægge sag«.

Skive Folkeblad, sep. 2009



»På en række museer er der endog store udfordringer. Og nogle gange er problemet relateret til bestyrelsen, fordi den ikke griber ind«, siger han.

Organisationen Danske Museer afviser, at der skulle være særlige problemer i branchen. »Det er ikke vores generelle indtryk, at museumssektoren som branche er særligt martret af dårligt arbejdsmiljø«, skriver interesseorganisationens formand i en mail.

I sagen om A RoS-direktør Erlend Høyersten afviser bestyrelsesformand Carsten Fode, at bestyrelsen kunne have handlet tidligere. Erlend Høyersten blev direktør i 2013, men det var først i december 2020, at bestyrelsen fik indtryk af, at der kunne være et problem, siger han.

»Vi deltager ikke i medarbejdermøder, men vi følger arbejdsmiljøet så tæt som muligt. Hvert andet år lander der en trivselsundersøgelse på vores bord gennemført af en ekstern konsulent, men der har ikke været noget, der gav anledning til at gribe ind«, siger han.

Carsten Fode er samtidig overbevist om, at der fremover vil være større interesse for den rolle, bestyrelsen spiller – også i forhold til at sikre et ordentligt arbejdsmiljø.

»Jeg tror, at alle museumsbestyrelser er nødt til at vurdere, hvilke kompetencer der skal til«, siger han.

A RoS har selv ændret sin vedtægt af samme årsag. Hvor det meste af bestyrelsen tidligere blev udpeget af tilskudsgivere og organisationer, bliver seks af de ni medlemmer i dag udpeget af et nomineringsudvalg, der skal gennemgå det samlede kompetencebehov.

Ikke som i Irma

Ifølge arbejdsmiljøforsker og professor emeritus Tage Søndergaard Kristensen vil en museumsbestyrelses evne til at forhindre og bremse dårlige chefer næppe afhænge af, hvem der sidder i bestyrelserne.

Dels blander bestyrelserne sig ikke i den daglige drift, dels er



Tal fra Arbejdstilsynet:

Mange museer har ikke styr på arbejdsmiljøet

Gang på gang uddeler Arbejdstilsynet påbud til museerne om at overholde arbejdsmiljøloven, viser aktindsigt.

→ **246 gange siden 2016** har Arbejdstilsynet reageret på arbejdsmiljøproblemer på danske museer, viser en aktindsigt. Ofte handler påtalerne om at forebygge risiko for ulykker, men i 56 tilfælde har Arbejdstilsynet reageret, fordi museerne ikke overholder basale krav i arbejdsmiljøloven – de såkaldte »krav til egenindsats« – som typisk fører til et påbud om handling.

Det kan dreje sig om mangelfulde brugsanvisninger eller oplæring og instruktion af medarbejderne, men i de fleste tilfælde, 38 i alt, handler det om, at museerne ikke har udarbejdet en arbejdspladsvurdering (APV) eller ikke har afholdt den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse. Eller simpelthen slet ikke har en arbejdsmiljøorganisation.

Siden 2020 – hvor coronanedlukningen i lange perioder har forhindret Arbejdstilsynet i at foretage tilsyn – er påbud af den type givet til museer som Roskilde Museum, Museum Sønderjylland, Teatermuseet i Hofteatret og Bornholms Museum.

Til sammenligning har fx hotelbranchen i samme periode fået blot 33 reaktioner, selv om Arbejdstilsynet var på mere end dobbelt så mange tilsyn på hotellerne som på museerne.

19 af de 246 reaktioner drejer sig om psykisk arbejdsmiljø. I 8 tilfælde handler det om »stor arbejdsmængde og tidspres« og i 4 tilfælde »krænkende handlinger«. Resten drejer sig om »vold og traumatiske hændelser« og øvrigt psykisk arbejdsmiljø. Det er i øvrigt 1 reaktion mere, end der er givet i hotelbranchen.



»Dårligt arbejdsmiljø plager landets museer«

Det psykiske arbejdsmiljø på landets museer er flere steder så dårligt, at mange ansatte bukker under med sygdom og stress. »Mange undlader at sige fra over for dårlige vilkår af frygt for at blive stempet som besværlige i resten af branchen«, siger faglig konsulent i DM.

Information, aug. 2009



»Dårlig museumsledelse«

Tidligere ansatte træder frem og fortæller om et dårligt arbejdsmiljø på Bornholms Museum. »Det var så hård en belastning at være ansat under hende. Jeg er ellers af natur stærk og kunne i det første års tid overleve de uhyrligheder, jeg blev udsat for, men til sidst kunne jeg ikke mere«, lyder det fra en tidligere ansat museumsinspektør om den daværende leder.

Bornholms Tidende, marts 2009



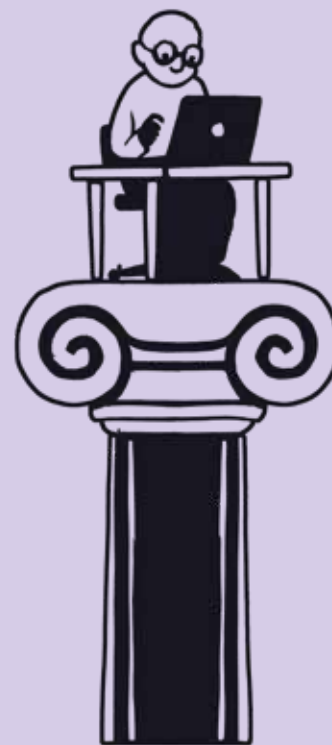
»Havde det været henne i Irma, hvor der skal præsteres dagligt, ville dårlig ledelse hurtigt afspejle sig i omsætningen. Men på et museum er den slags langt mere uigennemskueligt«.

Tage Søndergaard Kristensen, [arbejdsmarkedsforsker](#)

medlemmerne som regel ulønnede, hvilket begrænser bestyrelsens indsats. Det største problem er dog, at det er svært at registrere konsekvenserne af dårlig ledelse, mener han, hvilket også kan være en forklaring på, hvorfor problemerne på museerne undertiden eskaleres.

»Havde det været henne i Irma, hvor der skal præsteres dagligt, ville dårlig ledelse hurtigt afspejle sig i omsætningen. Men på et museum er den slags langt mere uigennemskueligt, og bestyrelsen får ikke forelagt KPI'er (Key Performance Indicators, red.) eller andre følsomme indikatorer, som andre steder kan føre til, at ledelsen bliver udskiftet«.

Ifølge Tage Søndergaard Kristensen skal rækken af ledelses- og arbejdsmiljøproblemer på museerne ses i sammenhæng med det, han kalder uklarhed i kerneopgaven.



»Museumschef skal på lederkursus«

Svendborg Museum lider under et »psykisk dårligt arbejdsmiljø«, der har forårsaget både opsigelser og langtidssygemeldinger. »Jeg blev leder i en moden alder og har aldrig fået nogen egentlig lederuddannelse. Det skal der nu rådes bod på, blandt andet er jeg tilmeldt et kursus i konfliktløsning og moderne lederskab«, siger museumschefen.

Fyns Amtsavis, okt. 2008

»Uhyre dårligt arbejdsmiljø har i årevis præget Museumscenter Aars«

»Problemet er, at stedet har en chef, der ser sig gal på enkelte ansatte og systematisk forfølger dem. For mig at se bruger Bo Madsen nærmest terror mod dem, han bliver sur på«.

Nordjyske Stiftstidende, maj 2007

»Byens store museum bliver meldt til politiet, hvis ikke arbejdsmiljøet bliver bedre«

Arbejdsforholdene på AroS, Aarhus Kunstmuseum, er så dårlige, at Arbejdstilsynet har kvitteret med ti forskellige påbud. Det gælder både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø, og Arbejdstilsynet truer med politianmeldelse.

Aarhus Stiftstidende, maj 2006

»Hans metode var at udøve en ekstrem social kontrol«

Historiker Thomas Rehling lod sig sygemelde, da hans chef og museumsleder rasende kastede en bunke papirer i hovedet på ham.

→ **Da Thomas Rehling** var museumsinspektør på Marstal Søfartsmuseum, blev han og en kollega udsat for trusler, grænseoverskridende og fornærende adfærd fra den daværende museumsleder Erik Kromann. Det har han tidligere fortalt i DM Akademikerbladet. Thomas Rehling sygemeldte sig i 2019 efter et medarbejdermøde, hvor Erik Kromann i et raserianfald kastede en bunke papirer i hovedet på ham.

»Hans metode var at udøve en ekstrem social kontrol og nedbryde de få, der potentielt udgjorde en trussel. Det foregik på de daglige kaffemøder, hvor han helt åbent latterliggjorde medarbejdere, han var utilfreds med, hvorefter folk så skulle deltage i latterliggørelsen«, fortæller Thomas Rehling, der også erindrer, at »Kromann var pot og pande med bestyrelsen«.

Sammen med en kollega, der også var offer for Erik Kromanns mobning, klagede Thomas Rehling til sidst til Slots- og Kulturstyrelsen, fortæller han.

Erik Kromann afviste, at der skulle være problemer med hans ledelse. Og da museumsbestyrelsen over for Kulturstyrelsen erklærede sig »meget tilfreds« med Erik Kromann og i øvrigt afviste anklagerne som »grundløse og uberettigede«, valgte styrelsen at tage »bestyrelsens udtalelse til efterretning«.

I en opfølgende kvalitetsvurdering fra 2020, der på papiret også omfattede ledelsen af museet, omtaler Slots- og Kulturstyrelsen ikke klagen mod museet med et eneste ord og har i sin vurdering intet at udsætte på museets ledelse. Man anbefaler dog museet at »overveje relevansen af« at lade nogle af bestyrelsens medlemmer blive valgt af andre end den lokale museumsforening.

Thomas Rehling, der endte med en fyreseddel og forlod museumsverdenen, har ikke meget tilovers for Slots- og Kulturstyrelsens evaluering. Men han forstår godt, at bestyrelsen kunne have en helt anden og positiv opfattelse af Erik Kromann. Ligesom de fleste øvrige medarbejdere.

»Jeg er ikke psykolog, men han havde helt klart stærkt narcissistiske træk. Smilte du til ham, overøste han dig med ros. Så var han den venlige fyrste, der var god ved undersåtten. Så selvfølgelig kunne han fremstå som en rar fyr. Kom man derimod med faglig kritik, var han djævelen selv. Og så var han tyrannisk. Da jeg fx blev sygemeldt, ringede han til lægen og krævede sygdomserklæringen trukket tilbage. Jeg vil gætte på, at han behandlede bestyrelsen anderledes«, siger Thomas Rehling.

Erik Kromann afviser alle anklager. Motivet bag »mytteriet«, siger Kromann til DM Akademikerbladet, var at få ham fyret, så Rehling kunne overtaget ledelsen af museet.



»På museerne er der ofte en konflikt mellem den faglige, forskningsmæssige fordybelse og kvalitet på den ene side og den udadrettede formidling på den anden«, siger han.

Samme vurdering har Anita Mac, ledelsesforsker på RUC. Hun tror ikke, at grænseoverskridende adfærd er særligt udbredt på museerne.

»Men jeg tror, der er en kamp mellem traditioner, mellem en gammeldags docerende måde at formidle på og så en moderne, der mere er i dialog med brugerne. Det er faktisk en transformation, du ser overalt i vestlige samfund. Det er en sejproces, hvis du skal have din faglige identitet med i det«, siger Anita Mac.

DM-konsulent Øjvind Vilsholm peger ligeledes på, at der igennem en årrække er stillet større krav til museernes forskning fra Slots- og Kulturstyrelsen i takt med et øget fokus på publikum.

Når de ansatte finder sig i dårlige ledere, handler det i sidste ende om ren og skær overlevelse, mener han.

»Muligheden for at stille noget op er langt bedre, når der er en tillidsrepræsentant, der kan være et talerør for medarbejderne. En enkelt medarbejder er derimod sjældent interesseret i at stikke hovedet frem. De er bange for at miste deres job eller risikerer, at chefen bliver endnu mere sur. Nogle gange ender folk også med at blive i tvivl om, hvorvidt de selv er utilstrækkelige, hvilket sjældent er tilfældet«, siger Øjvind Vilsholm.

Selvom DM'erne på A RoS er omfattet af en overenskomst, er det endnu ikke lykkedes at få valgt en tillidsrepræsentant. ➔



»Ansatte flygter fra Naturama«

»Vi siger nu fra offentligt, fordi Naturamas tilsyneladende store succes har en grim bagside. Nogen skal fortælle det. Det har ikke været til at holde ud at se på, hvordan folk er blevet mobbet ud af Jacob Salvig«.

Fyens Stiftstidende, nov. 2005

»Mytteri på Statens Museum for Kunst«

I et åbent brev til pressen undsiger 11 inspektører direktør Allis Hellelands ledelse af Statens Museum for Kunst: »I takt med en stigende bureaukratisering synes ledelsesformen at have udviklet sig i en mere og mere autoritær retning. Helt centrale områder for museumsdriften (...) bliver i stigende grad dikteret af direktøren«.

Information, marts 2002



Etter flere år med elendig arbeidsmiljø:

»VI HAR TYDELIGT FÅET DET BEDRE«

På Roskilde Museum er et betændt arbejdsmiljø blevet vendt til det bedre. Museets nye direktør får en stor del af æren.



I 2017 blev Roskilde Museum på forsiden af Politiken beskrevet som en arbejdsplads med en brutal og diktatorisk ledelse.

Det var, to år efter at eksperter i Magisterbladet kaldte museet for en arbejdsmiljømæssig katastrofe. 60 pct. af de ansatte havde dengang mistillid til direktionens evne til at sikre et godt samarbejde.

Men en ny ledelse har sammen med medarbejderne tilsyneladende fået vendt den dramatiske nedtur. Det viser to trivselsmålinger fra december 2020 og 2019. På ét år er andelen af medarbejdere, der vil anbefale arbejdspladsen til andre, vokset fra 45 pct. til 71 pct. Tilliden til direktionen er vokset fra ca. 60 pct. til ca. 80 pct. Andelen, der føler sig anerkendt for et godt stykke arbejde, er vokset fra 40 til 62 pct.

Også på parametre som indflydelse, forholdet til nærmeste leder, mål for arbejdet, motivation og engagement er der væsentlige forbedringer mellem de to målinger.

Ifølge tillidsrepræsentant Isabella No'omi Fuglø har museets direktør, Morten Thomsen Højsgaard, spillet en afgørende rolle for den øgede trivsel. Han kom til museet i 2019 og stod med egne ord på en brændende platform.

»Problemerne var mange. Særligt fungerede samarbejdet mellem afdelingerne ikke. Og så havde vi et ledelsesproblem, for der var en meget synlig lav tillid til direktionen. Der blev også meldt ind om negative omgangsformer og krænkende sprogbrug. Ikke sexistisk, men faglig nedrakning og manglende respekt. Der var også en oplevelse af stor forskelsbehandling«, siger Morten Thomsen Højsgaard.

Der skulle med andre ord handles. Og det blev der. En plan fra efteråret 2020 opsummerer de organisatoriske tiltag efter 2019-undersøgelsen:

En vicedirektør fra den gamle ledelse blev fyret. Afdelingerne fik tydeligere ansvar. Bestyrelsen fik en medarbejderrepræsentant, og samarbejdsudvalget følger nu regelmæssigt trivsel og arbejdsklima. Alle faglige hovedområder er blevet dækket af en overenskomst – senest også studentermedhjælperne. Alt sammen tiltag, der skal sikre fokus på medarbejdernes forhold og et mere gennemsigtigt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Frygt og dialog

Ifølge Morten Thomsen Højsgaard har det »forhåbentlig hjulpet noget« på tilliden, at der er kommet en ny direktør.

»Jeg har vanskeligt ved at sige, hvordan her var før, for jeg var her ikke, og jeg prøver også på ikke at pege for meget bagud. Men jeg har også det udgangspunkt, at jeg tror på mine medarbejdere, når de siger, at der var et problem, i stedet for at bortforklare det«, siger han.

Mange ledere vil gerne se sig selv som åbne, lyttende, inddragende og transparente. Det er også de ord, Morten Thomsen Højsgaard bruger til at beskrive sin egen tilgang til cheffrollen. Ifølge tillidsrepræsentant Isabella No'omi Fuglø er der i ROMU-chefens tilfælde noget om snakken. Hun kalder hans adfærd over for medarbejderne »stærkt anerkendende«.

