



»Det giver mig styrke, at kvinder på Herodots tid også fik brysterne skåret af«

Da Jeanette Varberg fik kræft, satte videnskabskvinden i gang.

Side 8

TRAPHOLT

Trapholt
Æblehaven 23
6000 Kolding



NANNA DITZEL

Design til nye højder

28.09.23—11.08.24

Fleksibilitet og medindflydelse = glade og produktive medarbejdere

➤ Manglen på arbejdskraft vil være et styrende element for de kommende år i dansk politik. Statsministeren har understreget, at den nye tids valuta i dansk politik ikke er penge, men medarbejdere.

Vi ser ind i demografiske modvinde, samtidig med at presset på arbejdsmarkedet er stigende, og stress er blevet en folkesygdom. Det er et kæmpe paradoks. For når ens kollega bukkes under på grund af arbejdspress, forsvinder opgaver ikke ud ad vinduet, og med manglen på arbejdskraft og pressede ressourcer er der ofte ikke en ny kollega til at tage over.

Vi har arbejdsmiljøundersøgelser, der viser, at DM's medlemmer har en ugentlig arbejdstid, der ligger i toppen af det danske arbejdsmarked, og at næsten halvdelen af vores medlemmer oplever stresssymptomer.

Derfor er det afgørende, at vi skaber et bedre psykisk arbejdsmiljø. Jeg argumenterer for bedre uddannelse af ledere, så de kan forebygge, at medarbejdere går ned med stress. Jeg taler for, at det psykiske arbejdsmiljø skal fylde mere i arbejdsmiljøaftalen. Og i DM inviterer vi til arbejdsmiljøkonferencer og kurser i forebyggelse af stress.

Vores økonomi og arbejdsmarked skal hænge sammen. Men i stedet for at presse den menneskelige arbejdsstyrke endnu længere ud mod kanten – og i stedet for at

forkorte uddannelser – mener jeg, at vi skal foretage fire greb:

1. Tag godt og hurtigt imod de nyuddannede på arbejdsmarkedet. De er virkelig dygtige, og de fortjener at komme hurtigt i gang med deres arbejdsliv.
2. Gør det attraktivt for seniorer at blive længe på arbejdsmarkedet.
3. Byd udenlandske kolleger velkomne – selvfølgelig på ordentlige løn- og arbejdsvilkår.
4. Brug de nye tekniske muligheder i form af digitalisering og AI.

Det sidste punkt vil jeg uddybe:

Måske skal vi betragte AI som en introvert, nystartet kollega. Det kan være en kollega med stadig ukendte og måske ubehagelige karaktertræk, som kræver nogle tydelige rammer for, at det ikke stikker helt af.

Men AI er også en kollega med uandede kræfter, der kan hjælpe os med at løse arbejdsopgaverne. Hvis der investeres i, at medarbejdere (og ledere) kan lære at bruge AI, kan vi nå længere.

Derudover er der en femte vej at gå:

5. Skab medindflydelse og større mulighed for fleksibilitet i arbejdet.

Det sidste greb med mere medindflydelse vil jeg uddybe, for det er så vigtigt: De

medlemmer, der oplever medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdsopgaverne og arbejdstiden, trives bedre. Fordi det giver dem bedre muligheder for at få arbejde, familie og fritid til at hænge sammen. Og når man trives bedre, får man mere fra hånden på arbejdet. Potentialet ved fleksibilitet er enormt i forhold til både trivsel og effektivitet.

I stedet for kun at tale om, hvordan vi får folk til at arbejde mere, så bør vi i højere grad tale om, hvordan vi indretter arbejdslivet, så det bliver bæredygtigt til gavn for både arbejdsgiver og medarbejder. Når der gives plads til medbestemmelse, faglighed og fleksibilitet i dage og tid, vinder vi både timer og år på arbejdsmarkedet. Vi skal skabe et arbejdsliv, som giver arbejdsglæde, og det vil vi kæmpe hele vejen for i DM. 📌



Hovedbestyrelsen for DM

FORPERSON

Camilla Gregersen

NÆSTFORPERSON DM UNIVERSITET

Thomas Vils Pedersen

DM KULTUR OG MEDIER

Anders Dalsager

Vibeke Knöchel
Christensen

DM OFFENTLIG - STATSANSATTE OG AC-TAP

Anne Bisgaard Pors

DM - KOMMUNER OG REGIONER

Sune Bach

DM UNIVERSITET

Olav Wedege Bertelsen

Janne Glerup

DM UNDERVISERE

Jimmy Krab

Tommy Dalegaard
Madsen

PRIVATANSATTES FÆLLESLISTE - FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Bjarke Friborg

LIGE-LISTEN

Julia Bjerre Hunt

DM LEDER

Anne-Mette Wehmüller

DM STUDERENDE

Malte Kolze

Tom Weinreich

Giv videre

→ Jeg har aldrig brudt mig om faglighed.

Altså ordet. Alt for ofte bliver det slynget ud som en dårlig undskyldning, når de gode argumenter løber tør: *Du skal respektere min faglighed!* Et ekskluderende begreb, der holder andre ude fra den lukkede klub af ligesindede, og et retorisk skjold mod kritik, man ikke ønsker at tage til sig.

Jeg kan ikke se faglighed klart for mig. Det er en grumset mikstur af traditioner, identitet, praksis, viden, filosofi. Alt kan proppes ned i reagensglasset med faglighed. Man kan altid knytte noget til faglighed, relatere det til faglighed, henviser til faglighed. Men ordet selv er flygtigt,



forvirrende. I hvert fald for mig.