»Det er jo ikke nogen hemmelighed, at nogle folk på ROMU har oplevet, at her var en decideret frygtkultur«, siger hun.

»Det er ikke sådan, at alt nu er fryd og gammen, men Morten har som person båret en kulturændring med sig. Han vil gerne sætte sig ned og tage den svære snak. Og det gør ham til en god leder for os. Også når han kommer med udspil, vi ikke nødvendigvis bryder os om, afviser han aldrig at tage dialogen«, fortæller Isabella No'omi Fuglø, der er museets blot anden tillidsrepræsentant. Den første blev valgt i 2017.

Morten Thomsen Højsgaards åbne tilgang har ifølge Isabella No'omi Fuglø bevirket, at AC-gruppen er blevet mere livlig. Flere kolleger banker på hendes dør. Før sagde de op, når de ikke magtede mere. Nu er medarbejderflugten stoppet.

»Vi har tydeligt fået det bedre, men som tillidsrepræsentant har jeg faktisk fået mere travlt, fordi mange af de problemer, der før var usynlige, nu dukker op til overfladen. Folk tør sige fra«.

Bløde og hårde værdier

Udfordringen er ifølge Isabella No'omi Fuglø et stykke af vejen fortsat at få den fusion, der i 2015 samlede gamle, selvstændige museer i Museumskoncernen ROMU, til at virke.

»Før var der en høj grad af topstyring, der udgik fra Roskilde. Det er vi gået væk fra, og nu skal alle dele af organisationen finde deres fodfæste. Vi skal finde ud af at være et afdelingsbaseret hus, men hvor vi har forskellige besøgssteder. Den vægtning skal lade rigtigt, og vi er ikke nødvendigvis der, hvor vi skal lande«.

I den mere kontante afdeling har museet taget et opgør med korte tidsbegrænsede ansættelser af udgravningsarkæologer.



»Det er ikke sådan, at alt nu er fryd og gammen, men Morten har som person båret en kulturændring med sig«.

Isabella No'omi Fuglø, tillidsrepræsentant, ROMU



Den arkæologiske afdeling har nu ti fastansatte arkæologer mod før fire. Beslutningen blev truffet af overgangsfiguren Henrik Bo Nielsen, der var direktør fra 2017 til 2019, men Morten Thomsen Højsgaard bakker helt op.

»Det er jo ikke rimeligt, at rigtig mange årsværk skal være ansat en måned ad gangen. Det giver nogle afsindigt asymmetriske magtforhold, og mange af de negative omgangsformer skal man nok også lede efter der«, siger han.

Udfordringerne med gamle privilegier er dog ikke forsvundet, vurderer Isabella No'omi Fuglø.

»Et af problemerne i det gamle hierarki var, at det var uklart, hvordan forskellige privilegier blev opnået. Nogle var forgyldt, og andre turde ikke sige noget. Der skal vi bevæge os mod en mere gennemsigtig struktur, for eksempel omkring retten til at forske. Der skal være tydelighed, og der skal fokuseres på ligestilling, ikke kun kønsmæssig, men også i forhold til faglighed og typer af ansættelser«.

Morten Thomsen Højsgaard ved godt, at han langt fra er i mål. Men han tror, han er personen, der kan gå hele vejen.

»Jeg er måske udstyret med en overdreven selvtillid, men siden jeg var barn, har jeg prøvet at vende ting, og jeg får energi af at se folk vokse. Og jeg har en dyb kærlighed til Roskilde, så her kan jeg være til min pension. Nu skal jeg gøre alt, hvad jeg kan, for at få de her folk til at trives. Det er helt ærligt min ambition«.



NYHED FRA DANSK SPROGNÆVN

Grammatiske termer – en opslagsbog om grammatik

Grammatiske termer indeholder 275 termer og begreber der alle er forsynet med en definition, relevante eksempler, synonymer og henvisninger til beslægtede termer. 21 faktabokse og oversigter giver overblik og konkrete råd.

Med bogen i hånden er læseren udstyret med en nøgle fra andre grammatiske terminologier og traditioner til den danske. Over 400 henvisninger hjælper hurtigt læseren hen til det opslagsord hvor det sproglige begreb er defineret og beskrevet.

Bogen henvender sig primært til studerende ved sprogfagene på universitetet og læreruddannelsen, men også grammatikinteresserede og studerende på andre uddannelser vil kunne have gavn af bogen.

**Køb bogen via
bogpriser.dk
eller hos din lokale
boghandler.**



Dansk
Sprognævn

Adelgade 119 B
5400 Bogense
www.dsn.dk

Q

&

A



Foto: Laura Skelgaard Krogh/Altan Scapix

FOR TREDJE ÅR I TRÆK VIL POLITIKERNE
LUKKE GRUNDTVIG-CENTERET:

»Vi føler os som en ligegyldig skakbrik«

De har prøvet det før. Nu er det sket igen. I de seneste tre finanslovsudspil har regeringen fjernet bevillingen til Center for Grundtvigforskning på Aarhus Universitet. Centerleder og lektor Katrine Frøkjær Baunvig fortæller om at lede en arbejdsplads, der er i konstant fare for at lukke.

Om Center for Grundtvigforskning

- Oprettet efter politisk initiativ fra Fogh-regeringen i 2009
- Har til formål at udarbejde en videnskabelig, digital udgave af N.F.S. Grundtvigs ca. 10 000 publicerede værker samt til at forske og formidle i disse
- Der er 13 ansatte, primært editionsfilologer
- Der er sat 20 år af til arbejdet og ca. 10 mio. kr. om året. Pengene er mestendels blevet givet som etårige bevillinger på finansloven
- Centeret har de seneste tre år fået penge fra forskningsreserven efter at være taget af finanslovsudspillet

Hvornår fandt du ud af, at I ikke er en del af det nye finanslovsudspil?

Fra slutningen af august googler jeg gerne 'finanslovsudspil' dagligt: Når jeg møder ind på arbejde, når jeg er på vej til frokost, og når jeg tager en kop kaffe. Vi får ingen heads up, så jeg må selv tjekke det. I år gik der igen et sug gennem maven, da jeg fandt formuleringen i udspillet. »Der budgetteres ikke længere på kontoen«, lyder det med den lakoniske brutalitet, jeg efterhånden kender så godt. En kollega var kommet mig i forkøbet og havde allerede sendt det ud på en alle-mail. Det var et genkendeligt kaos, folk blev urolige, slukørede, vrede. Så må jeg sætte mit bogarbejde på pause og til at ringe til politikere, min bestyrelsesformand, min institutleder og dekan. Same procedure as last year.

Hvordan er det at arbejde et sted, hvor politikerne gang på gang vil fjerne bevillingen?

Det er slidsomt ikke at kunne vide sig sikker i sit job år efter år. Som leder forsøger jeg at bero-

lige, når jeg har mulighed for det og grund til det. Men man vænner sig ikke til uroen. Det, som fylder hos os på kontoret, er den ringeagtelse af vores arbejde, som det er udtryk for. Vi mener jo vel at mærke, at det er vigtigt, det vi laver. Det er manglen på anerkendelse, der gør os allermost slukørede. Vi føler os som en ligegyldig skakbrik.

Hvordan håndterer I situationen?

For det første er det jo ikke en situation, som kun begrænser sig til månederne omkring finanslovsforhandlingerne. Vi har haft foretræde for Uddannelses- og Forskningsudvalget for at oplyse om vores arbejde. Vi har også forsøgt at få ministeriet i tale – indtil videre uden held. Men i fohandlingsmånederne går meget af min tid med at tale om penge og usikkerhed. Det er helt ærligt forstyrrende, at så meget af tiden går med at tale med velmenende kolleger og nysgerrige journalister om finansieringen. Jeg vil jo meget hellere tale om arbejdet. Om at vi er front-runners i arbejdet med digital kulturarvsbevaring.

Om vores forskning i Grundtvigs fantasy-kristendom. Og så videre. Heldigvis oplever vi høj opbakning fra universitetsledelsen og fra folk generelt. Det trøster.

Har det nogle konsekvenser for arbejdsmoralen?

Jeg vil gerne skærme centerets ansatte fra uro, så de faktisk kan koncentrere sig om det, vi får løn for. Men det er svært at modvirke mismodet. Forskning og sund fornuft viser, at jo mere ro, der er om et forskningsprojekt, des bedre bliver kvaliteten af arbejdet. Det giver en årlig mulig fratagelse af bevilling til centeret os ikke. Vores største drøm er at få en længerevarende bevilling, så vi kan planlægge langsigtet arbejdsmæssigt – og privat for den sags skyld. Staten har brugt over 100 mio. kr. på et projekt, som ikke er meget værd i en halvfærdig udgave. Vi overholder alle tidsfrister og har væsentlige stigninger i besøgstallene på grundtvigsværker.dk. Lad os nu få ro til at færdiggøre projektet. Sådan lyder mit daglige hjertesuk. ■

Jeg viste min ansøgning til fem kloge folk. Den fik tæv

Akademikerbladets journalist skrev en ansøgning til et job. Men den var grim, ukonkret og handlede om ham selv, ikke jobbet.



☀ God til jobbet, men dårligt til at skrive jobansøgningen.

Den følelse har jeg haft gang på gang. At jeg nok skulle have overbevist arbejdsgiveren om mine evner, hvis jeg da bare kunne blive inviteret til samtale. Irritationen over at blive frasorteret på noget – ansøgningen – som intet har at gøre med mine evner til at bestrebe jobbet.

Men nu skal det være slut. Herregud, en erfaren journalist og akademiker som mig må da kunne lære at skrive jobansøgninger, der baner vejen til jobsamtalen som en snepløv i let slud.

Man lærer af sine fejl. Så jeg besluttede mig for at skrive en ansøgning og derefter søge hjælp hos kloge folk for at forstå, hvad jeg gør forkert.

Samtidig kunne jeg bruge anledningen til at tænke mig selv lidt ud af den journalistboks, jeg befinder mig i. Af sted med mig ind på internettet, hvor jeg scrollede gennem jobbanker for akademiske job. Og bum, så var den der:

Teamleder for Team Formidling på Museum Salling

Har du lyst til at arbejde med formidling og formidlingsledelse på et mangfoldigt museum?

Vi søger en kollega, som vil medvirke til at strukturere formidlingen på 4 museumsafdelinger, 5 lokalarkiver, 1 kommunearkiv og ude i landskabet naturvejledning, arkæologiske udgravninger m.m. Museum Salling er et statsanerkendt museum med ansvarsområder inden for naturhistorie, kulturhistorie og kunsthistorie samt det arkæologiske ansvar for Skive Kommune.

En ualmindelig kort jobannonce uden en masse definitioner af forventede kvalifikationer og erfaringer. Det kan jo tolkes som et tegn på åbenhed over for ansøgeren og stillingens profil. En god start.

Mange journalister er historienørder, og jeg er en af dem. Formidling er jo det, jeg lever af, så også tjek dér. Ledelse? Tja, alle ledere skal jo starte et sted, og hvorfor ikke mig?

Jeg havde dog nogle åbenlyse udfordringer. Jeg har aldrig arbejdet på museum og har ingen erfaring med at arrangere udstillinger. Og så det med ledelse. Det er en almindelig antagelse, at man er en bedre leder, når man har ledelseserfaring, og jeg har ingen.

Men noget, som alle medarbejdere og organisationer har brug for, er begejstring. Jeg besluttede mig for at sælge mig selv på min begejstring for historiefortælling. Måske kunne de se mig som en person, der kan inspirere og puste nyt liv i butikken. Salgstricket blev en anekdote, fra dengang jeg skulle rive loft ned i min kolonihave, men nær aldrig var blevet færdig på grund af de sider af avisen Social-Demokraten årgang 1929, der var klæbet til loftet.

Museum Salling er et lidt specielt museum. På Wikipedia kunne jeg læse, at det i 2008 blev fusioneret sammen af en række museer på egnen og derfor består af en række udstillinger med både kunst, natur, geologi, historie og kulturelle arrangementer. Jeg er hverken stærk i kunst eller natur, men jeg prøvede at vende bredden til min fordel ved at sælge mig som »allrounder« og kvittere for den vigtige rolle i lokalsamfundet, som jeg gættede på museet har – eller i hvert fald gerne vil have.

Skal man skrive om sit privatliv? Det bliver hurtigt klichéagtigt, men jeg synes alligevel, at det hører sig til. Så jeg udvalgte nogle af de karakteristika hos mig selv, som umiddelbart kan virke mest tiltalende, og gjorde det så kort som muligt.

Indledning og afslutning er næsten det værste. Man vil så gerne skille sig ud, men hvordan kan man komme uden om de helt indlysende konstateringer: Jeg har set opslaget, jeg ønsker at søge stillingen, jeg håber, I vil kalde mig til samtale? Det kunne jeg ikke.

Og så endte det således:

Vedr. stilling som teamleder for Team Formidling

Hej

Jeg har set opslaget om jobbet som leder af Team Formidling på Museum Salling. Det, synes jeg, lyder rigtig spændende, og jeg vil hermed gerne søge jobbet.

Tillad mig at indlede med en lille anekdote:

Da jeg engang skulle fjerne et forsænket loft i mit kolonihavehus, blev det en meget langtrukken affære. Problemet var, at de gamle loftbrædder var beklædt med sider fra en avis – Social-Demokraten årgang 1929. Og det var mig aldeles umuligt at rive loftet ned, før jeg havde læst alle artikler og annoncerne med for den sags skyld.

Fortiden er en eventyrbog – med gode og onde fortællinger – der aldrig holder op. Og dem vil jeg rigtig gerne hjælpe med at folde ud på Museum Salling.

Historierne og formidlingen har altid været centralt i mit arbejde. Jeg er cand.comm. i historie og journalistik og har arbejdet som journalist, siden jeg blev færdiguddannet. Som journalist ved Akademikerbladet (tidl. Magisterbladet) har museerne og den faglige udvikling på området været en del af mit stofområde. Og gennem mine år ved forskellige medier har jeg masser af erfaring med digital omstilling og de formidlingsformer – og undersøgelser af brugergrundlaget – der i disse år åbner sig for at blive udforsket og udnyttet.

Samtidig tror jeg på museet som lokalt, kulturelt omdrejningspunkt. Folk har måske mere end nogensinde brug for noget, vi kan mødes om, og jeg ser det som en primær opgave at fortsætte og udvikle Museum Sallings gode arbejde med at skabe anledninger til at mødes – om kunst, musik, historien og naturen.

Museum Salling har jo en næsten enestående bred formidlingsportefølje. Og netop derfor tror jeg, at der kan være god brug for en allrounder som mig, der ganske vist ikke har dyb faglig baggrund inden for nogen af de enkelte faglige områder, men som kan se tingene i et overordnet formidlingsmæssigt perspektiv, og som er vant til at arbejde ud fra det helt grundlæggende spørgsmål: Hvad er den gode historie her?

I søger en teamleder. Jeg vil nok selv sige, at jeg er teammenneske mere end ledermenneske. Det kollegiale samarbejde er for mig altid en glæde og inspiration. Men det samarbejde er jeg samtidig også klar til at tage ansvar omkring.

Hvis I ansætter mig, får I oven i hatten en fornøjet far til teenagepiger, en ivrig fællessangsakkompagnatør, en selvbygger, en mand til de høje bjerge, særligt gerne med sne og langrendsspor på.

Det håber jeg, I vil.

Vh



**Den
effektive
ansøger**

Skriv ikke, at du er god – vis det!

At skrive jobansøgninger er ikke stor digtekunst. Det er en øvelse, man kan gå til med grundighed, systematik og rutine.

Det gør Louise Bechgaard Kristensen, som er digital marketingkonsulent. Inden for de sidste ti år har hun søgt og fået fire forskellige job. Da hun i år fik job i it-virksomheden iKontrol, var hun til samtale til yderligere to andre stillinger. Så hun har tydeligvis fat i noget rigtig, når hun skriver ansøgninger.

»Jeg går slavisk gennem jobopslaget. Så highlighter jeg områder med ting, man skal kunne eller gerne må, og så laver jeg punktopsætninger med mine kompetencer og ting, jeg vil kunne løse, fra første dag jeg starter på jobbet«, fortæller hun.