I denne udgave af magasinet kan du læse en række historier, hvor medlemmer ikke nødvendigvis bruger ordet faglighed til at puste sig selv op. Men de udøver den gennem handling i allerhøjeste grad. Fællesnævneren er, at de giver deres viden videre, deres erfaring og erkendelse. Og er det egentlig ikke det, der er kernen i faglighed? At dele det, man kan, med andre.

Det gør Jeanette Varberg på en måde, jeg er imponeret over. Hun bruger sin arkæologiske forskning til at håndtere og formidle sin egen kræftsygdom.

»Da jeg selv blev syg, gjorde jeg som tusinder før mig: googlede mig selv ud over afgrunden. Det, der hjalp mig aller mest, var at læse om andres erfaringer, så nu giver jeg lidt tilbage til puljen«, siger hun i portrættet på side 8.

Det må i bund og grund være samme trang til at give sin viden videre, der driver Birgitte Wern til at blive ved med at arbejde, selv om hun i en alder af 74 år mistede jobbet. *Keep calm and carry on*, som hun siger på side 34.

Jeg genkender den samme passion i vores nye serie 'Et arbejdsliv er forbi'. Hver eneste måned går DM-medlemmer på pension efter lange arbejdsliv. Hvad er det, de siger farvel til, og hvad står tilbage hos dem, der er på vej videre? Denne gang hører vi på side 40 Peter Birkelunds historie. Han har været ansat på Rigsarkivet i 25 år – og stopper alligevel ikke med at forske.

Metoden er forskellig fra menneske til menneske. Men missionen er den samme. At give viden, indsigt og handlegkraft videre til andre, at hjælpe dem bare en smule. For Rasmus Willig har den mission betydet et farvel til livet som forsker. Klimakrisen er for altoverskygende til, at han alene kan finde mening i de videnskabelige teorier. For ham er det nødvendigt at gøre noget i praksis. At formidle og forandre – nu som forstander på Suhrs Højskole.

»Hvis du læser klimavidenskab på universitetet, kan det være, at før du er færdig med studiet, så er det allerede for sent«, bemærker han på side 42.

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,
ansvarshavende chefredaktør
tko@dm.dk

Anna Dalsgaard,
redaktionssekretær og
journalist
ada@dm.dk

Benedicte Borelli,
digital redaktør og journalist
beb@dm.dk

Martin Ejlersen,
journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt,
journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher,
journalist
tb@dm.dk

Serge Savin,
journalist
ssa@dm.dk

Sofia Vedel Tøfting,
journalistpraktikant
svt@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen,
sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annoncer:

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

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

Forsidefoto:
Jacob Nielsen

Oplag:
39.462 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers
Oplagskontrol

Kontrolleret oplag:
39.503 i perioden
1.7.2020-30.6.2021

Produktionsplan:

Nr. 4
Udkommer:
Fredag den 8. december

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Fredag den 17. november

Deadline debat:
Tirsdag den 21. november

Nr. 1 (2024)
Udkommer:
Fredag den 15. marts

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Fredag den 23. februar

Deadline debat:
Tirsdag den 27. februar

24



Ny Løn har skabt mistrivsel og ulighed

Ny Løn har 25-års jubilæum, og i de 22 år, tillidsrepræsentant Margit Johansen har forhandlet løn for sine kolleger i Aarhus Kommune, har der ikke været penge nok. Resultatet er demotiverede medarbejdere med lavt fagligt selvværd. For selv om det offentlige lønsystem skulle have udløst en lønrevolution, endte det med at skabe mistrivsel og ulighed – særligt i kommunerne.

Faste formater

- 03 Leder
- 04 Chefredaktørens kommentar
- 07 Her er min bogreol
- 31 Alt om pension
- 32 Bag facaden
- 38 Faglige fronter
- 40 Et arbejdsliv er forbi
- 58 Nyt job

Artikler

- 08 Det giver mig styrke, at kvinder på Herodots tid også fik brysterne skåret af
- 14 Hvis sygdom rammer din kollega
- 18 Jeg ser kunstig intelligens som en makker
- 21 Vi tror ikke på revolution med kunstig intelligens
- 24 25 år med Ny Løn har skabt mistrivsel og ulighed
- 28 På Danmarks bedste offentlige arbejdsplads forhandler medarbejderne deres egen løn
- 34 Keep calm & carry on
- 42 Rasmus Willig har ofret sit forskerkald for klimaet
- 50 Hvad verdens første videnskabelige ekspedition kan lære os om at være en autentisk leder i dag



42

Klimaet frem for kaldet

Rasmus Willig var mest lykkelig i sin rolle som arbejdsmarkedsforsker, men ville ikke nøjes med at teoretisere. Nu vil han revolutionere danskernes forhold til bæredygtig mad.



18

AI som arbejdsredskab?

Martin Lassen-Vernal er chef for 28 ansatte i kommunikationsafdelingen i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune, som er i gang med et læringsforløb om AI og kommunikation.



34

Keep calm & carry on

Hun har mødt Nelson Mandela og Dalai Lama via jobbet i Folketingets sprogtnæste og sprogskole, men har langtfra fået nok. 71-årige Birgitte Wern nægter at gå på pension.