Research af arbejdspladsen er også en vigtig del af opgaven.

»Jeg bruger rigtig meget tid på at kigge på virksomhederne. Særligt deres sociale medier viser meget godt, hvordan de er, og hvordan de vil kommunikere. Nogle har et afslappet forhold og laver sjove indslag på Facebook, mens andre har en mere professionel tone. Det samme med hjemmesiden, særligt »om os«-siderne giver et godt indtryk af, hvad det er for en virksomhed«, fortæller Louise Bechgaard Kristensen.

Faktisk starter hun altid ansøgningskrivningen med sit cv.

»Man siger, at arbejdsgiverne ofte starter med at læse cv'et, og hvis de kan lide det, går de videre til selve ansøgningen. Så jeg skriver en lille profiltæst i starten af cv'et om, hvad jeg kan og har lært, og så bruger jeg ansøgningen til at uddybe det«.

Det er tydeligt, at min ansøgning ikke er helt, som hun selv ville have gjort det.

»Jeg kan godt lide, at du skriver om virksomheden og forsøger at flette din passion sammen med den. Det, jeg ville ændre, var starten, hvor jeg ville lægge vægt på det, du kan bidrage med som teamleder. Derudover ville jeg lave overskrifter, der gør det mere overskueligt«.

**Den
erfarne
ansætter**

Drop den lige gyldige indledning

Måske skal jeg slet ikke søge ind i museumsverdenen, men i den kreative bureaubranche? Tanken slår mig, efter at jeg har talt med Nanna Sverrild, der har titlen »head of people« i virksomheden Kontrapunkt, der udvikler brands og visuelle identiteter.

Hun reagerer i hvert fald ret positivt på den fortællende stil, jeg prøver mig med i ansøgningen.

»Din anekdote med kolonihavehuset fungerer rigtig godt. Det viser noget selvindsigt, at man bruger sådan en historie. Jeg kan mærke dig, og jeg kan huske dig. Så du starter på et højt niveau. I virkeligheden skulle du nok have gået direkte på anekdoten i stedet for den lidt lige gyldige indledning«, siger hun.

Som »head of people« læser hun alle ansøgninger, der kommer til Kontrapunkt.

I hendes øjne skal en god ansøgning skabe nysgerrighed om personen, men samtidig tryk om, at man kommer med noget ballast.

»Jeg kigger efter selvindsigt. Den der refleksion over, hvem man er, hvad man bidrager med, hvor man kan udvikle sig, og hvad man er god til. Jeg kan godt lide, at du reflekterer over, at du er teammenneske før teamleder. Men det med at du vil tage ansvar, der er du til gengæld lidt famlende«.

Hvordan får jeg fremstillet mig selv som en net leder, når jeg ikke har nogen ledererfaring?

»Jeg ville måske reflektere over, at god ledelse handler om at få mennesker til at trives. Måske skal du skrive: Jeg har virkelig mod på at tage et ansvar for at drive teamet og begejstre folk«.

Jeg er jo lidt halvgammel, så jeg overvejer meget, om jeg skal nævne min alder?

»Jeg vil aldrig skrive min alder. Jeg vil bare vise i ansøgningen, at jeg er tynget af erfaring«, siger Nanna Sverrild.

Den visuelle del af min ansøgning er til gengæld helt til hest.

»Hvis du søgte ind hos os, ville jeg studse meget over, at du slet intet krudt har brugt på, at den ser flot ud med manchete og margin og appellerer til at blive læst. Og så vil jeg overveje at smide et billede på, så man kan se dig«.

Ansøgnings-
eksperten

Det skal ikke handle om dig

Der er os, der skriver jobansøgninger for at få et job. Og så er der dem, der lever af jobansøgninger i sig selv.

Sådan en er Ricki Nielsen. Han har specialiseret sig i kunsten at skrive jobansøgninger og arbejder med at undervise og hjælpe kunder med deres ansøgninger.

Ricki Nielsen siger stort set det samme til alle. Og min ansøgning giver ham desværre ikke grund til at gøre en undtagelse:

»Din ansøgning handler for meget om dig og for lidt om det sted, du søger hen«, siger han og trøster mig med, at det er en fejl, mange begår.

»Det er et generelt problem – man skriver en ansøgning om sig selv, ikke om virksomheden. Men de, der kommer til samtaler, skriver stort set ikke om sig selv. Deres ansøgninger handler ikke om fortiden, men om fremtiden i virksomheden«.

Men det er ikke kun jobansøgere som mig, der ikke har set fidusen. Arbejdspladserne er ofte selv for dårlige til at lave jobopslag, der beskriver, hvad jobbet går ud på, fortæller Ricki Nielsen.

»Det står meget sjældent i opslaget. Så det, jeg kan lære dig, er at ringe til virksomheden og finde ud af, hvad det er for en opgave, du skal løse«.

Ricki Niensens råd er meget konkret: Ring og find ud af, hvad jobbet går ud på.

»Spørg for eksempel: Hvilke opgaver ligger på mit bord, når jeg møder ind? Eller spørg: Hvad vil jeg blive målt på efter 6 måneder?«

Men hvis alle ansøgere til et jobopslag ringer, og jeg så ringer som nummer 85, er jeg så ikke bare irriterende?

»Du skal ringe som en af de første, så snart du ser opslaget. I øvrigt er det meget få, der ringer, og mange af dem bruger samtalen til at sælge sig selv i stedet for at researche på jobbet«.

Og så har han også lige et fif til afslutningen.

»Du skal ikke slutte ansøgningen af med at skrive: Jeg glæder mig til at kunne uddybe ved en samtale. Du skal skrive: Til samtalen vil jeg medbringe 3 eksempler på arrangementer, I kan afholde på jeres museum. Så er der en rigtig fed cliffhanger og en god grund til at mødes«.

Djøj'er
med løg(n)

Jobansøgninger handler om at lyve lidt

En genreautoriseret løgnehistorie.

Per Helge Sørensen er kendt for at udstille hykleri og tomme fraser i satireshowet »Djøj med løg(n)«. Og han lægger heller ikke fingrene imellem, når han skal beskrive det at skrive jobansøgninger.

»Jobansøgninger er den tarveligste genre«, fastslår han.

Tarvelig, fordi vi simpelthen tvinges til at file med sandheden.

»Du ser et opslag, som stort set er umuligt at leve op til. Men du vil gerne have jobbet, så du er nødt til at lyve. Allerede fra første sætning: Jeg har altid drømt om at arbejde med historieformidling i Skive. Det passer jo ikke. Det er løgn!«

Han synes dog, jeg er god til at lyve.

»Den næste løgn er at sige: Det, I efterspørger, har jeg lavet i lang tid. Du har jo ikke arbejdet med museumsformidling, men så bruger du sådan nogle ord som »sproglig formidling«. Det er meget klassisk, at man trækker tingene op på de store linjer: Jeg har ikke arbejdet med biokemi på dén måde, men jeg havde en surdej ... Men jeg synes, du gør det flot. Man køber jo, at det næsten er det samme«.

Er der simpelthen en indforstået forventning om, at man lyver lidt?

»Det er der jo. Det er en særlig genre, hvor man er nødt til at følge konventionerne. Det kan godt være, hvis det er et rigtig skævt reklamefirma, at du kan få jobbet ved at skrive: Jeg aner ikke, hvem I er, men jeg har brug for nogle penge. Men nej, vi ved godt, at vi alle sammen lyver lidt. Og det hele handler om, at man skal ind til den der jobsamtale. Og hvis man kommer til samtalen, ansætter de dig, fordi de godt kan lide dig«.

Arbejdsgiveren

Fortæl, hvordan vi kan bruge dine evner

Eksperters gode råd om ansøgninger er gode. Men hvad tænker den person, som ansøgningen reelt er skrevet til?

Per Lunde Lauridsen er chef for Museum Salling, hvor stillingen er slået op. Han starter med at rose mig for min lille research omkring museets karakter. Allerede her har jeg skilt mig positivt ud i forhold til en del af ansøgerne.

»Det er rigtig godt, at du har været inde og se det med, at vi har en bred formidlingsportefølje. Det betyder meget for mig, at det er en person, der har forholdt sig til jobbet, men også til arbejdspladsen. Jo hurtigere man viser, at man har sat sig ind i jobbet og organisationen og ved, hvad det handler om, jo bedre«, siger Per Lunde Lauridsen.

Hvorfor har det en betydning? Det fortæller vel ikke, om jeg er god til jobbet?

»Nej, men det viser noget om personen – at man tager det seriøst. En tredjedel af de ansøgninger, jeg får, er pligtansøgninger, som jeg skal have sorteret fra«, fortæller han.

Han lyder positiv, men heller ikke mere end det. Blandt andet efterlyser han det, flere har peget på i forhold til ansøgningen: konkrete tanker og forslag om, hvordan mine kompetencer vil kunne bruges i jobbet.

Han forklarer, hvordan jeg i ansøgningen kunne fortolke mine erfaringer i cv'et ind i den konkrete jobsammenhæng. For eksempel hvis jeg havde været træner på et old boys-fodboldhold, at det havde givet mig nogle erfaringer med at lede forskellige personlighedstyper.

»Du skal sige: Det, jeg kan, kan I bruge på den og den måde. Det er cv'et og tolkningen af det, der kan give dig jobbet«.

Ville jeg komme til samtale på den her ansøgning?

»Ja ... det er svært at sige uden at have set cv'et, men hvis det er godt, så synes jeg, du har de relevante kompetencer. Jeg vil sige, at det ville række til at komme blandt de bedste 20 procent«.

Talknu i DR kommer fra hverdags



»De første tre måneder i mit nye job var skrækkelige! Jeg vidste intet om regnskaber, og jeg forstod ikke sproget i den finansielle verden – alle de forkortelser«.

Jakob Ussing, DR's erhvervs-korrespondent

useerne

er

»Ja, verdensøkonomien og finansmarkederne er abstrakte, men de gemmer store dramaer og vilde fortællinger om, hvordan verden helt konkret fungerer«.

Casper Schrøder, DR's økonomikorrespondent

Aktiekurser og regnskaber var ikke en del af pensum på religionssociologi og retorik. Men baggrunden i humaniora gør det nemmere at fortælle tunge talhistorier, mener DR's erhvervsrespondent Jakob Ussing og DR's økonomikorrespondent Casper Schrøder.

niiora

Jeg blev bedt om at undersøge, hvor meget A.P. Møller betalte i olieskat i Algeriet. Det var starten

→ **»Et studiejob kan betyde** rigtig meget for ens karriere. Det er mit arbejdsliv et godt eksempel på.

Jeg manglede kun at skrive mit speciale, da jeg blev tilbudt et fast job på fakultetets blad Humanist. I starten var det ret svært for mig at skrive journalistisk, fordi jeg var meget akademisk i mit sprog. Jeg planlagde egentlig at skrive en ph.d. I stedet kom jeg i en slags mesterlære på Humanist og blev fuldkommen grebet af forskningsformidlingen. Jeg kan kun takke bladets fantastiske redaktør for, at hun investerede så meget tid i at lære mig op.

En dag fik jeg et telefonopkald, der sendte mig i en helt ny retning. Jeg havde nok aldrig fået det opkald, hvis ikke jeg havde studeret arabisk sprog og kultur. Det var min gode ven, der arbejdede for et finansielt nyhedsbureau. Fordi jeg havde kontakter i Algeriet, bad han mig om at undersøge, hvor meget A.P. Møller betalte i olieskat i landet. Det var hemmeligt og en vigtig historie dengang i 00'erne med betydning for investorer og samfundsøkonomien.

Jeg har aldrig været bange for tal, og jeg fandt den helt rigtige kilde, så det var en fed historie at lave. Den fik også stor gennemslagskraft og var den direkte årsag til, at jeg blev tilbudt et job i den finansielle nyhedstjeneste Direkt.



→ **Jakob Ussing**

– 45 år

– Kandidat i religionssociologi, KU. Tilvalgsfag i arabisk sprog og kultur

– Erhvervs-korrespondent på DR siden 2018.

For at være helt ærlig: De første tre måneder i mit nye job var skrækelige! Jeg vidste intet om regnskaber, og jeg forstod ikke sproget i den finansielle verden – alle de forkortelser. Tonen var hård, og der blev råbt højt, hvis jeg arbejdede for langsomt.

Det er den stejleste læringskurve, jeg nogensinde har skullet kravle op ad. Jeg var tæt på at sige op mange gange, men min ven fik mig overtalt til at blive efter en øl eller to.

Stoffet og arbejdsformen bundfældede sig efterhånden, og efter nogle måneder begyndte jobskiftet at give mening. Jeg begyndte også at bruge mine akademiske kompetencer mere. Kildekritikken, det metodiske og blikket for den kontekst, en historie indgår i. Jeg har jo nogle andre værktøjer at ty til end de klassisk uddannede journalister og økonomer. Kombinationen af at kende det journalistiske håndværk og have en akademisk ballast har været afgørende for, at jeg føler, jeg med troværdighed kan fylde rollen ud som DR-korrespondent. ■

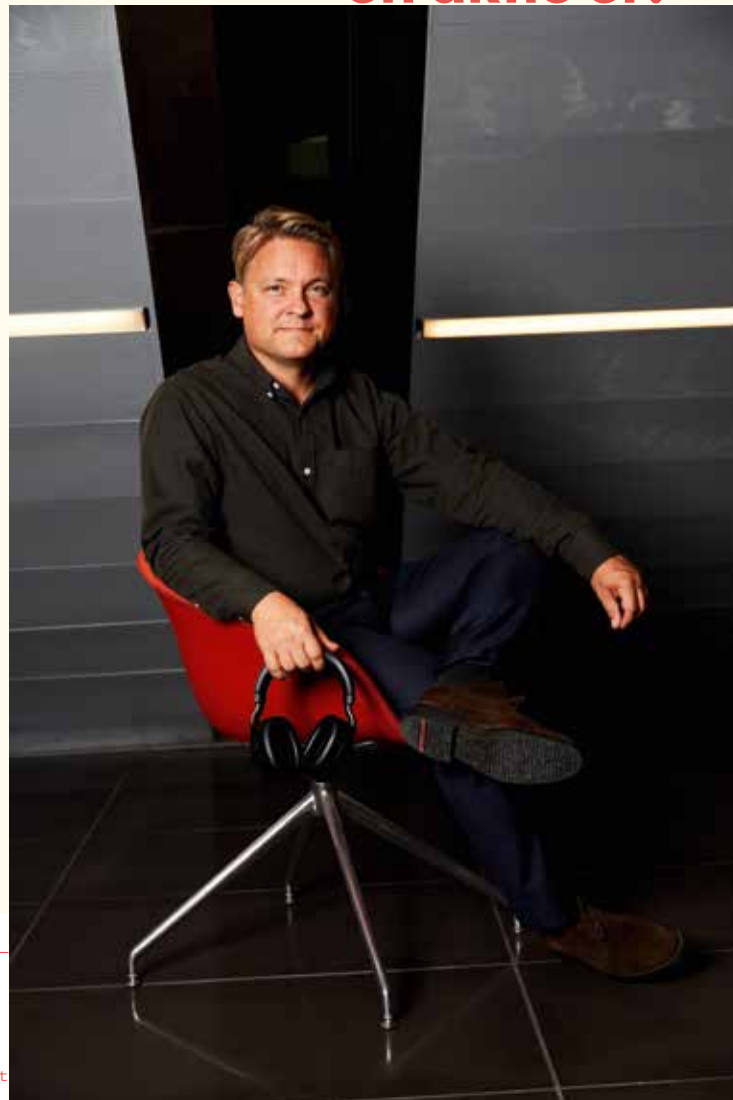
→ **»I skolen fik jeg at vide:** Du har sprogøre. En pæn måde at sige på, at jeg ikke var så god til at regne. Jeg læste retorik på universitetet og tænkte overhovedet ikke på tal som en karrierevej.

Mit første job som journalist var godt nok på Børsen, men jeg skulle skrive om livsstil, ikke økonomi. Det var op til finanskrisen, og jeg skrev den ene artikel efter den anden om eksklusive ure og dyre biler. Da min chef en dag sagde: »Casper, kan du ikke også skrive om aktier?«, så var jeg ret afvisende og forsøgte at forklare ham, at jeg grundlæggende ikke anede, hvad en aktie var.