50

Den Arabiske Rejse

4. januar 1761 stævnedes fem mænd ud med orlogsskibet Grønland på verdens første rent videnskabelige ekspedition til Det Lykkelige Arabien. Ekspeditionen kan lære os noget om autentisk ledelse.

Konference: Er medledelse vejen til et bæredygtigt arbejdsliv?

På årets arbejdsmiljøkonference sætter vi spot på medledelse – Og hvad indflydelse og medbestemmelse betyder for det gode arbejdsliv

Medledelse er på vej ind på de danske arbejdspladser, hvilket udfordrer de traditionelle ledelseshierarkier og sikrer medarbejderne mere medbestemmelse.

Men hvordan kan medledelse konkret bidrage til et bedre og mere bæredygtigt arbejdsliv? Hvordan undgår vi kaos og junglelov, hvis arbejdsfællesskaberne skal fungere uden en traditionel chef?

Hvordan sikrer vi fælles retning, hvis alle får autonomi til at gøre, hvad de synes bedst? Og vil vi overhovedet have det ansvar, vi bliver tilbudt?

Det og meget mere undersøger vi på årets arbejdsmiljøkonference, hvor vi har inviteret eksperter fra ind- og udland samt en række praktikere fra både det private, det offentlige og civilsamfundet, som deler ud af deres erfaringer.

Hvor og hvornår:

Arbejdmuseets festsal, København
9. november 2023 kl. 10.00-16.15

Pris:

Medlem af DM Kr. 599,- / Ikke medlem af DM Kr. 999,-

Tilmeld dig på dm.dk/medledelse





Astrid Martinus Dalsgaard

- 34 år
- Uddannet sociolog fra KU
- Konsulent i Afdeling for Fællesskaber i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune
- Bor på Østerbro med sin mand og to børn.

Her er min bogreol

Mange DM'ere har et særligt forhold til bøger og litteratur. I denne serie inviterer et medlem indenfor og viser bogreolen frem.

Jeg har et meget komplekst forhold til min bogreol

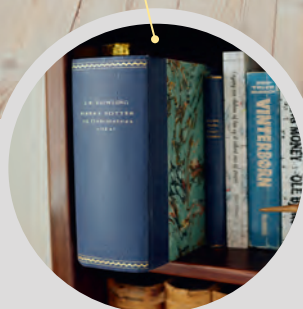
→ Jeg har et meget komplekst forhold til min bogreol. Den er fulgt med lejligheden, som vi overtog fra min mands faster, og den er ikke lige mig. Den er for stor og mørk. Men det er en tabt kamp. Reolen har stået her altid og stået lige her, så den må man ikke rykke på. Jeg har lært at leve med den.

En af de bøger, der betyder meget for mig, er 'Harry Potter og Flammernes Pokal'. Det er min mormor, der har indbundet den med guldtryk. Da børnene blev voksne, blev hun udlært bogbinder. Hun boede på Færøerne, og jeg så hende ikke tit, men når jeg gjorde, var det magisk. Hjemme hos hende var selv Anders And-bladene bundet ind. Den bog sender mig tilbage til den tid og til hende.

Jeg har altid læst og læst meget. Jeg kan huske, at da jeg var barn, ringede min far til det lokale bibliotek, fordi de ikke vidste, hvor jeg var. Og selvfølgelig kunne de finde mig der. Hele livet har bøger været en virkelighedsflugt for mig – og det mener jeg positivt.

Axel Honneths 'The Pathologies of Individual Freedom' er en af de bøger, jeg bliver ved med at vende tilbage til. Jeg kan huske, at den var så svært tilgængelig, da jeg læste den på uni. Men så knækkede jeg pludselig koden, det var en succes, eksamen gik godt. Og nu kan jeg stadig trække på den. Pointen om, at individets frihed er afhængigt af samfundet, at du er en del af det store hele, det passer jo med, at jeg i dag arbejder i Afdeling for Fællesskaber i Københavns Kommune. Cirklen er sluttet.

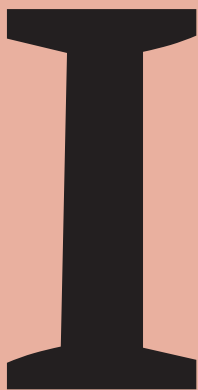
Jeg ejer også Marie Kondos bog 'Magisk oprydning'. Jeg har aldrig åbnet den. Men det føltes så godt at bestille den. 📖





Det giver mig styrke, at kvinder på Herodots tid også fik brysterne skåret af

Siden Jeanette Varberg blev ramt af en aggressiv kræftsygdom, har hun skrevet åbent om kemo, knuder og kræftceller. Men hvorfor dele noget med 10.000 følgere, der er så privat og smerteligt, når man mest er kendt som arkæolog og vikingeeekspert?



starten af februar 2023 fik museumsinspektør på Nationalmuseet Jeanette Varberg konstateret kræft i mælkekirtlerne.

Det er en lusket kræftform, som havde gemt sig, så den voksede, uden at hun opdagede det. Sygdommen krævede, at 45-årige Jeanette Varberg øjeblikkeligt skulle have fjernet det ene bryst og i intensiv kemobehandling.

Efteråret havde været vanvittigt travlt selv efter hendes egne myreflittige standarder. Og hun glædede sig til, at hun nu skulle tilbringe tid med at fordybe sig i studierne af glasperler fra bronzealderen. I stedet stod hun nu i sit livs kamp med en sygdom uden udløbsdato.

»Jeg kan ikke styre, hvor behandlingen efterlader mig. Det er ude af mine hænder. For en type som mig er det virkelig svært at slippe kontrollen på den måde. Det er fuld-tidsarbejde at gå til behandlinger på Skejby og i Horsens. Det eneste, jeg derudover kan gøre, er at prøve at passe bedst muligt på min krop med motion og kost, som ikke giver mig kvalme«, fortæller Jeanette Varberg.

Ingen hår under huen

På Skypemødet i starten af juni ser hun frisk ud med guldindfattede runde briller på næsen og iført den samme orange hue, hun havde på, da hun som del af et hold

krydsede Nordatlanten i kølvandet på vikingerne. Et togt, som siden er blevet grundigt skildret i seks DR-udsendelser.

Turen over Nordatlanten er det hårdeste og mest strabadserende, Jeanette Varberg nogensinde har deltaget i. Set i bakspejlet hjalp det nok heller ikke, at metastaserne voksede i brystet på hende, mens hun sejlede, konstaterer hun tørt.

Nu er der næsten ikke noget hår tilbage under strikhuen. Jeanette Varberg har netop overstået endnu en kemobehandling. Bivirkningerne slår hende hver gang ud i 3-4 dage, og tidspunktet for interviewet er derfor nøje planlagt.

I løbet af de sidste seks måneder har hun været igennem fire store operationer foruden kemoen. Oveni kæmper hun lige nu med en betændelse i 'veneporten', som er lagt lige ved nøglebenet. Det er der, kemoen bliver lukket ind i systemet med få ugers mellemrum. Der er konstant nye helbredsudfordringer at forholde sig til.

Giver tilbage til puljen

Den prisbelønnede forskningsformidler har i årevis tryllebundet sit publikum med fortællinger om bronzealderens handelsruter, fortidige migrationer og vikingernes slagmarker på tværs af kontinenter.

Men siden februar er det helt andre fortællinger, der med korte mellemrum dukker op på hendes profiler på Instagram og Facebook. Hun er meget åben om det forløb, hun er igennem.

»Det er ikke en bevidst strategi, men en beslutning, jeg tog tidligt i forløbet efter at have konfereret med min familie. Da jeg selv blev syg, gjorde jeg som tusinder før mig: googled mig selv ud over afgrunden. Det, der hjalp mig allermost, var at læse om andres erfaringer, så nu giver jeg lidt tilbage til puljen«, forklarer hun.

På Instagram poster Jeanette Varberg fotos af sin morgenyoghurt med hjemmelavet rabarberkompot og en citronmåne de luxe, som med sin syrlige smag er til at spise, selvom behandlingerne giver hende konstant kvalme. Hendes 10.000 følgere er med, når hun shopper ny paryk og cykler den første tur i forårssolen. De er også med, når der går betændelse i operationssåret, og kemotågen gør dagen drøj at komme igennem. →

**»Da jeg blev
syg, gjorde jeg
som tusinder
før mig: googled
mig selv ud
over afgrunden«.**



Da kræften kom, satte videnskabskvinden Jeanette Varberg i gang. Og hun blev mildest talt overrasket: »Vi har både forskningsresultater, kilder, overleveringer m.m. Men der er stort set ingen, som før har sat sig ned og systematisk gennemgået kræftens historie i Danmark. Jeg skulle læse engelsk og amerikansk litteratur for at få viden. Det er synd«.

→ »Det er ikke alt, jeg viser frem. Jeg vil ikke have andre med ned i mine allersorteste huller. Men min historie ræsonnerer hos folk. Min indbakke bugner, og det er så dejligt ikke at stå et hårdt sygdomsforløb igennem alene. Og det hjælper mig, at også kolleger og andre, der ikke står mig helt nær, ved, hvad planen er, og hvad der sker med mig«.

Patient 0 er fra Sydsibirien

Det er imidlertid ikke kun hverdagsbeskrivelserne, der fylder. Da kræften kom, satte videnskabskvinden i gang. Det betyder alverden for Jeanette Varberg, at hun fik et formål og noget, der skal undersøges. Og hun blev mildest talt overrasket. »Vi har forskningsresultater, kilder, overleveringer m.m. Men der er stort set ingen, som før har sat sig ned og systematisk gennemgået kræftens historie i Danmark. Jeg skulle læse engelsk og amerikansk litteratur for at få viden. Det er synd, for jeg er sikker på, at også danske læsere vil finde kræftens historie interessant«, siger Jeanette Varberg.

Patient 0 fandt hun i International Journal of Cancer. En skytisk konge, der døde af prostatakræft og for cirka 2.700 år siden blev begravet på den sydsibiriske slette.

»Det er så vigtigt at blive mindet om, at vi ikke står alene i nutiden. Kræft er jo ikke en moderne sygdom, som opstår hos folk, der fx har stress. Mennesker til alle tider har stået over for og taklet nøjagtig de samme livsforanderende udfordringer. Det giver mig styrke at vide, at kvinder på Herodots tid også fik brysterne skåret af – og overlevede«, siger Jeanette Varberg.

Hun læser al den information, hun kan komme i nærheden af, om kemo, kræftceller og knuder. Den videnskabelige tilgang er også en måde at distancere sig fra sygdomsforløbet på:

»Jeg ved nu, at den ene type af kemo, jeg får, er den medicinske udgave af et kemisk våben. En sennepsgas, der blev udviklet efter 2. verdenskrig, og som er så kraftig, at den blev forbudt ved Genèvekonventionen i 1925. Den går lige igennem linoleummet, hvis man taber den på gulvet. Den anden type, som de sprøjter ind, er baseret på en rød bakterie, der blev fundet i 1960'erne i en voldgrav omkring middelalderborgen Castel del Monte ved Adriaterhavet«.