Men det blev til et lynkursus i de røde og grønne pile og tal på en Bloomberg-terminal, og så tog det ene det andet. For økonomi handler ikke nødvendigvis om at være god til matematik, men om at forstå sammenhænge i en indviklet verden.

Mange tænker automatisk: *Åh, nej, økonomi er kedeligt.* Og ja, verdensøkonomien og finansmarkederne er abstrakte, men de gemmer på store dramaer og vilde fortællinger om, hvordan verden helt konkret fungerer.

Du skal analysere aktiekurser, sagde redaktøren. Det kan du godt glemme, svarede jeg – jeg aner ikke, hvad en aktie er!



→ **Casper Schrøder**

– 43 år

– Kandidat i retorik fra KU i 2006

– Økonomikorrespondent på DR siden 2016.

Jeg har altid sagt mere ja end nej, når der dukkede noget nyt op. Det er godt at holde sit eget lille regnskab med den balance. Og så har jeg aldrig haft en masterplan.

Retorikfaget har måske givet lidt flere åbninger end andre fag. Ved siden af al teorien om det gamle Grækenland er der også meget med selv at holde taler og skrive. Jeg har gjort meget ud af at dyrke det praktiske. Arbejdede ulønnet på universitetsradioen med alt fra et musikprogram til julekalender og som redaktør og annoncesælger på en mikroavis. Jeg skrev også reklame-tekster for en avis, og så solgte jeg interview fra storbyen til Bornholms Radio på min egen slidte minidisc. Vidt forskellige ting, men alle med praktisk formidling som rød tråd.

Måske ligger min rolle som økonomikorrespondent slet ikke så langt fra retorik. Jeg lægger meget vægt på formidlingen, på at få folk til at tænke: Wow, økonomi er slet ikke kedeligt – og hey, jeg forstod det!«



UNDER CORONA FANDT VI RO. NU STRESSER VILIGE SÅ MEGET SOM FØR

Stressniveauet faldt markant blandt akademikere under hjemsendelsen. Nu er det tilbage på samme høje niveau som før.
Hvad siger det om vores arbejdsliv?

☀ Da Anita Kildebæk Nielsen og hendes kolleger blev sendt hjem sidste år, mærkede hun hurtigt, at hjemmearbejdsdagen var langt mindre udmattende end storrumskontoret. Hun nåede mere og var ikke udmattet efter arbejde.

»Det var en kæmpe lettelse at få arbejdsro«, fortæller Anita Kildebæk Nielsen, der er projektleder i studieadministrationen på Københavns Universitet.

I dag er hun så småt vendt tilbage til kontoret på Frue Plads med tre arbejdsdage om ugen. Det slider allerede lidt på nervesystemet.

»Nu, hvor jeg har prøvet at arbejde hjemme, er jeg blevet opmærksom på, at der er meget spildtid på en arbejdsdag, der gør, at jeg når mindre af mine arbejdsopgaver, end jeg gjorde hjemme, og det stresser. Alting tager længere tid på arbejdet – hente kaffe, gå på toiletet, hente kontorartikler, finde mødelokaler, holde møder i en anden bygning«, siger Anita Kildebæk Nielsen.

Hun er 51 år, bor i Køge og genkender sig selv i DM's analyse af det akademiske arbejdsliv under og efter coronakrisen. Analysen er fra juli i år og viser blandt andet, at stressniveauet faldt under coronakrisen. Før hjemsendelsen oplevede 40 procent stressrelaterede symptomer, mens andelen faldt til 33 procent, da folk kunne arbejde hjemme. I dag oplever 39 procent af de adspurgte akademikere igen symptomer på stress.

»Det er overraskende, hvor hurtigt vi er faldet tilbage i vores gamle mønstre i arbejdslivet – tilsyneladende uden at samle op på de gode erfaringer under nedlukningen«, siger DM-konsulent Simone Bang, der står bag analysen.

Tillid kan have givet mindre stress

Ifølge stressforsker Malene Friis Andersen er det ikke så mærkeligt, at stressniveauet ser ud til at være steget igen. Da folk arbejdede hjemme, prioriterede nogle ledere i højere grad opgaverne, og de var tydeligere i, hvad der skulle nås. Nogle ledere var også mere optagede af at anerkende medarbejdernes indsats, forklarer hun.

»Lederne var nødt til at vise tillid, da de ikke kunne følge op som før, og disse forhold kan have været med til at øge trivslen og dermed mindske stressen«, siger Malene Friis Andersen, der forsker ved Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Hvis man skal holde fast i den positive nedgang i stress under nedlukningen, er



»Man genopdager, hvor meget spildtid der er på en arbejdsdag«.

Anita Kildebæk Nielsen, projektleder



→ man altså nødt til at se på andet end muligheden for at arbejde hjemme, pointerer hun.

»Vi skal passe på, at vi ikke bare giver folk mulighed for at arbejde hjemme et par dage om ugen og så ellers bare vender tilbage til den »gamle« ledelsesstil og en situation, hvor det ikke er tydeligt for medarbejderne, hvilke opgaver der skal prioriteres, for det øger risikoen for stress«, siger Malene Friis Andersen.

Pointerne vækker genklang hos Anita Kildebæk Nielsen. Under en nyligt afholdt generalforsamling i AC-klubben gav flere kolleger udtryk for, at de lige nu oplever at befinde sig i et »underligt limbo«, hvilket skaber uro og tvivlsspørgsmål.

Hvor meget må jeg arbejde hjemme? Hvad gør

jeg, hvis jeg har planlagt en hjemmearbejdsdag, og jeg bliver indkaldt til et møde den dag? Hvornår har jeg fixdage, altså faste dage på kontoret? Hvornår har mine nære kolleger fixdage? Hvor er der lokale og udstyr til hybridmøder?

»Det er nogle af de ting, som er uklare for os. Ledelsen siger, at vi selv skal finde ud af det. Det vil vi også gerne, men vi får ikke talt om det i kollegagrupperne«, siger Anita Kildebæk Nielsen, der er fællestillidsmand for de tekniske og administrative akademikere på KU.

Fordi KU's lokaler er under renovering, har Anita Kildebæk Nielsen for tiden enekontor. Det gør en stor forskel i forhold til tidligere, hvor de sad seks til otte medarbejdere i kontorer.

»Før nedlukningen var jeg helt smadret, når jeg kom hjem. Det føltes, som om jeg havde været på arbejde i 10 timer, når det i virkeligheden kun var syv. Sådan havde jeg det slet ikke, da jeg arbejdede hjemme, og jeg vil nødig ende samme sted igen«.

De vilde eksperimenter skal samles op

På Københavns Universitet organiserer alle afdelinger sig forskelligt. I én afdeling har ledelsen stillet som betingelse for hjemmearbejdet, at medarbejderne kan stille på kontoret med en times varsel. Andre afdelinger holder fredagen fri for fysiske møder, så man kan arbejde hjemme den dag.

De forskelle kan være en ekstra stressfaktor, når medarbejderne arbejder sammen på tværs af afdelingerne, vurderer Anita Kildebæk Nielsen.

»Der ligger en stor ledelsesopgave i, at vi både gør erfaringer med, hvordan vi kan og skal arbejde post corona, og samler op på erfaringerne og tilpasser dem. Samt får talt om, hvordan vi som kolleger kan være i de dilemmaer, som ikke kan fjernes, for eksempel behovet for arbejdsro hjemme og vedligeholdelse af de kollegiale relationer«, siger Anita Kildebæk Nielsen.

Det er en meget præcis beskrivelse, mener Malene Friis Andersen. Hun betegner coronatiden som et »laboratorium af eksperimenter, hvor

de vildeste ting blev afprøvet«. Der blev gjort gode og dårlige erfaringer, og i dag er det ledernes opgave sammen med medarbejderne at samle op og organisere arbejdet på en måde, så vi reelt skaber et bedre arbejdsliv fremover.

»Vores undersøgelse viser, at medarbejderne følte sig mere ansvarlige, fordi de blev sluppet fri, så relationen mellem medarbejdere og ledere er meget vigtig for trivsel«, siger Malene Friis Andersen.

Hun understreger i øvrigt, at hjemmearbejde ikke nødvendigvis er et gode:

»Hjemmearbejde er et tveægget sværd, viser forskningen. For nogle er det godt, for andre er det dårligt, så man kan ikke bare overføre erfaringerne under nedlukningen en til en«.

DM's analyse af akademikernes arbejdsliv viser, at cirka 40 procent oplever symptomer på stress – både før og efter coronakrisen. Uden at gå ind i det konkrete tal peger Malene Friis Andersen på grænseløshed som en af de store risikofaktorer for stress blandt vidensmedarbejdere.

Hun taler om en kvalitetsmæssig grænseløshed og en kvantitetsmæssig grænseløshed. Den kvalitetsmæssige grænseløshed handler om, hvornår arbejdet er godt nok.

»Man kan altid udføre sit arbejde bedre, og det giver en kronisk følelse af utilstrækkelighed. Derfor er det vigtigt, at man får afstemt, hvad der er godt nok«, forklarer Malene Friis Andersen.

Dernæst er der »Kan du ikke lige ...?«-sætningen, som de fleste kender, og mange hader. For lige-opgaverne er jo aldrig bare lige. En vidensmedarbejder kan have utrolig mangelige-opgaver, som ikke er planlagt, og som kan stjæle flere timer af arbejdsdagen. Man kommer dermed bagud med kerneopgaven og må sætte sig om aftenen for at indhente det forsvundne.

»Der er en uendelig mulighed for kvantitet, så man bliver aldrig færdig med sit arbejde«.

Hold fast i de gode vaner. Drop de dårlige

Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø peger på fire spørgsmål, der kan gøre dig klogere på, hvilke vaner og ændringer fra hjemsendelsen du vil tage med.

- Hvilken læring og hvilke håb og erfaringer har du selv gjort dig under coronakrisen?
- Hvad har du konkret gjort eller tænkt anderledes?
- Mærk efter, hvad det vil betyde at holde fast og give slip på vaner og tanker.
- Hvordan kan du helt konkret holde fast i eller skabe den forandring, du ønsker?

Læs mere om de fire refleksionszoner på coronatrivsel.dk – og få mere materiale om redskabet.

Kilde: Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø (NFA).

Guide

Illustration: Shutterstock

Sådan overlever du at vende tilbage til studierne

Restriktionerne er hævet, sommerferien er slut, og vi skal ud af vores coronaskjul. Hvordan overlever vi mødet med virkeligheden? Her er tre råd til en god retur.



1 Tag det med ro

Efter måneder med onlineundervisning, nedlukkede barer, kviktest og andre coronarelaterede ubehageligheder er vi endelig tilbage! Der er meget at se frem til, og for mange bliver det nemmere at holde motivationen oppe, når de kan møde fysisk på studiet igen. Men selvom de nye muligheder er fantastiske, så er det også en overgang, som de fleste lige skal vænne sig til. Både fagligt og socialt. Det er derfor en god idé, hvis du løbende mærker efter, hvor meget du kan overskue. Respekter dine egne grænser, og sig fra, hvis det bliver for meget. Du behøver ikke at deltage i både torsdags- og fredagsbaren og tage i byen lørdag. Fagligt vil mange også opleve, at de lige skal i gang, og at de måske hurtigere bliver trætte efter en dag med undervisning. Prøv derfor at sætte nogle gode rammer for dine studier. Sæt grænser for, hvor længe du vil bruge på læsning og hjemmeopgaver, og prøv at skemalægge det. Husk, at du har brug for dage, hvor du bare kan slappe af og tænke på noget andet end studierne.



Kilde:

Line Funch Pedersen,
konsulent i DM.

3 Brug tid med din læsegruppe

Hvis du lige er startet på en ny uddannelse, kan det være ekstra krævende at vende tilbage. For så skal du ikke alene vænne dig til, at restriktionerne er væk, du skal også vænne dig til et helt nyt miljø, nye mennesker og en anden måde at studere på, end du måske er vant til. Man kan føle, at man er nødt til at deltage i alle sociale arrangementer og i det hele taget være meget på. Men husk på, at selvom introperioden er for at lære dine studiekammerater at kende, så skal du nok få rig mulighed for skabe venskaber i løbet af hele uddannelsen. Der er ingen grund til at stresse. En god måde både at vænne sig til det faglige og få nogle venskaber på kan være at blive en del af en læsegruppe. Mange uddannelser kræver en del selvdisciplin, og her kan læsegruppen være en god hjælp. For mange er det lettere at motiverer sig selv, hvis læsegruppen forventer, at man har læst lektien.

2 Udnyt de gratis tilbud

Der er mange gode tilbud, som kan hjælpe dig igennem opstarten. Helt lavpraktisk er det nu langt nemmere at finde et mere produktivt sted at arbejde end sengen derhjemme. Caféter, læsesale, og biblioteker er frie fra restriktioner, og hvis du arbejder der, undgår du lettere Netflix-binge, rengøringsfælden og utallige andre overspringshandlinger. Måske vil det være rart at tale med en studievejleder eller en universitetspræst. De hjælper gerne med både de faglige og sociale udfordringer, der kan være forbundet med at starte på studiet og coronapandemien i det hele taget. Dine medstuderende kan også være gode at tale med – især tutorer, som har haft samme oplevelser som dig. Endelig er din fagforening klar til at hjælpe dig. Du kan ringe til DM's rådgivere, og du kan tage til både online- og fysiske kurser gratis. DM har en række oplæg om fysisk og mental sundhed.

1 ud af 4 Stressede studerende går til Læge og psykolog

Hver fjerde stressede studerende har måttet søge professionel hjælp. Studielivet kan føles som »et uoverskueligt monster«, forklarer én. Løsningen kan være mere åbenhed.

☀ Esben Frank er ved at gøre sit speciale færdigt efter en pause på 13 år fra universitetet. Han er glad for at studere musikvidenskab på KU, men trods flere år med fuldtidsjob er han alligevel overvældet af det pres, der følger med studielivet.

»Når man starter på universitetet, er man på 24/7. Det er enormt svært at holde fri, man har hele tiden noget hængende over hovedet«, siger Esben Frank, der er 40 år og med egne ord en lidt atypisk studerende.

Noget, der desværre ikke er atypisk for Esben Franks studieliv, er dundrende stress og mistrivsel. Flere gange har han blanket eksamener, forsinket sin specialeskrivning, og utallige lægeerklæringer har hobet sig op.

»Først bliver jeg sur på mig selv. Så bliver jeg irriteret over, at jeg ikke får tingene gjort. Det forstærker hinanden. Den her følelse af, at det er et uoverskueligt monster, man har givet sig i kast med«, forklarer Esben Frank.

En undersøgelse foretaget af DM viser, at Esben Frank ikke er alene med sin oplevelse. 8 ud af 10 studerende medlemmer har i løbet

Har du søgt hjælp, i forbindelse med at du har følt dig stresset?



Hos familie og venner

46 %

Professionel hjælp
(læge el. psykolog)

24 %

På studiet
(fx studievejleder)

12 %

Note: Spørgsmålet er kun stillet til dem, der har svaret »af og til« eller »ofte« i spørgsmålet om, hvor ofte de har været stressede i løbet af det seneste semester. Respondenterne kunne sætte flere krydser.

Om undersøgelsen

DM's studieundersøgelse gennemføres hver sommer blandt alle DM's studerende medlemmer. I år deltog 2.110 personer, hvilket giver en svarprocent på 13.

af sidste semester følt sig stressede, og af dem har hver 4. søgt hjælp hos en læge eller psykolog.

»Desværre er det ikke særligt overraskende. Vi har set en høj forekomst af stress og generel mistrivsel blandt studerende i andre undersøgelser«, siger Charlotte Bjerre Meilstrup, der er postdoc i mental sundhedsfremme på Københavns Universitet og selv forsker i unges mentale sundhed.

Mistrivsel skal være mere end tal i statistik

Thomas Braun, der er direktør i organisationen Studenterrådgivningen, som tilbyder gratis psykologhjælp til studerende, genkender konklusionen i DM's analyse. Men den slags tal kan ikke stå alene, pointerer han.

»Der bliver samlet en masse uafhængige data, der viser, at unge har det skidt. Problemet er, at der bliver udarbejdet statistik, uden at der bliver gjort noget ved det«, siger Thomas Braun, der oplever, at de studerende har fået det værre i de seneste år.