Klynger sig til den faglige livline

Selv stiller Jeanette Varberg sig også til rådighed for alle de forskningsforsøg, hun kan komme i nærheden af. Og hun har understreget over for Skejby Sygehus, at lægerne ikke skal pudre resultaterne i sukker, fx efter en scanning.

»Jeg vil ikke indkaldes til et møde, hvor de holder mig i hånden. Lægen skal bare ringe hurtigst muligt og give mig de nøgne fakta. Det er det, jeg kan forholde mig til«, siger hun.

Hun har mødt suveræn opbakning fra sin arbejdsplads. Der står en respekt om kræften, som hun kunne ønske sig også gjaldt for andre sygdomme.

»Det var lidt bevægende at skulle orientere Rane (Willerslev, museumsdirektør. Red.) og min nærmeste chef Michael Andersen, da jeg fik min diagnose. De vidste godt, jeg havde opdaget en bule i brystet. Men tanken om, at jeg stod over for den her kæmpe omgang, der kan tage det meste af et år, overvældede os alle«.

For sin egen skyld læser Jeanette Varberg stadig mails og intern kommunikation fra museet, selv om hun er sygemeldt.

»Det hænder også, at jeg sætter en af kollegerne i gang, hvis jeg falder over noget spændende, der kræver en nærmere undersøgelse. Jeg får en masse nye ideer, som jeg dybest set ikke ved, om jeg kommer til at kunne leve ud. Jeg klynger mig til min faglige livline igennem alle strålebehandlinger og operationer. Det gør, at jeg kan holde gejsten oppe«. ▀





Jeannette Varberg

- Arkæolog, forfatter og museumsinspektør ved Nationalmuseet
- Mag.art. i forhistorisk arkæologi fra Aarhus Universitet, 2006
- Tidligere ansat ved Moesgaard Museum
- Modtager af Rosenkjærprisen i 2014, Blixenprisen for årets faglitterære udgivelse 2015, Weekendavisens litteraturpris i 2019 og dronningens Amalienborg-pris i 2022
- Jeannette Varberg er forfatter til en lang række bøger, herunder to børnebøger. I oktober 2022 udkom hun med romanen 'Enkernes land'
- Hun er 45 år og bor i Horsens med sin mand og to børn.

5 GODE RÅD

HVIS SYGDOM RAMMER DIN KOLLEGA

Det kan være svært at håndtere, hvis en kollega får kræft, en depression eller anden svær sygdom. Marie Lawætz, psykolog og chef for Kræftlinjen i Kræftens Bekæmpelse, har nogle råd til, hvordan arbejdspladsen skal gribe det an.

1

Kommunikér fra starten

Det er vigtigt for alle, at det meldes ud fra start, hvis en kollega bliver alvorligt syg. For mange er sygdom en enormt privat ting, og derfor er det den syge kollega, der selv bestemmer, hvor meget kollegerne skal have at vide, og om det er lederen eller vedkommende selv, der melder det ud. Kollegaen skal også selv melde ud, om sygdommen er noget, der skal tales om på arbejdspladsen, eller om vedkommende hellere vil være fri.

2

Indgå tydelige aftaler

Ud over kommunikation er rammesætning helt afgørende, når der opstår alvorlig sygdom på en arbejdsplads. Alvorlig sygdom kan strække sig over halve og hele år, så der kan være brug for jævnlige ændringer på aftalerne. Af hensyn til både kollegerne og den syge selv er der tre ting, som skal være tydelige for alle:

- **Arbejdstid:** Er den syge kollega sygemeldt? Er det en fuldtidssygemelding? Kommer den syge nogle timer om dagen eller to dage om ugen?
- **Opgaveløsning:** Hvad kan og ønsker kollegaen at påtage sig, og hvilke opgaver skal uddelegeres i en periode eller helt udskydes?
- **Tilknytning:** Hvor meget ønsker kollegaen at komme på arbejdspladsen? Er det tre timer om dagen, tre dage om ugen eller ét besøg om måneden? Hvis den syge kun kommer sporadisk, er det vigtigt at sætte rammer for besøget. Skal det være til en kop formiddagskaffe i køkkenet eller en rundtur i hele afdelingen hver gang?

3

Yd omsorg – hvis det passer jer begge

Nogle er glade for, at kollegerne løbende spørger ind til forløbet. Andre vil helst bare holde fri fra sygdommen, når de går på arbejde. Nogle har et venskab med den syge kollega, andre har et mindre tæt kollegialt forhold. Ikke alle kan og skal yde den samme omsorg. Hvis det bliver for svært, skal du trække dig. Det kan fx være svært at rumme en syg kollega, hvis du også har sygdom tæt på uden for arbejdspladsen. I den situation kan det være en ide at skrive en mail til din syge kollega, hvor du forklarer, hvorfor du holder afstand, og samtidig viser din medfølelse.

4

Giv hinanden plads til at blive forskelligt berørt

Det er hele arbejdspladsen, der bliver berørt, når en kollega rammes af alvorlig sygdom. Det er sårbart – og hvor ramte vi bliver på psyken i langvarige forløb, kan heller ikke forudses fra start. Man reagerer forskelligt. Det er o.k. Og det skal der være rum for.

5

Sygdom kan være langvarig

Derfor kan der være brug for at justere på aftalerne hen ad vejen. Både hvad angår det faglige og den berørte kollega. Balancen er svær, for der vil også være andre behov end den syges, som arbejdspladsen skal tage hensyn til. Der skal gives løbende opdateringer til den kreds, der har behov for at kende status, fx i forhold til opgaveløsning.

Er du også træet af karriereræset?

I podcasten 'Karriere på Hovedet' sætter vi spørgsmålstegn ved, hvad en god karriere er. Lasse Højsgaard rejser rundt i landet for at undersøge andre tilgange end de glansbilleder, vi ser på LinkedIn. Hvor skal vi hen med vores arbejdsliv? Og ligger lykken i arbejdet eller udenfor?

Mød blandt andet den eksistensielle karrierevejleder Inger-Lise Vaja, der forsker i meningen med arbejdet, Jesper Grunwald, der gik fra topchef i DR til at køre taxa, og Martin Ellermann, der skriver romaner om arbejdets skyggesider.



Find Karriere på Hovedet på din foretrukne podcast-app eller på akademikerbladet.dk/podcast

Alle taler om det. Få forstår det.

ChatGPT har startet bølgen, men det er kun begyndelsen. AI har potentiale til at forandre vores arbejdsliv fundamentalt. Men forventningerne til den nye teknologi er måske også for høje. Thomas Bøttcher guider dig kritisk gennem de overfladiske nyheder med dybdegående historier om dit digitale arbejdsliv. Han klæder dig på til at forstå forandringerne – og til at mestre dem.

Hver anden uge sender vi dig en gennemarbejdet artikel, der kan inspirere eller gøre dig klogere. Du får også et kurateret udpluk af de tre vigtigste historier om kunstig intelligens lige nu – krydret med et enkelt tip til et AI-værktøj, der kan gøre din arbejdsdag lidt nemmere.



Skriv dig op på akademikerbladet.dk/nyhedsbrev

Årsmøde for tillidsvalgte 2023

**Så er det snart tid til DM's årlige fællesmøde for alle foreningens tillidsvalgte.
I år er der noget for enhver smag, hvor du bl.a. får mulighed for at møde:**

Yun Ladegaard (postdoc og psykolog med speciale indenfor arbejds- og organisations-psykologi, Københavns Universitet), der spørger hvilke faktorer der har betydning for det gode arbejdsliv og hvad der er vigtigt at være opmærksom på som tillidsvalgt i dag, i en tid med hastige forandringer.

Lisbeth Knudsen (strategisk direktør i Mandag Morgen & Altinget og journalist) der vil tale om digital overvågning og om hvordan den øgede digitalisering har givet ledere adgang til at indsamle store mængder data, der kan bruges til at måle og kontrollere den enkelte medarbejders effektivitet og værdi for arbejdspladsen.

Janne Skakon (Ph.d. i organisationspsykologi og ekstern lektor på Institut for psykologi, Københavns Universitet), der vil tale om psykologisk tryghed, bl.a. den tillidsvalgtes udfordringer og muligheder ift. at og håndtere kollegaernes svære reaktioner og balancere egen rolle.

Peter Dahler-Larsen (professor og evalueringsforsker, Københavns Universitet), der holder oplæg om arbejdsmiljø og om, hvordan man blandt andet kan bruge apv'en som proces og redskab for at skabe et bedre arbejdsmiljø.

Årsmødet afholdes d. 23.-24. november 2023 på Hotel Comwell i Kolding.

Du kan læse mere på dm.dk/arsmøde, hvor vi lancerer oplægsholdere og programmet.

Jeg ser kunstig intelligens som en makker



ChatGPT kan snart blive en del af arbejdet i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune. 28 ansatte i forvaltningens kommunikationsafdeling er i gang med et AI-læringsforløb, der er med til at sætte rammen.

FOTO: JACOB NIELSEN

→ Skal ChatGPT eller lignende former for kunstig intelligens udbredes som arbejdsredskab blandt 2.500 ansatte i Københavns Kommunes Teknik- og Miljøforvaltning? Det spørgsmål er uafklaret, men et læringsforløb om generativ AI og kommunikation blandt cirka 28 ansatte i forvaltningens kommunikationsafdeling skal være med til at afgøre, om det bliver tilfældet. Martin Lassen-Vernal, kommunikationschef i Teknik- og Miljøforvaltningen, ser et stort potentiale i brugen af kunstig intelligens, ikke mindst når sprogmodellerne bruges sammen med andre løsninger.

»Ligesom mange andre fandt jeg ud af, at ChatGPT skriver elendigt, hvis man bare beder den om at skrive noget tekst. Sprogmodeller skal promptes, trænes, styres og fintunes. Ret beset kan de ikke arbejde alene«, siger han.

»Så mit fokus er gået fra at se den som et værktøj, der skriver teksten, til at forstå den mere som en slags motor, som skal bruges i en større sammenhæng. Men det er fortsat noget, vi er ved at lære«.

Kommunikationsafdelingen har fået bygget et testmiljø i Microsoft Azure, der har integreret OpenAI's sprogmodeller. Her kan de ansatte eksperimentere og arbejde med cases med alt fra tekst til visuel kommunikation, udvikle chatbots

og finjustere sprogmodellerne, mens der samtidig er igangsat et undervisningsforløb med eksterne oplægsholdere.