I DM's undersøgelse svarer blot 12 procent af de stressede studerende, at de har søgt hjælp hos en studievejleder. Studenterrådgivningen håber med et nyt initiativ på at nå netop de studerende, der har det svært, men ikke søger hjælp. Det skal ske ved at ringe alle studerende op til en snak om deres trivsel – en indsats, der er finansieret med tre mio. kr. af Folketingets hjælpepakke til bedre studietrivsel.

Charlotte Bjerre Meilstrup håber også på mere handling. Hun er ved at udvikle en trivselsindsats på KU's samfundsvidenskabelige fakultet for at fremme den mentale sundhed blandt studerende. Fokus er på at opbygge ressourcer hos den enkelte og sikre et godt studiemiljø, så man kan komme mistrivseln i forkøbet, forklarer hun.

»Det handler om at skabe fælles forståelse for mental sundhed som noget, der vedrører os alle, og ikke blot vente og handle på problemerne, når skaden er sket«, siger Charlotte Bjerre Meilstrup.

Mere åbenhed er en del af løsningen

Maria, der læser filosofi, har også oplevet presset krybe helt tæt på. I foråret var hun ramt af stress og måtte gå til kognitiv terapi. Hun har ikke ønsket at stille op med navn til artiklen her, fordi hun er bange for at fremstå svag over for en kommende arbejdsgiver.

»Jeg synes i princippet, at det er et problem, at det skal være tabuiseret. Men at det ville være strategisk dumt at udtale sig, var det første, jeg tænkte på«, forklarer hun.

Mere åbenhed kan være en del af løsningen, påpeger Thomas Braun:

»Der er noget poesii i det for mig. De studerende får det ofte bedre, når de finder ud af, at de ikke er de eneste, der har det skidt.«

»Det er altafgørende, at problemet anerkendes«

Sidsel Tønder Koudahl,
forperson for DM Studerende



Foto: Privat

Hver fjerde stressede studerende har søgt professionel hjælp. Hvad tænker du om det?

»Det taler alt for højt, og det skal der gøres noget ved. I DM Studerende har vi gennem flere år arbejdet for at begrænse studerendes mistrivsel, fordi problemet var stigende, men ikke blev anerkendt – hverken politisk eller af universiteterne. Her har coronaen været en øjenåbner, og vi oplever nu en større politisk anerkendelse af problemet og en vilje til at sætte penge af til trivsel. Derfor skal vi nu have universiteterne op i gear, så de økonomiske midler kommer ud på uddannelserne – helt tæt på de studerende«.

12 % af de stressede studerende er gået til studievejledere for hjælp. Er det nok?

»Hvis man som studerende oplever at føle sig stresset eller utilstrækkelig, vil jeg altid anbefale, at man taler med nogen om det. Det er derfor en god idé at opsøge den studievejleder, som er tilknyttet ens uddannelse, og samtidig kontakte os i DM. Vi bistår gerne de studerende, hvis der er problemer på studiejobbet, eller hvis hverdagen føles uoverskuelig. Ingen burde opleve at stå alene om stressen eller presset på studiet«.

Hvad skal der til for at løse problemet med studiestress?

»Det er altafgørende, at problemet anerkendes politisk. Det er de rammer, som politikerne sætter omkring de studerende, der lægger et pres, som mange ikke kan fungere under. Fremdriftsreformen, studiernes økonomi og presset på SU'en er nogle eksempler på det. Der er en tendens til, at politikerne »bare flytter rundt på unge« som viljeløse væsner – uden respekt for deres drømme og ønsker. Når tid bliver vigtigere end læring, så mistrives de studerende«.



KUNSTNERKVALDER

De unge strømmer ind på de kunstneriske uddannelser. De vil være fx arkitekt, designer eller konservator ligesom Glyptotekets 51-årige Rebecca Hast. Hvorfor søger de mod en branche, der er i knæ efter corona, og hvor ledigheden er særligt høj?





☀️ »Jeg gik først omkring ham i flere dage. Jeg studerede ham, og så fik jeg faktisk et chok. For han var i langt dårligere stand, end jeg troede«.

Glyptotekets konservator, 51-årige Rebecca Hast, sidder på en arbejdsstol i sit værksted i en sidebygning til det mere end 120 år gamle kunstmuseum.

På en hylde i det ene hjørne står en gipsafstøbning af et vædderhoved. Til venstre hænger et stort gipsrelief, som afbilder oldgræske figurer.

Et mere end to meter langt arbejdsbord er fyldt med sirlige stykker værktøj, stakkevis af print, en større skruetvinge, små tagstykker fra en gammel gipsmodel af Glyptoteket, og under den opspændte, hvide bordlampe ligger et sæt briller. Der er mange ting, men det roder ikke.

Foran et sæt franske dobbeltdøre ud mod museets have sidder »Grubleren«, en statue af en siddende mand i dyb meditation med hovedet hvilende på sin højre arm, der støtter sig til venstre lår. Den ikoniske bronze- og marmorskulptur, der er skabt af den franske billedhugger Auguste Rodin i 1902 og har prydet Glyptotekets have i mere end 100 år, er fastspændt til en træpalle for ikke at vælte forover.

»Jeg får helt julelys i øjnene, når jeg tænker på, at vi i fremtiden skal arbejde mere seriøst og målrettet på at bevare vores udendørs skulpturer«.

Rebecca Hast,
konservator, Glyptoteket

Her på værkstedet er »Grubleren« gemt væk fra regn, vind og sollys.

»Lige nu står han – nu siger jeg ham og ikke den, for jeg får nemt et lidt personligt forhold til mit arbejde – og venter på næste hug«, siger Rebecca Hast, som i ugevis har arbejdet på at restaurere Grubleren.

»Jeg gør det med en freelancer. Vi bygger et telt udendørs og blæser statuen ren indvendig. Det ydre lag på ham er også blevet slidt så tyndt, at der skal laves en vedligeholdelsesplan«.

De unge ønsker kunsten som karrierevej

Der findes ikke mange med et job som Rebecca Hast. Hun er den eneste konservator ansat på Glyptoteket, selv om museet rummer mere end 10.000 kunstværker og arkæologiske genstande.

De var 12 studerende på holdet, da hun startede på konservatoruddannelsen i midten af 90'erne. Kun fem arbejder i dag som konservatorer.

Alligevel flokkes de unge om de kunstneriske uddannelser for at blive fx konservator, designer eller arkitekt på Det Kongelige Akademi. Campus ligger på Dokøen på Christianshavn med udsigt til Operaen og i samme nabolag



som andre kunstuddannelsesinstitutioner som Det Rytmske Konservatorium og Den Danske Scenekunstskole. Her har 2.175 personer søgt en kunstnerisk bacheloruddannelse som førsteprioritet i år. Det er 315 personer eller 17 procent flere end i 2020 og den største stigning for alle bacheloruddannelser det seneste år.

Den store interesse for kunstuddannelserne kommer, på trods af at de nyuddannede kæmper med at finde arbejde. Fx er 22 procent af dimitterende fra konservatoruddannelsen uden job. Det samme mønster tegner sig for Dokøens andre kunstuddannelser.

Blandt nyuddannede kandidater i billedkunst er 38 procent ledige, mens det samme gælder for 59 procent af musikpædagogerne og 84 procent af billedkunstnerne. Det er langt over landsgennemsnittet på 3,8 procent ledige i juli måned.

Hvad er det, der trækker unge til de fag, hvor det er svært at få job? Hvad er det, der er så tiltrækkende ved en branche, som økonomer og politikere i årevis har vendt ryggen – måske særligt i det seneste halvandet år – og hvor lønnen typisk er lavere end gennemsnittet og arbejdsdagene gerne lange?

3 UDFORDRINGER FOR DET KULTURELLE OG KUNSTNERISKE ARBEJDSMARKED

1 2 3

Nedprioriteret af politikerne

Siden coronanedlukningen har kulturlivet skreget på hjælp, men har stået sidst i køen til økonomisk hjælp fra regeringens mange hjælpepakker. »Folk mangler værnemidler på hospitalerne, og jeg ville selv opfatte det som upassende, at jeg stod og talte om kultur lige nu«, sagde daværende kulturminister Joy Mogensen (S) i marts 2020 til Berlingske.

Først den 19. juni 2020 åbnede hjælpepakker under Kulturministeriet for ansøgninger om kompensation for faste udgifter og løn til hjemsendte medarbejdere. Fire måneder senere havde blot 43 kunstnere med en såkaldt kludetæppeøkonomi fået hjælp fra den særlige hjælpepakke »Midlertidig kunststøtteordning«, der var målrettet netop denne gruppe. Kravene var for svære at leve op til, lød kritikken.

I slutningen af august måned 2021 fik regeringens finanslovsudspil kritik af både regeringens støttepartier og diverse kulturaktører for at mangle visionære initiativer og støtte til kulturaktører og -institutioner, som fortsat lider efter måneders coronanedlukning.

Betændte studiemiljøer

En række af de kunstneriske uddannelser har de seneste år vist sig at have betændte studiemiljøer.

Tilbage i november 2017 fortalte 132 klassiske sangerinder, at de havde oplevet overgreb og chikane på bl.a. konservatorierne. Året efter stod elever fra Kunstakademiet frem og fortalte, hvordan en professor udsatte dem for mobning og grænseoverskridende adfærd ved blandt andet at tage stoffer med dem og vise en stribe dickpics fra et toilet på skolen til en af eleverne.

I 2019 blev en mangeårig leder på Filmskolens dokumentarlinje hjemsendt uden forklaring. Senere samme år valgte den hårdt kritiserede leder af Den Danske Filmskole, Vinca Wiedemann, at træde tilbage, efter at studerende havde gennemført blokader og en symbolsk begravelse af uddannelsen.

I 2020 var det så Kunstakademiets tur. En institutleder tog ansvaret for tyveri af og hærværk mod en buste af Frederik V, der grundlagde akademiet. Det var sket i et forsøg på at sætte gang i en samtale om Danmarks og Kunstakademiets kolonihistorie. Sagen førte senere samme år til, at kulturminister Joy Mogensen fyrede rektor på Kunstakademiet Kirsten Langkilde, fordi ministeren ikke kunne bakke op om ledelseslinjen.

De mange sager på kunstområdet fik Joy Mogensen til at igangsætte en undersøgelse af de kunstneriske uddannelser, som efter planen skal afleveres den 31. oktober i år.

MeToo-problemer i kultursektoren

Halvdelen af alle kvinder i den danske film-, tv- og teaterbranche har oplevet overgreb, chikane, vold eller upassende adfærd i forbindelse med deres arbejde. Det samme gælder for næsten hver fjerde mand i branchen. Det viste en rapport offentliggjort i november 2020 fra Aarhus Universitet, som bygger på en spørgeskemaundersøgelse med 1.485 personer og interview med 40 personer, der anonymt fortæller om deres oplevelser.

Rapporten indeholder flere eksempler på vold. »Da jeg blev voldtaget, blev jeg holdt nede med magt. Jeg blev ikke slået, men jeg følte, jeg blev kvalt«, beskriver en i rapporten. En anden beskriver overfald. »En instruktør smed mig ind i en væg, og vi råbte højt ad hinanden. En kollega sagde: »Det er irriterende, det er bare, fordi han er vild med dig, så skal vi bruge tid på jeres pjat«. Men jeg havde blå mærker på hele den ene side af kroppen«.

I december 2020 stod 144 personer frem i arkitektbranchen med et underskrevet brev på, at de har oplevet eller overværet sexistisk adfærd på arbejde eller studie. Danske Arkitektvirksomheder og FAOD erkendte, at de ikke har kendt til problemets omfang.



Årsmøde for tillids- valgte 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.

I 2021 kommer årsmødet blandt andet til at handle om:

- Grøn omstilling på arbejdspladsen
- New Normal i arbejdslivet og reboarding efter Corona
- Fleksibilisering 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. Tilmeld dig på dm.dk/årsmøde

Har du en særlig sej TR eller AMR?



Tillidsvalgte er vigtige – de arbejder for din løn, dine arbejdsforhold og jeres fælles arbejdsmiljø! Fortjener din TR eller AMR en særlig anerkendelse?

DM uddeler igen i år Tillidsprisen til en TR eller AMR, som har fortjent en ekstra anerkendelse – 10.000 kroner er på højkant!

Læs mere og indstil din TR eller AMR her:

dm.dk/tillidspris

Seneste frist for indstilling er den 15. oktober



19-årige Mira Venø von Schoubye er ikke i tvivl. Hun er netop startet på uddannelsen til kunstkonservator på Det Kongelige Akademi, som med en kvotient på 11,4 kræver landets højeste karaktersnit.

»Jeg ønsker en uddannelse, som ikke kun er akademisk og boglig, men også praktisk funderet. Kunstkonservering er et håndværk, som er baseret på naturvidenskab, hvor du kan bruge dine hænder, men samtidig fordybe dig akademisk og tankemæssigt med kunsthistorie forankret i humaniora«, siger hun.

Mira Venø von Schoubye fik for alvor øjnene op for konservatoruddannelsen på YouTube. Her faldt hun over en amerikansk mand, der har sit eget konserveringsfirma og laver videoer, hvor han viser, hvordan man konserverer billeder, og hvilke tanker han gør sig i processen.

»Han ønsker at være usynlig i selve arbejdet, men vil genskabe den følelse, som kunstneren afværket ønskede. Den proces og tankegang blev jeg selv forelsket i. Man skal restaurere kunst med kunstnerens øjne og skabe en helhed som en hjælpende aktør«, siger hun og uddyber:

»At være skabende og kreativt tænkende i kombination med at mestre selve håndværket skaber mulighed og interesse for, at andre kan nyde kunst, der ellers ville være gået tabt med tiden. Det er fantastisk«.

De aktuelt høje ledighedstal på kunstneruddannelserne bekymrer hende ikke.

»Jeg har læst, at der ikke er arbejdspladser til

alle, fordi kunstkonservering er et nicheområde. Men for mig er det også underordnet, om jeg har et job inden for selve faget, når jeg er færdig, eller om jeg i stedet for bruger det til at videreuddanne mig eller til at komme videre til andre dele af kunstverdenen, for det er her, jeg ønsker at arbejde i fremtiden«, siger hun.

»Det at stå arbejdsløs bagefter er bestemt ikke de tanker, der fylder mest. For mig handler uddannelse lige så meget om at få redskaberne til personlig dannelse som at få et arbejde. Processen at lære fra mennesker, der ved så meget og har så stor passion for kunst, ligesom jeg har det, er for mig lige så vigtig«.

Der vil ske et jobboom i kultursektoren

Bevaring af landets kulturarv, biodiversitet og grøn politik er alle emner, der er blevet diskuteret indgående de seneste år. Derfor er det ikke så underligt, at de unge vælger fx konservatoruddannelsen, hvor netop disse områder er i fokus. Det mener lektor Arne Redsted Rasmussen, der underviser i naturhistorisk konservering på Det Kongelige Akademi.

»Der er de sidste tre-fire år for alvor kommet en bølge, hvor de unge er begyndt at tænke med hjertet og ønsker at involvere sig i at løse store problemstillinger i vores samfund for at sikre vores fremtid. Det ser vi også i valget af uddannelse, og det, synes jeg, er rigtig dejligt«, siger Arne Redsted Rasmussen, som selv er uddannet biolog.

Der har bredt set været en voksende interesse

12

KUNSTNERISKE UDDANNELSER

Der er 12 videregående kunstneriske uddannelsesinstitutioner i Danmark. De første 7 hører under Kulturministeriet, resten under Uddannelses- og Forskningsministeriet.

- Den Danske Filmskole
- Den Danske Scenekunstscole
- Det Jyske Musikkonservatorium
- Det Kongelige Danske Musikkonservatorium
- Rytmsk Musikkonservatorium
- Syddansk Musikkonservatorium
- Kunstakademiets Billedkunstskoler
- Arkitektskolen Aarhus
- Kunstakademiets Arkitektkscole
- Kunstakademiets Designskole
- Kunstakademiets Konservatorskole
- Designskolen Kolding.