Også et spørgsmål om trivsel

Det er dog også besluttet, at kommunikationsafdelingens ansatte nok kan bruge ChatGPT til research, læring og ideudvikling, men endnu ikke til konkrete produkter i forbindelse med forvaltningens kommunikation til borgerne.

»Jeg tror, at folk, der er for hurtige til at bruge det, løber en risiko i forhold til troværdighed. Og jeg vil også mene, at vi som offentlig organisation er underlagt nogle skærpede krav«.

Problemstillingen rækker ifølge Martin Lassen-Vernal ud over GDPR-regler, kommende nationale eller europæiske retningslinjer og såmænd også Københavns Kommunes eget kodeks for anvendelse af kunstig intelligens.

»Der er nye spørgsmål, som knytter sig til dette. Hvis du har en arbejdsgang, kan det godt være, at du delvist eller helt kan erstatte den med AI. Men er det klogt? Har den en værdi på anden vis, fx for relationerne i organisationen, for trivlsen? Vi kan effektivisere, men hvad kommer i stedet for?« spørger Martin Lassen-Vernal.

Konkret ønsker afdelingen derfor at udvikle en metode, der gør dem i stand til at vurdere, om arbejdsgange i kommunikationsarbejdet kan og skal automatiseres af generativ AI.

Tekster kan blive ensformige

Sine Nørholm Just, professor ved Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab ved RUC, er enig i, at introduktionen af kunstig intel- →

Hvad er generativ AI?

Generativ AI er en gren inden for kunstig intelligens, hvor modeller trænes på store mængder af data, fx billeder, lyd, tekster eller musik, for så selv at kunne skabe ny data. De mest kendte modeller er ChatGPT, Bing Chat og Midjourney.



FOTO: PRESSEFOTO ROSKILDE UNIVERSITET

»Jeg kunne godt være bekymret for, at vi holder op med at tænke selv, fordi kunstig intelligens lover os neutrale beslutninger«.

Professor Sine Nørholm Just, RUC

Udbredelsen af kunstig intelligens kræver øget brug af menneskers analytiske evner, mener Sine Nørholm Just, professor ved Institut for Kommunikation og Humanistisk Videnskab, RUC.

Læringsforløb

Læringsforløbet er målrettet 28 medarbejdere i Teknik- og Miljøforvaltningen i Københavns Kommune, som arbejder med kommunikation, web, intranet, grafik og design.

Medarbejderne hjælper forvaltningen med opgaver inden for fx affaldssortering, vej- og anlægsarbejde, renhold, skiltning og mange andre opgaver – herunder politisk vedtagne planer.

Der er tre mål med forløbet

1. At forstå de praktiske og teoretiske forhold omkring generativ AI
2. At udvikle rammer og retningslinjer, som er særligt relevante for kommunikation
3. At udvikle en metode til at vurdere, hvornår det er klogt (eller uklogt) at erstatte en arbejdsgang med AI.

→ ligens rejser spørgsmål, som kommunikationsfolk må forholde sig til.

»På den ene side kan man se det som endnu et værktøj i kassen. Og det interessante med værktøjer er, at de også påvirker det, man kan se og gøre i en opgave. Så umiddelbart giver ChatGPT flere muligheder«, siger Sine Nørholm Just.

»Men så er der så også det, at mange kommunikationsgenrer, fx pressemeddelelsen, er enormt skabelonagtige. Så måske får vi en situation, hvor flere tekster kommer til at ligne hinanden. Altså at det vil påvirke vores kreativitet«, tilføjer hun.

Ideelt ser Sine Nørholm Just for sig, at kunstig intelligens som ChatGPT bliver en form for samarbejdspartner eller ny kollega.

»Jeg kunne godt være bekymret for, at vi holder op med at tænke selv, fordi kunstig intelligens lover os neutrale beslutninger. Så værnet må være vores analytiske kompetencer, at vi er kreative, tænkende og reflekserne. Altså skal vi sørge for, at vi fortsat tænker selv«, siger hun.

Mere end rutinearbejde

Martin Lassen-Vernal har valgt en forsigtig tilgang til kunstig intelligens, men bruger samtidig meget tid på at forstå teknologien, og på LinkedIn vidner en lang række opslag om, at han gerne vil debattere fænomenet.

»Det her er ikke bare et spørgsmål om at erstatte rutinearbejde. Jeg tror, vi får skabt nye former for arbejdsgange, som vi endnu ikke kan forudsige. Derfor er jeg meget optaget af, hvordan organisationer implementerer det her. Og jeg synes, der er meget lidt samtale om det i det offentlige«, siger han og tilføjer:

»Som forvaltning er vi nødt til at forholde os til udviklingen. Det påvirker jo vores forudsætninger for at kommunikere til københavnere, når flere og flere sprøjter nettet til med generiske AI-tekster og billeder«.

Privat har han oplevet ChatGPT's muligheder som revolutionerende.

»Vi arbejder fortsat på at udvikle den som et arbejdsredskab i vores kommunikation, men akademisk er den rigtig god. Som privatperson er jeg fx i gang med at udvikle nye typer af kommunikationsanalyse og bruger ChatGPT som en makker til at skrive ved hjælp af plugins (tilføjelsesprogrammer). Den finder videnskabelige kilder, hjælper med at disponere, analysere tekster, undersøge kohærens osv. Det, jeg i en travl hverdag har nået på fire måneder, ville jeg normalt have brugt et år eller mere på«.