LEDIGHED FOR NYUDDANNEDE PÅ DE KUNSTNERISKE UDDANNELSER

ANDELEN AF NYUDDANNEDE
UDEN JOB, 2020

Arkitekter (kandidat).....	17 pct.
Designer (kandidat).....	27 pct.
Konservator (kandidat).....	22 pct.
Billedkunst.....	38 pct.
Billedkunstner.....	84 pct.
Dans og koreografi.....	29 pct.
Elektronisk musik og lydkunst.....	31 pct.
Iscenesættelse.....	6 pct.
Musical.....	21 pct.
Musik.....	30 pct.
Musikpædagogik.....	59 pct.
Scenekunstproduktion.....	14 pct.
Skuespil.....	35 pct.

*Kilde: UddannelsesZoom og Danmarks Statistik.
Ledigheden (brutto) for nyuddannede måles i 4.-7.
kvartal efter endt uddannelse. Ikke alle kunstneriske
uddannelser fremgår, da nyuddannede fra uddan-
nelser med under 10 personer er udeladt af hensyn til
anonymitet.*

blandt unge for det kunstneriske og kulturelle miljø igennem de seneste 8-10 år. Det er nu begyndt at afspejle sig i deres valg af uddannelser, påpeger kulturdebattør, moderator og foredragsholder Christian Have, grundlægger af kommunikationsbureauet Have.

»Unge i dag søger mere end bare en karriere, når de vælger uddannelse. De vil også have værdier i deres arbejde«, siger Christian Have.

Selv om politikernes hjælpepakker i høj grad er gået kulturlivet forbi under corona, så er kunst- og kulturområdet samtidig blevet talt op i en grad, som vi ikke har set før, påpeger han.

For eksempel har erhvervsorganisationer som DI og Dansk Erhverv meldt markant ud og efterspurgt hjælpepakker til kulturen, hvis Danmark ikke skal forandres for evigt. Samme organisationer taler nu også varmt for at etablere et Kulturens Analyseinstitut.

Derfor er det kun starten, når 17 procent flere unge har søgt ind på en kunstnerisk uddannelse i år. Antallet vil accelerere, mener Christian Have.

»Jeg er slet ikke i tvivl om, at det på sigt vil afføde en stigning på jobmarkedet i hele kultursektoren«, siger han. Men måske skal designere, arkitekter og konservatorer indstille sig på at bruge deres kompetencer på nye måder og i nye typer af job.

»De skal indstille sig på at blive kulturentreprisenører, selvstændige og bruge deres uddannelsesfærdigheder på mere utraditionelle måder. Der er allerede nu kæmpe efterspørgsel efter kreative og



slidt og vasket »Grublerens« overflade bort.

»Selvom luften i København er blevet renere«, forklarer Rebecca Hast, »så indeholder regnen stadig fx partikler af hydrogensulfid, som kommer fra bildæk, ligesom der er klorider fra havet – alt sammen noget, der skaber korrosion på statuer, som står ude omkring i det åbne bylandskab. Jeg har dog fundet små steder på statuen, som har været beskyttet og viser noget, der er tæt på den oprindelige kunstige patina, og det hjælper mig i forhold til at finde et niveau for afrensningen«.

Den grønne farve på den ikoniske statue er skadet, og der er opstået revner, som er fyldt ud med bly, som egentlig ikke var synligt ved første øjekast. Efter ugers research kom Rebecca Hast frem til, at i arbejdet med at afrense og konservere »Grubleren« ville det være bedst at sandblæse ham med soda, som er en slags syntetisk bagepulver. Soda har den rigtige hårdhed, men er samtidig så tilpas fin, at patinaen på statuen ikke forsvinder under afrensningen.

»Jeg starter altid med at lave en skadesvurdering efterfulgt af overvejelser om den bedst egnede behandlingsmetode. Det gjorde jeg også denne gang. Jeg spørger kolleger til råds, læser litteratur. Jeg snakkede med min gamle konservatorlærer. Også min far, som har et sandblæ-

serfirma, har givet mig råd til, hvad jeg kunne og ikke skulle gøre«.

Hun pakke de derfor sit værksted ind i plastik fra gulv til loft og gik i gang med at blæse figuren. Alligevel spredte der sig mikroskopiske sodakorn overalt – ikke bare på værkstedet, også et stykke ind i kontorarealerne uden for værkstedet. »Når man gik rundt, var der fodspor overalt. Det var ikke så populært«, siger hun og smiler skævt.

Der er desuden stadig kernemateriale fra støbningen inde i statuen, som forårsager korrosion indvendigt. Regn og fugt, som finder vej ind gennem sprækker til kernematerialet, skaber risiko for skader på grund af volumenforøgelse, når det fryser. Det skal renses væk.

Når Rebecca Hast efter planen er færdig med at restaurere »Grubleren« i oktober, vil statuen komme tilbage på sin sokkel i Glyptotekets have, hans hjem siden 1906.

»Det har været en stille opvågning herhjemme, når det gælder den mere seriøse tilgang til at restaurere og bevare vores udendørs bronzestatuer. Jeg får helt julelys i øjnene, når jeg tænker på, at vi i fremtiden skal arbejde mere seriøst og målrettet på at bevare dem«. ▀

kulturelle kompetencer, og det vil vokse yderligere i fremtiden. Det bliver et afgørende konkurrenceparameter at have en kreativ dimension, og det skal de unge udnytte«, siger Christian Have.

Det er Arne Redsted Rasmussen enig i. Selvom ledighedstallene aktuelt ikke er så gode for kunstuddannelserne, så ser også han positivt på jobfremtiden for fx konservatorer. Han tror dog også, at mange vil blive ansat i nye typer af job. Det ser han allerede nu eksempler på blandt sine studerende.

»Fx er mange private firmaer begyndt at ansætte konservatorer. Jeg har lige fået ansat to konservatorer i betonbranchen, som skal arbejde med at gøre disse firmaer grønnere. Så jeg ser store muligheder for, at fx naturhistoriske konservatorer kommer ud og påvirke den grønne linje i Danmark«, siger han og understreger:

»Snakker vi derimod om bevarelsen af den danske kulturarv, så er der rigtig meget, vi ikke rører ved, som bare langsomt forgår. Vi har bl.a. over 20.000 bopladser i havet, og dem er der stort set ingen midler til at udgrave. Nu taler regeringen om en ny guldalder for kulturen. Men det kræver altså flere bevillinger til museerne, så der bl.a. kan ansættes flere konservatorer. Og det ville da være rart, hvis det er sandt, men den melodi har vi desværre hørt før, uden at der er sket noget«.

Fra stille opvågning til julelys i øjnene

Efter at have siddet mere end 100 år i Glyptotekets have har snavs og syre fra mange års regn

DO IT IN ENGLISH, BUT DO IT RIGHT!

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

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

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

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

Steven Sampson
stevensampson@hotmail.com
tlf. 2074 1264

KORTE



SOFIA MARTINELLE

26 ÅR. STUDERER TIL ARKITEKT PÅ 10. SEMESTER
PÅ DET KONGELIGE AKADEMI

»Jeg var egentlig halvvejs gennem økonomistudiet, men jeg tog ud at rejse, klassisk backpacker, og så blev jeg fascineret af alle de steder, jeg kom, hvor mennesker mødtes. Pladser og byrum. Dem ville jeg gerne være med til at skabe, og så besluttede jeg mig for at blive arkitekt. Jeg er ikke så interesseret i de der fancy designerbygninger. For mig er det helt back to basics: De steder, vi er sammen.

I Sverige læser man til arkitekt på et teknisk universitet, i Danmark på et kunstakademi. Det gør forskellen for mig. Jeg er god til at tænke logisk, men jeg er også kreativ. Arkitekturen handler om teknik og udregninger, men det er også filosofien bag. Det er samfundsværdier og forandring.

Jeg tænker ikke så meget på, om der er et job til mig bagefter. Jeg fokuserer på det, jeg vil med faget, og så må jeg finde en løsning. Jeg behøver ikke at arbejde som arkitekt på en tegnestue – det kan også være alt muligt andet, der handler om at skabe et bedre samfund omkring os«.

SAMTALER

»Ååhhh nej, sagde min mor, dengang jeg ringede og fortalte, at jeg var kommet ind på keramikstudiet. Og så hviskede hun bag efter: O.k., jeg er også ret stolt, for jeg ved, hvor svært det er at komme ind. Min mor er selv uddannet keramikker og har nærmest opdraget mig til at lade være med at gå i samme retning som hende. Hun har selv måttet tage flere andre uddannelser for at klare sig, men det var også en anden tid.

Jeg har valgt det her studie, fordi jeg ikke kan leve med at lave noget andet. Ikke hvis jeg skal være glad. Jeg arbejder meget med glasur på sådan nogle tredimensionelle vægge, og for mig er keramik bare det fedeste materiale. Man kan lave hele verden i det. Der er intet, du ikke kan udforske gennem keramik.

Jeg bliver nødt til at opfinde mit eget job, når jeg er færdiguddannet, det er jeg godt klar over. Eller det er faktisk overraskende ofte, jeg ser jobopslag, hvor de søger en keramikker, så måske ... Keramik er i dén grad kommet på mode, og vi er kun 10-15, der bliver uddannet om året, så større konkurrence er der heller ikke om arbejdet i sidste ende.

Jeg ved jo godt, at det er svært at klare sig. Men det finder jeg ud af. Måske bliver jeg fattig til at starte med, men det skal nok gå. Jeg er god til at leve på den måde, det er jeg ikke bange for«.

NATHALIE COHN

29 ÅR. TAGER KANDIDATUDDANNELSEN I KERAMISK DESIGN
PÅ DET KONGELIGE AKADEMI



Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

Medlemsmøder

Omlægning og konvertering – er det nu?

20. september 2021 – Online

Tilbage efter corona: Fordele og ulemper ved hjemmearbejde

28. september 2021 – Svendborg

Kvinde, kend din historie

29. september 2021 – København

Karriereudvikling for højskoleansatte

30. september 2021 – Online

Længslen efter Gud

30. september 2021 – København

Lær at løfte lederes trivsel og resultater

4. oktober 2021 – Online

Sidemandsoplæring – effektiv videndeling

12. oktober 2021 – Online

Morten Pape: I Ruiner

20. oktober 2021 – København

Bæredygtighed og verdensmål

27. oktober 2021 – Online

Hvad er podcast og hvad kan det bruges til?

27. oktober 2021 – Online

Investering for begyndere

28. oktober 2021 – Online

Workshops

Fra akademiker til iværksætter – få viden og inspiration til at starte en demokratisk virksomhed

23. september 2021 – København

Sådan bliver du ph.d.-studerende

5. oktober 2021 – Online

Afklar dine lederambitioner

5. oktober 2021 – Online

LinkedIn-webinar: Sådan får du en skarp profil

23. september 2021 – Online

LinkedIn-webinar: Udbyg dit netværk med LinkedIn

7. oktober 2021 – Online

What are my rights as a PhD student?

12. oktober 2021 – Online

How your research skills can create value outside academia

14. oktober 2021 – København

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

21. oktober 2021 – København

LinkedIn-webinar: Brug LinkedIn til at lande dit næste job

27. oktober 2021 – Online

Kompas til det gode arbejdsliv

Opstart 30. september – Online

For ledige

Caféworkshop: Energi og motivation

24. september 2021 – Online

Morgencafé: Forstå din jobannonce

28. september 2021 – Online

PowerPoint grundkursus

28. september 2021 – Online

Forretningsforståelse

29. september 2021 – Online

PowerPoint udvidet kursus

30. september 2021 – Online

Online bannere til websider, e-mails og SoMe

7. oktober 2021 – Online

Bæredygtighed og FN's verdensmål

7. oktober 2021 – København

WordPress grundkursus

19. oktober 2021 – Online

WordPress udvidet kursus

21. oktober 2021 – Online

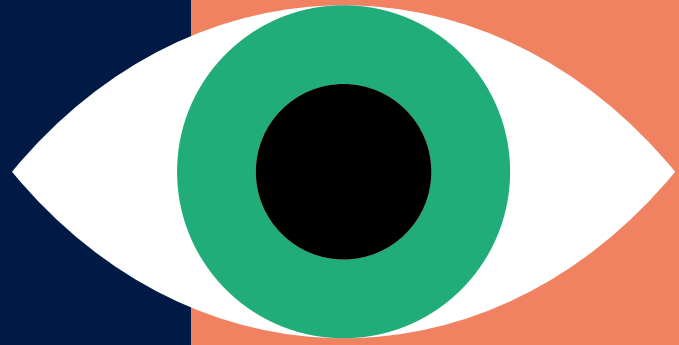
Office365

28. oktober 2021 – Online

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

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

Sund Snak – Bliv klogere på søvnvaner
28. september 2021 – Online

Helle Thorning-Schmidt: Mit liv i politik
12. oktober 2021 – Aarhus

Sund Snak – Meditation og mindfulness i Zoo
14. oktober 2021 – København

Sund Snak – Meditation og mindfulness på AroS
15. oktober 2021 – Aarhus

En fremtid som konsulent?
26. oktober 2021 – Online

En fremtid som selvstændig?
27. oktober 2021 – Online

Abdel Aziz Mahmoud: Sociale Medier, Shitstorms og Digital Dannelse
27. oktober 2021 – København

Målrettede arrangementer

DM Pensionist Medlemsmøde
7. oktober 2021 – København
For alle DM Pensionist medlemmer

For seniorer
Hvad er inflammation, og hvordan undgår man den?
21. september 2021 – København

Firbenede skadedyr
23. september 2021 – Odense

På knæ for livet
6. oktober 2021 – Aarhus

Egtvedpigen og Koelbjergkvinden
13. oktober 2021 – Odense

Respekt for naturen
3. november 2021 – Aarhus

Nonsens, matematik og Alice
3. november 2021 – Odense

Fabrikken for kunst og design
5. oktober 2021 – København

På knæ for livet
13. oktober 2021 – Aalborg

Edmund Burke. Konservatismens profet
14. oktober 2021 – København

For ledere
Lederens strategiske perspektiv på økonomi
22. september 2021 – Online

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

Børsen Executive Club: Mød Petter Stordalen
14. oktober 2021 – Online

Årsmøde for ledere 2021: Ledelse af 'The New Normal'
5. november 2021 – Online / København

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

Psykologisk ilt i arbejdslivet som selvstændig og freelancer
8. november 2021 – København

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



Videnskabelighed trin for trin

Manual til udarbejdelse af universitetsopgaver på human-, samfunds- og sundhedsvidenskabeligt grundlag

☀ En manual er målrettet, konkret, anvendelsesorienteret og viser den korteste vej til løsningen af et problem. I videnskabelige sammenhænge bruges manualer som retningslinjer for, hvordan noget med fordel kan kommunikeres – og det er netop, hvad denne manual gør. Den udstikker en ramme for, hvordan man skriver med videnskab som forbillede. »Videnskabelighed trin for trin« er udviklet med henblik på at vise en A til Z-fremgangsmåde for universitetsstuderende, når de udarbejder selvstændige og bundne skriftlige opgaver på videnskabeligt niveau. Manualen anviser en retning for, hvordan studerende udvikler en løst idé til et færdigt videnskabeligt produkt. Bogen kan

desuden anvendes som opslagsbog, når man savner viden om, hvordan nøglebegreber som redegørelse, analyse, diskussion og konklusion skal forstås og anvendes i en videnskabelig kontekst. »Videnskabelighed trin for trin« henvender sig primært til universitetsstuderende, men kan også anvendes af undervisere som en struktur for et undervisningsforløb. Manualen er udviklet med afsæt i anerkendte didaktiske og videnskabsteoretiske antagelser og er i tråd med kvalifikationsrammens læringsmål. ▬

Vanessa Sonne-Ragans
Hans Reitzels Forlag, 2021,
100 sider, 300 kr



Arbejdsliv

Utopier i arbejdslivet

»Arbejde er et tilflugtssted for mennesker, der ikke har noget bedre at foretage sig!« Sådan lyder et velkendt citat af Oscar Wilde, der udtrykker en udbredt forestilling om arbejdet: At der gives noget bedre at foretage sig, og at det nærmere er af nød end lyst, at mennesket er et arbejdende dyr. Utopister har gennem århundreder drømt om det arbejdsfrie liv som ideal – fra Aristoteles til nutidens fortalere for borgerløn. Men hvilke andre utopier eksisterer for arbejdet?

Mia Husted og Ditte Tofteng (red.)
Klim, 2021,
258 sider, 299,95 kr.



Pædagogik

Når læringsrummet bliver internationalt – fagdidaktisk set

»Kan vores lærere undervise på engelsk? Så bliver det ikke et problem at udbyde en uddannelse til internationale studerende«. Det er måske lidt for ofte retningslinjen på de skoler og uddannelsesinstitutioner, der ønsker at udbyde en international linje eller uddannelse. Så enkelt er det ikke. Bogen fortæller om de muligheder, der opstår, når læringsrummet bliver internationalt, og hvordan man skaber det bedste læringsrum – didaktisk set.

Karen M. Lauridsen
Frydenlund, 2021,
110 sider, 169 kr.



Historie

Oprør og alliancer – Mellemøsten efter det arabiske forår

For mere end 10 år siden fjernede det folkelige oprør Tunesiens og Egyptens diktatorer fra magten, og det arabiske forår transformerede det arabiske Mellemøstens autoritære regimer til demokratier. Men efter militærkup i Egypten, borgerkrig i Libyen, Syrien og Yemen og andre konflikter i Mellemøsten kan man spørge, om det arabiske forår var en fiasko og i givet fald hvorfor. Bogen kortlægger de dramatiske politiske skillelinjer i regionen for at finde svar.

Lars Erslev Andersen
Lindhardt og Ringhof, 2021,
400 sider, 299,95 kr.



Uddannelse

Guide til et godt studieliv

Et godt studieliv kommer ikke af sig selv. Det afhænger af dine valg og handlinger – og ikke mindst af det studiemiljø, du er en del af. Det hele skal spille sammen, hvis dine faglige og sociale studiekompetencer skal have mulighed for at udvikle sig. »Guide til et godt studieliv« er skrevet af fem forfattere med bred viden om læring, samarbejde og livet som studerende. De præsenterer i bogen deres bedste råd til at komme godt i gang med studielivet.

Karsten Mellon (red.)
Dansk Psykologisk Forlag, 2021,
104 sider, 220 kr.

Husk hamsterhjulet

En 4-dages arbejdsuge er forjættende. Men jagten på en kort arbejdsuge risikerer at tømme arbejdet for menneskeligt indhold. **Lektor Henrik L. Lund** anmelder bogen Brænd Hamsterhjulet.

☀ Pernille Garde Abildgaard har i årevis været en utrættelig fortaler for en 4-dages arbejdsuge. Hun er her, der og alle vegne, især i medierne og på kontorerne i toppen af erhvervslivet. Nu har hun skrevet en ny bog, der fortsætter med at argumentere for ikke bare en kortere arbejdsuge, men også udvidet hjemmearbejde, frihed og fleksibilitet.

Forfatterens første bog, »Manden der knuste kalenderen for at gøre sine medarbejdere lykkelige«, indeholdt en enkelt case. Opfølgeren tilføjer en imponerende lang række eksempler på virksomheder, der har sænket arbejdstiden. Anslaget i bogen er en programmerklæring, der gør op med en 37-timers arbejdsuge som en irrationel rest af industrisamfundets tidslogik, der virker fremmedgørende på moderne vidensmedarbejdere. Det er helt unødvendigt at lægge så mange timer i lønnet arbejde, lyder budskabet – ja, faktisk står det i vejen for produktivitet, menneskelig lykke og samfundsmæssig rigdom. Men kan det nu passe?

Præmissen i bogen er klar: Der er en masse spildt tid, der ligger og venter på at blive udnyttet og omsat til mere fritid og øget produktivitet. Og her kommer jeg som anmelder i tvivl. Min erfaring er, at de flestes arbejdsliv er præget af en nærmest kronisk travlhed, og at mange lønmodtagere arbejder mere end 37 timer for at lykkes med opgaverne. Jeg afviser ikke fuldstændigt, at arbejdstiden kan reduceres gennem effektiviseringer, men er der virkelig så meget at hente? Og hvad betyder jagten på effektivisering for arbejdslivets menneskelige kvalitet?

Skal vi frigøre os fra eller i arbejdet?

I den arbejdssociologiske forskning skelnes mellem to idealtypiske kategorier for menneskelig frigørelse: enten frigørelse fra arbejdet eller frigørelse i arbejdet. Det første handler om at reducere lønarbejdet til et minimum – i den forståelse er arbejdet et økonomisk middel til fritid – mens den anden tilgang handler om en humanisering af arbejdet, der ses som en ønsket og eksistentiel kategori.

Forfatteren følger tilgangen om at fri-

gøre sig fra arbejdet. Målet er at få mere tid til »det gode liv«, der altså ligger i fritiden, og derefter præsenterer hun et væld af effektiviseringsgreb: Fra systematiske målemetoder og værktøjer til øget kognitiv performance, selvudvikling, effektive møder og »New Ways Of Working-kreativitet«. Abildgaard argumenterer for, at mere fritid vil vende tilbage som øget effektivitet som følge af bedre restitution. Selvfølgelig og det at være »den bedste version af sig selv« tæller med i regnskabet over effektivitet.

Arbejdet kan miste mening

Med det ensidige blik på effektivisering taber vi imidlertid blikket for mulighederne i at frigøre sig i arbejdet, fordi rationale om fritid og produktivitet overskygger de menneskelige behov i det levede liv på arbejdspladsen. Et eksempel er bogens fokus på at »superoptimere« mødekulturen. Det overser den sociale dimension af møderne, hvor løs snak eller fjollerier kan være sund fornuft, og behovet for at skabe mening giver anledning til ekskursioner fra dagsordenen.

Det intense fokus på at effektivisere arbejdsdagen rummer en risiko for, at arbejdet tømmes

for menneskeligt indhold. Hvad vil det betyde for oplevelsen af mening i arbejdet? For fagligheden, fællesskabet og identitetsdannelsen? Der er en potentiel faldgrube, hvor øget fritid ikke bidrager med fornyet lyst til arbejdet, fordi arbejdet har mistet sin værdi i livet i sig selv. Mere fritid vil så blot føre til ønsket om endnu mere fritid, uanset hvor kort arbejdstiden bliver.

Jeg vil ikke afvise, at bogen kan være et vigtigt bidrag til at fremme en 4-dages arbejdsuge, men jeg savner, at den åbner for tvivl, nuancer, dilemmaer, paradokser og ambivalenser. Hvor forfatteren ser erhvervslivet som drivkraften til forandring og flere steder fremhæver reguleringen af arbejdstiden som en barriere for de progressive, så ser jeg erhvervslivets eksperimenter som vigtig læring, der skal kvalificere og modne partsaftaler og overenskomster om en 4-dages arbejdsuge. Det kræver tålmodighed at vente på den kollektive omstilling af arbejdsmarkedet, men der åbner sig nye muligheder i takt med den uomgængelige omstilling til mere bæredygtighed. Når den tid kommer, kan frontløberne glæde sig over at være godt forberedt. ■

→ Bogen

- »Brænd hamsterhjulet - Guide til et lykkeligt arbejdsliv«
- Pernille Garde Abildgaard
- Udgivet på Frydenlund.



→ Anmelderen

Henrik Lambrecht Lund er lektor ved Center for Arbejdslivsforskning på Roskilde Universitet, hvor han forsker i bl.a. tid og psykisk nedslidning. Han er følgeforsker på Odsherred Kommunes treårige forsøg med at indføre en 4-dages arbejdsuge.

Skal mit pensionselskab igen købe aktier i olieselskaber?

Spørgsmål fra medlem

Jeg læste i Jyllands-Posten, at I har fået en løftet pegefing af Finanstilsynet. Der stod i artiklen, at I har ekskluderet for mange fossile selskaber. Det undrer mig, da jeg jo opfatter det som ansvarligt ikke at investere i fx olie, men betyder den løftede pegefing, at I igen skal købe aktier i olieselskaber?

Ole Jørgensen, medlem af AkademikerPension

Svar fra AkademikerPension

Det er rigtigt, at Finanstilsynet mener, at vi har udelukket mange fossile selskaber fra vores investeringsunivers. Vi tager naturligvis tilsynets holdning alvorligt, men vi mener dog fortsat, at vores strategi er den rigtige – i forhold til både klima og afkast. Når vi har frasolgt et stort antal fossile aktier, skyldes det, dels at de fossile produkter er dårlige for klimaet, dels at vi mener, at aktierne vil falde i værdi i takt med den grønne omstilling. Den grønne omstilling vil nemlig medføre en lavere efterspørgsel efter olie og benzin. Vi investerer flere og flere penge i den grønne omstilling, og i 2020 gav de grønne investeringer 24 procent i afkast. Til sammenligning gav de globale aktier 11,2 procent.



Kenneth Petersen,
markeds- og kundechef
i AkademikerPension

Send dit spørgsmål til
kep@akademikerpension.dk

Tænk større

Invitation til generalforsamling: Demokratisk a-kasse

MA er Danmarks eneste akademiske a-kasse med en direkte medlemsvalgt bestyrelse.

Mød op den 25. november kl. 17.00 til generalforsamling hos Magistrenes A-kasse, Peter Bangs Vej 30 på Frederiksberg. Eller vær med digitalt.

Har du forslag til dagsorden, skal du sende det til input@ma-kasse.dk senest fire uger før. Du kan rekvirere generalforsamlingsmaterialet tidligst 14 dage før på samme mail. MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder ud over den formelle del på et spændende oplæg og en lille forfriskning. Alle medlemmer er velkomne.

Tilmelding på ma-kasse.dk/gf-tilmelding-2021



Oplæg: Hvad betyder digitaliseringen for jobmulighederne?

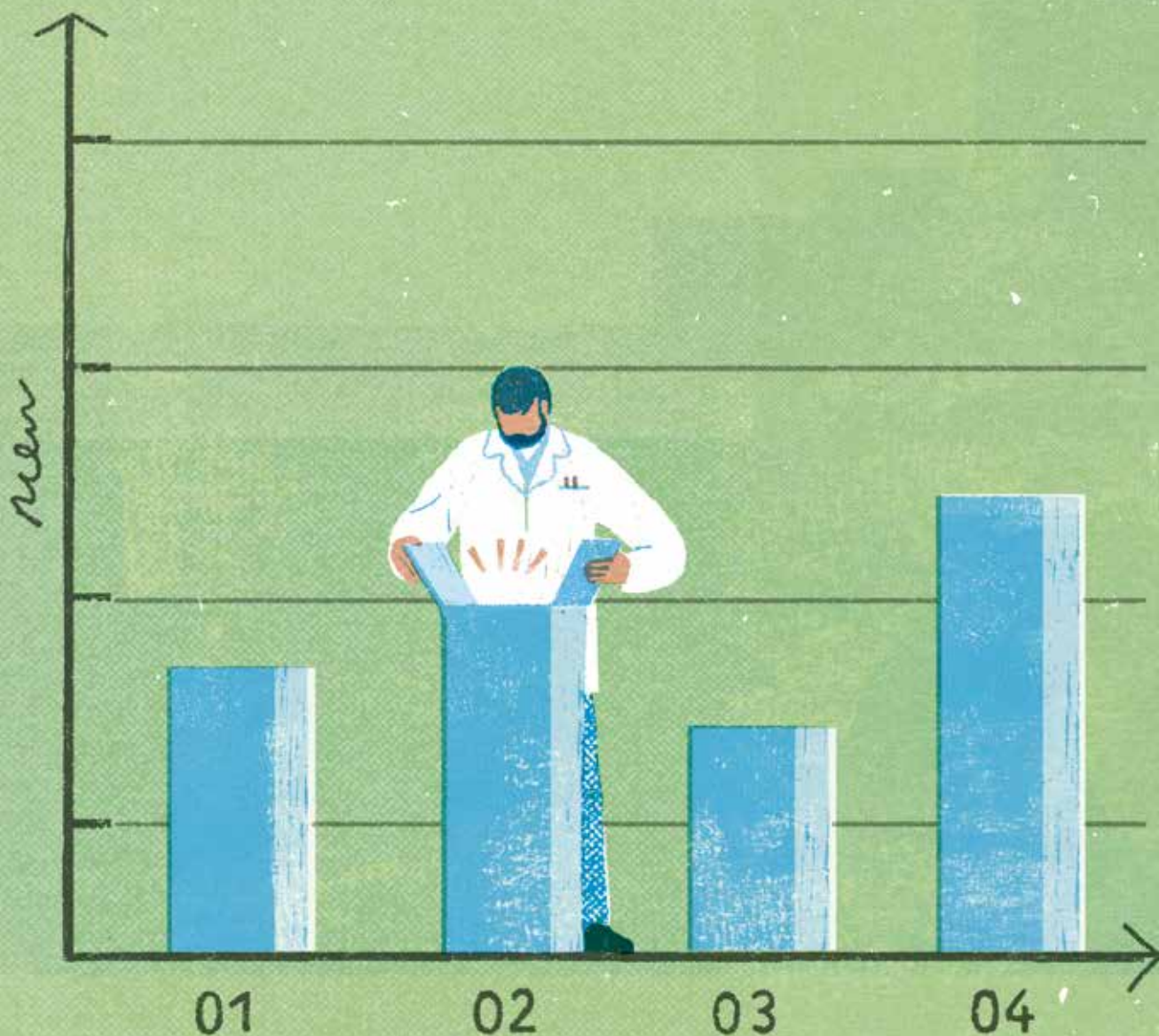
Oplev **Jan Damsgaard**, professor ved Institut for Digitalisering på CBS, når han på vanlig levende facon giver sit bud på, hvor job dukker op i fremtiden, og hvor de forsvinder. Og hvad nu, hvis man ikke lige er uddannet datalog?



A-kassen for
humanister og scient.er

SANDHEDSKAMP

Aktivisme! Subjektive mavefornemmelser! Politikere tordner mod forskning i køn og racisme. Der mangler evidens, siger de. Men hvad er evidens overhovedet, og kan man virkelig ikke udføre rigtig forskning uden?



En varm sommer for 80 år siden sad den skotske læge Archibald Cochrane som krigsfange i den tyske lejr Salonica på Kreta. Forholdene var kummerlige. Der var næsten ingen mad eller medicin til fangerne. Sygdomme og infektioner spredte sig voldsomt, difteri, tyfus, hepatitis. Som ung og nyuddannet læge var Cochrane fortviv-

let over situationen. En dag bad han indtrængende den tyske kommandant i lejren om, at der blev sendt bud efter flere læger. »Ärzte sind überflüssig«, lød det kontante svar – læger er overflødige.

Archibald Cochrane blev ikke beroliget af det svar. Ikke desto mindre endte det med, at kun fire fanger døde, hvor tre af dødsfaldene skyldtes skuddrab. En del af den lave dødelighed havde formentlig noget at gøre med et snedigt påfund, som Cochrane tyede til i sin fortvivelse. Men 30 år senere skrev Cochrane i bogen »Effectiveness and Efficiency«, at der også var noget sandt i, hvad kommandanten sagde. Læger og lægevidenskaben havde store mangler. Ofte kunne kroppen med sin egen overlevelsessevne klare sig lige så godt eller måske endda bedre end med den medicin og behandling, som lægevidenskaben dengang kunne tilbyde, skrev Cochrane. Det var erfaringerne fra fangelejren et eksempel på.

Cochrane mente derfor, at lægevidenskaben i langt højere grad burde bygge på sikker viden – altså evidens – om, hvad der faktisk virkede. Evidensen skulle gerne findes gennem lodtrækningsforsøg. De behandlingsformer, der baserede sig på tradition eller den enkelte læges erfaringer, var intet værd, før de blev underbygget med evidens.

Debat om evidens

Siden Archibald Cochrane skrev sin bog i 1972, er idealet om evidens blevet så udbredt, at det i dag har tilhængere inden for ikke bare alle videnskabelige grene, men også i den offentlige debat generelt. Ordet bliver ofte brugt til at argumentere for eller imod en politik, senest af blandt andre Dansk Folkeparti til at stemple noget forskning som »pseudoforskning«.

Evidens er derfor også et begreb, som mange i tidens løb har haft ophevede diskussioner om. Bliver man medlem af den lukkede Facebook-gruppe Humboldt-forum, der diskuterer universiteter og forskning, kan man se debatspor om pseudoforskning med flere hundrede kommentarer. Og de ender ofte ud i en intens diskussion af videnskabelig evidens.

En af de markante stemmer på Humboldt-forum og i avisernes spalter er biolog og forfatter Kåre Fog. Han bor i Veksø i et klassisk biologhjem med en vildtvoksende have, der camouflerer huset

fra vejen, og en swimmingpool, der er omdannet til vandhul for haletudser. Fra denne lille oase har Kåre Fog i mange år debatteret det, han opfatter som mangel på evidens inden for humaniora og samfundsvidenskab. Han har blandt andet skrevet bøgerne »Humaniora – videnskab eller varm luft?« og »To køn – tre sandheder«.

»Jamen, jeg bliver jo simpelthen forarget«, udbryder Kåre Fog med reel foragt i stemmen på spørgsmålet om, hvorfor han går så meget op i, at humanistisk og samfundsvidenskabelig forskning skal underbygges af evidens.

»I for eksempel pædagogisk forskning synes det at være blevet et ideal, at man udøver forskning uden evidens. Konsekvensen af den slags forskning er, at vi bliver dummere«.

Kåre Fog er dedikeret i sin kritik. Han estimerer, at han allerede i forbindelse med sin første bog har læst over 50.000 siders kønsforskning. Det imponerede ham ikke.

»Når jeg ledte i referencerne efter evidens for en påstand i en given tekst, så blev jeg ledt videre til en ny tekst, der så heller ikke havde evidens, men som henviste til en tredje tekst. Og sådan fortsatte det«, fortæller han.

Kåre Fog mener, at de store kønsteoretikere som fx Judith Butler bygger deres teorier på »sproglig akrobatik« i stedet for evidens. Og han er ikke sen til at give politikere som Henrik Dahl og Morten Messerschmidt ret i, at pseudoforskning er udbredt inden for humaniora og samfundsfag.

»Normalt er jeg ikke særlig imponeret over politikere, men jeg må sige, at i denne her sag anerkender jeg politikernes vægt på evidens. Henrik Dahl og Morten Messerschmidt fik jo også et flertal i Folketinget til at støttere deres forslag. Jeg tror, at det er et tegn på, at politikere lever i den virkelige verden. Derfor er de også nødt til at forholde sig til virkeligheden«.

Evidens i fangelejren

Kritikere af den naturvidenskabelige tolkning af evidens ville sige, at den langt fra altid er den objektive repræsentation af virkeligheden, som den stræber efter at være. At den ligesom al anden forskning kan fordrejes og politiseres.

Det var en af de erfaringer, som Archibald Cochrane gjorde sig i fangelejren. Da han ikke

Et tvetydigt ord

»Evidens« kommer af det latinske ord for »selv-indlysende«. Ordets betydning er dog langt fra indlysende, og faktisk er vi først rigtig begyndt at bruge det i Danmark inden for de seneste årtier. Slår man ordet op i ordbogen, beskrives evidens som en form for dokumentation eller et decideret bevis. Allerede der er ordet tvetydigt. I videnskabelige kredse er begrebet blot endnu mere uklart. Fx er kravet til »dokumentation« eller »beviser« inden for matematisk forskning noget helt andet end i kønsstudier.

ARCHIBALD COCHRANE

»Effectiveness
and Efficiency«



KÅRE FOG

»I for eksempel pædagogisk forskning synes det at være blevet et ideal, at man udøver forskning uden evidens. Konsekvensen af den slags forskning er, at vi bliver dummere«.

kunne overtale tyskerne til at sende bud efter flere læger, gik han i gang med at indsamle evidens.

Han gennemførte et lodtrækningsforsøg. Flere af fangerne var plaget af væskeophobninger i kroppen, og han havde en teori om, at det skyldtes mangel på B-vitamin. For at afprøve sin teori samlede han 20 mænd. Halvdelen fik gærpulver, der indeholder store mængder af B-vitamin. Den anden halvdel fik en placebopille.

I gruppen, der spiste gærpulver, fik 8 ud af 10 det bedre. I den anden gruppe fik ingen det bedre. Cochrane fremlagde resultatet for tyskerne og påstod med stor patos, at det var et klart bevis på en meget alvorlig sygdom i lejren, som omgå-

ende skulle behandles med gærpulver og øgede madrationer. Til hans overraskelse virkede det videnskabelige argument på tyskerne, og de gik med til begge dele.

Men som Cochrane senere skrev, så var forsøget fuldstændig uvidenskabeligt med en så lille kontrolgruppe. Væskeophobningerne havde formentlig intet med B-vitamin at gøre. Til gengæld hjalp proteinet fra gæret og de øgede madrationer med at holde fangerne i live. På den måde var det ifølge Cochrane selv både det værste og det bedste forsøg, han nogensinde havde gennemført. Det værste i videnskabelig forstand, men det bedste i forhold til de resultater, som forsøget skabte.





STEEN NEPPER LARSEN

»For tiden ser vi evidens blive brugt til at retfærdiggøre en kuglerammeløge«.

Når evidens bliver politisk

Archibald Cochrane fandt altså som en af de første ud af, at evidens kan få folk til at lytte. Han var ikke den sidste. I løbet af 90'erne gjorde Tony Blair det til en del af Labours politik, at den skulle være »evidensbaseret«. Ikke kun inden for sundhedsområdet, men også inden for fx social- og uddannelsesområdet.

I 00'erne vandt samme tanke indpas i Danmark, og det har skabt intern debat blandt forskere. Dels om hvad der er rigtig evidens, dels om hvorvidt evidens i den mere naturvidenskabelige forstand er brugbar inden for eksempelvis uddannelses- og socialpolitik.

Er det fx hensigtsmæssigt, at skolepolitikken bliver udformet på baggrund af store internationale metastudier og lodtrækningsforsøg? Ikke ifølge lektor Steen Nepper Larsen fra Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse.

»Når vi taler om uddannelse og komplekse sociale spørgsmål i det hele taget, så mener jeg ikke, at det kan formaliseres. Du kan måske sige noget om, hvordan man gør en uddannelse effektiv i forhold til at få uddannet arbejdskraft så hurtigt og

billigt som muligt, men der er talrige dimensioner af livet og det at være studerende, som man så går glip af«, siger han.

For Steen Nepper Larsen handler politikernes brug af evidens derfor også om, hvad de gerne vil gennemføre af beslutninger. Han har igennem sine mange år som uddannelsesforsker iagttaget, hvordan skiftende regeringer og ministre har haft forskellige syn på den sag.

»For tiden ser vi evidens blive brugt til at retfærdiggøre en kuglerammelogik. Og jeg tror desværre, det betyder, at mange studerende ikke ser universitetet som deres sted. Der er en risiko for, at det bliver en servicestation – lidt som toiletpapir eller Netto. Det er meget godt, at det findes, men så heller ikke mere end det«, siger han.

Et af problemerne ved at overføre den naturvidenskabelige evidensforståelse til humaniora og samfundsvidenskaber, er, at det bruges til at lukke for debatter, mener Steen Nepper Larsen.

»Evidensstærkningen bliver en form for trumfkort, som man anvender til at legitimere tiltag i konkurrencestaten. I stedet for at diskutere, om det er et godt tiltag, siger man, at man har evidens, og så er der ikke mere at tale om«.

Steen Nepper Larsen nævner folkeskolereformen fra 2014 som eksempel. Da politikerne indførte de såkaldte læringsmål, brugte de store, statistiske metastudier fra uddannelsesforskeren John Hattie som evidens.

»Hattie er slet ikke teoretiker, han er statistiker! Det siger han også selv. Og politikerne brugte hans tal på en måde, som han ikke er enig i«, fortæller Steen Nepper Larsen, der har skrevet en bog sammen med Hattie.

Evidens kan misbruges politisk

Keld Skovmand, der er seniorforsker ved UCL og har skrevet flere artikler og bøger om netop folkeskolereformen, mener også, at den er et eksempel på, hvordan evidens kan blive misbrugt politisk.

»Problemet er groft sagt, at metastatistik er voldsomt generaliserende. Og det er en politisk vrangforestilling at tro, at man nemt kan skabe sikker viden, der bare kan overføres fra én kontekst til en anden. Det, der virker på en skole i Sønderborg, virker ikke nødvendigvis i Herning«, siger Keld Skovmand.

Politikerne burde i stedet have lyttet til den mere kvalitative forskning, mener Keld Skovmand, fordi det er den forskning, der respekterer konteksten, og som inddrager lærernes egne erfaringer«.

Kan evidens være kvalitativ?

Den form for evidens, der er inspireret af Archibald Cochranes idealer om lodtrækningsforsøg og store metaanalyser, er langt fra den eneste mulige fortolkning af begrebet. Det ved Mette Deding, der er vicedirektør i Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for

Velfærd, bedre end de fleste. Hun arbejdede indgående med evidensbegrebet i 00'erne.

»Diskussionen om selve ordet kommer nemt til at overskygge diskussionen om budskabet. Det er ærgerligt. For i bund og grund handler evidens bare om, hvordan vi får vidensbaseret det arbejde, der finder sted«, siger hun.

Og den viden kan vel at mærke baseres på alle former for forskning, understreger hun:

»Det er desværre en udbredt misforståelse, at der skulle være et hierarki inden for evidens, hvor nogle typer af metoder, fx lodtrækningsforsøg, er bedre end andre. Hvad der er den bedste form for evidens, kommer helt an på, hvilket forskningsspørgsmål du stiller, og evidens baseret på en kvalitativ undersøgelse kan sagtens

være bedre end et lodtrækningsforsøg, alt efter konteksten«.

Mette Deding er ikke afklaret med, om det overhovedet er en god idé at bruge ordet »evidens« på dansk på grund af den tvetydighed, der er i ordet. Hun kan se, at ordet kan misbruges, hvis man gerne vil det.

»Det er jo et lækkert ord. At sige, at man har evidens for noget. Og hvis man så tillægger det den betydning, at evidens er lig sandhed, så kan det være med til at lukke for diskussioner«, siger Mette Deding.

»Men i bund og grund er min oplevelse, at når man taler med praktikerne, så er de ikke interesserede i, om det hedder evidens eller ej. De er interesserede i at få ny relevant viden«.

Job

Censorer søges til censorkorpserne for Idræt og Idrætsteknologi

I overensstemmelse med Bekendtgørelse om eksamen og censur ved universitetsuddannelser (eksamensbekendtgørelsen) af 09/01/2020 (BEK nr. 22) opslås censorater i ovennævnte fag for perioden 1. april 2022 - 31. marts 2026. Beskikkelsen foretages af Uddannelses- og Forskningsministeriet efter indstilling fra Censorformandskabet.

På <https://health.medarbejdere.au.dk/uddannelsesomraadet/censorer/idraet/> finder du oplysninger om:

- Studieordninger – herunder de kurser, der opslås censorater i
- En censors opgaver
- Krav til censorernes kvalifikationer
- Honorar

Ansøgning

Spørgsmål af idrætsfaglig karakter rettes til censorformand Verner Møller på e-mail vm@ph.au.dk. Eventuelt yderligere oplysninger fås ved henvendelse til Aarhus Universitet, Studieadministrationen, Health, Bjørn Blidegaard, tlf. 20697372 eller e-mail bbl@au.dk.

Ansøgningsskema udfyldes elektronisk på <https://sundhedsvidenskabeligeuddannelser.censor-it.dk> senest d. 13. oktober 2021.

På arbejde med landets hårdeste kriminelle

»Jeg har ikke oplevet nogen, der ikke er flink og rar og siger goddag«

Stine Forsberg Jørgensen skal rådgive socialrådgivere i landets mest sikre fængsel



☀ Der er ikke noget med at sidde og spille Candy Crush eller tjekke sociale medier, når Stine Forsberg Jørgensen er på arbejde. For mobilen bliver pænt afleveret ved indgangen, når hun møder på sit nye job i Enner Mark Fængsel. Den er ikke tilladt i et lukket fængsel.

»Enner Mark Fængsel er et af Danmarks – måske Nordens – mest sikre. Når man kommer på arbejde, skal man igennem sikkerhedskontrol som i en lufthavn. Så det er en anden verden at skulle vænne sig til«, fortæller hun.

Selv om hun arbejder under tag med nogle af landets hårdeste kriminelle, har hun endnu ikke følt sig usikker.

»Bygningerne ligger hver for sig, så der er forskellige afdelinger med forskellige typer. Så jeg møder dem af og til, når de er på gårdtur. Men det føles ikke utrygt. Jeg har ikke oplevet nogen, der ikke er flink og rar og siger goddag«.

Stine Forsberg Jørgensen startede 1. august i et vikariat som resocialiseringskonsulent. Et job, hvor hun ikke selv har direkte kontakt med de indsatte, men

hvor hun har en rolle som faglig støtte og controller for de socialrådgivere, der hjælper de indsatte.

»Jeg har en bachelor i sociologi og en kandidat i socialt arbejde. Så jeg kommer med en teoretisk forståelse for, hvilke tankegange socialt arbejde baserer sig på. Og det gør også, at jeg kan se nogle muligheder. For eksempel hvis en indsat skal tilbydes en misbrugsbehandling – det kan der være forskellige tilgange til, og det er sådan noget, jeg har kendskab til gennem min uddannelse«.

Hun blev færdiguddannet fra Aalborg Universitet i sommeren 2020 og er således i den lidt specielle situation, at hun skal rådgive en række socialrådgivere, som har langt mere erfaring inden for feltet end hende selv. Det ser hun selv som en potentiel problemstilling, hvis hun ikke håndterer det rigtigt.

»Det er vigtigt at være ydmyg og anerkende, at de kan vide meget mere, end jeg selv kan. Også i forhold til min alder. Jeg har valgt at spille med åbne kort om, hvad jeg ved og ikke ved«.

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 jobløsnings. 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

Kommunikationskonsulent til informationsikkerhed og databeskyttelse, Koncern IT

Næstved

Region Sjælland

Ansøgningsfrist: 19/09-2021

Quicknr.: 82563434



Netværksadministrator til CBS (genopslag)

Frederiksberg

Copenhagen Business School

Ansøgningsfrist: 20/09-2021

Quicknr.: 82592741



Forskningskonsulent til ledelsessekretariatet, Institut for Kultur og Samfund

Aarhus C

Aarhus Universitet

Ansøgningsfrist: 27/09-2021

Quicknr.: 82604253



Fuldmægtig til Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU) i København, Aarhus Universitet

København NV

Aarhus Universitet

Ansøgningsfrist: 30/09-2021

Quicknr.: 82604214



DM ejer Lån & Spar

3%
på din
studiekonto

Gæt, hvor du får mest bank som studerende?

Netop. Som medlem af DM ejer du også en bid af os. Derfor giver vi dig 3% i rente på Danmarks bedste studiekonto. Samtidig får du fagrelevant rådgivning, fordi vi kender dig og dine medstuderendes lønforhold og jobudsigter bedre end de fleste. Lægger du vægt på bæredygtige produkter og ansvarlighed, kan du altid få en status i vores årlige bæredygtighedsrapport. Og så kan du i øvrigt beholde fordelene ved studiekontoen i 3 år efter endt uddannelse.

Se alle dine fordele på studiekonto.dk/dm
Book et møde på studiekonto@lsb.dk eller **3378 1952**.



Det med småt

For at få Danmarks bedste studiekonto skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 3% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0%. Du skal betale negative renter, hvis dit samlede indlån overstiger 100.000 kroner. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09%, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 9. maj 2019.

Ring 3378 1952 – eller gå på lsb.dk/dm og se mere.

Vælg en studiekonto hos Lån & Spar og få det hele med:

- **3% i rente på de første 20.000 kr.**
Kassekredit på op til 50.000 kr. med kun 5% i rente
- **Visa/Dankort og Mastercard med samme pinkode**
- **StudieOpsparing med 0,05% i rente**
- **Gebyrfri hverdag, når du hæver eller veksler**
- **Søg nemt og hurtigt via mobilen**

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.

Lån & Spar



Gør en forskel

BESTYRELSESVALG I AKADEMIKERPENSION

Vil du være med til at udvikle Danmarks mest ansvarlige pensionskasse?

Der er to ledige pladser i bestyrelsen. Som kandidat skal du være medlem i AkademikerPension og have mindst 15 stillere i ryggen. Du skal melde dit kandidatur senest den 1. november 2021 kl. 12.

Læs mere på akademikerpension.dk/valg2021



Akademiker
Pension

akademikerpension.dk