Vi tror ikke på revolution med kunstig intelligens

Kunstig intelligens vil ikke medføre store forandringer i arbejdet, mener danske akademikere. Men omvæltningerne bliver enorme, hævder AI-professor.



FOTO: PEDERSEN PERN/RITZAU SCANPIX

Tal fra undersøgelsen

→ ChatGPT og lignende maskiner skriver dårligt, svarer forkert og »hallucinerer«. Sådan lyder en udbredt kritik i en ny meningsmåling blandt akademikere i en række brancher.

De 1.200 akademikere i undersøgelsen er skeptiske, når det gælder kunstig intelligens' potentiale til at forandre deres arbejdsliv.

Kunstig intelligens kan nok erstatte en række rutineprægede opgaver eller endda hjælpe til at gøre komplekse opgaver lettere, lyder den gennemgående vurdering. Men der er i sidste ende behov for at fakta-

45%

AI vil gøre mit arbejde mere spændende (i nogen eller høj grad).

tjekke og validere de output, som AI kommer med.

Ifølge 62 procent af respondenterne vil AI enten slet ikke eller kun i mindre grad være i stand til at erstatte opgaver i deres arbejde. 29 procent mener, at det i nogen grad kan blive tilfældet, mens 5,5 procent svarer i høj grad.

Typisk undervurdering

Men deltagerne i undersøgelsen, der er foretaget af Magistrenes A-kasse og Akademikerbladet, undervurderer betydningen af kunstig intelligens. Det mener Thomas →

→ Moeslund, professor ved det Tekniske Fakultet for IT og Design ved Aalborg Universitet.

Han peger på, at betænelighederne typisk er udbredte, når ny teknologi introduceres.

»Tag selvkørende eller autonome biler. De findes faktisk og kan køre selv. Men så bliver folk optagede af, at de kan køre galt, og derfor vil de næppe blive indført. Men de benzinerbiler, vi har haft i over 100 år, slår mange mennesker ihjel, og alligevel har vi ikke forbudt dem«, siger han.

Med andre ord: Selvom mange, også i undersøgelsen, sætter spørgsmålstegn ved kunstig intelligens' pålidelighed, vil det ikke forhindre produkter som ChatGPT i at få en betydelig indvirkning på vores arbejdsliv, mener Thomas Moeslund, for samfundsholdningen vil med tiden ændre sig.

Og hvad angår selvkørende biler, der også opererer med kunstig intelligens, har 500 chaufførløse taxaer kørt rundt i San Franciscos gader siden august.

»På et tidspunkt kommer vi også til at acceptere, at softwarerobotten oppe hos lægen begår fejl. Ja, det er et problem, men vil sikkert føre til færre fejl, end vi ser i dag«, tilføjer Thomas Moeslund.

Som en klon

Ifølge Aalborg-professoren er det ikke afgørende, hvad ChatGPT kan her og nu. For konsekvenserne vil først vise sig på den lange bane, ligesom det har været tilfældet med mobiltelefonen eller internettet.

»For 30 år siden var der heller ikke nogen, der forudså, at analog post og fysiske butikker ville forsvinde, eller at Google ville sørge for at give dig nem og relevant adgang til al information i hele verden«, siger Thomas Moeslund.

Ifølge Thomas Moeslund kan man forestille sig kunstig intelligens som en kopi af sig selv som assistent, men bare uden bevidsthed.

»Det er jo ikke, fordi den kommer til at erstatte dit arbejde, men den kommer til at gøre dig smartere og erstatte nogle af dine trivielle

53 %

AI vil give nye muligheder i mit nuværende job (i nogen eller høj grad).

34 %

AI kan erstatte nogle af de kerneopgaver, jeg har i dag (i nogen eller høj grad).

39 %

Jeg har brugt AI, såsom ChatGPT, i mit arbejde (inden for den seneste måned).

75 %

AI og automatisering vil gøre det sværere at finde arbejde i min branche (slet ikke eller i mindre grad).

74 %

Der bør være politisk regulering af AI og automatisering (i nogen eller høj grad).

opgaver, og du kommer til at bruge den hele tiden, ligesom Googles webbrowser«.

Mens akademikerne i undersøgelsen generelt er forbeholdne, er der undtagelser. Fx mener 60 procent i kommunikationsbranchen, at AI kommer til at overtage eller hjælpe med opgaver som fx research eller tekstskrivning.

»Det bruger jeg den også selv til. At skrive bedre, rette tekster, komme med input. Nogle gange bruger vi den også til at generere titler. Og hvis jeg skal holde et foredrag, bruger jeg nogle gange ChatGPT til at få et overblik over et emne eller en problemstilling«, forklarer Thomas Moeslund.

Paradoks med lærere

Blandt underviserne på gymnasier afslører undersøgelsen et paradoks. På den ene side vurderer 80 procent, at kunstig intelligens kun i mindre grad kan erstatte kerneopgaver. Men mange giver samtidig udtryk for, at det traditionelle syn på læring og kompetencer er udfordret af AI.

»Mine elever benytter allerede AI til at skrive deres opgaver for dem. Det gør mit arbejde meningsløst, for min kerneopgave er at hjælpe eleverne til at blive bedre, og det kan jeg ikke«, lyder det fx fra en engelsklærer.

Den bekymring forstår Thomas Moeslund godt.

»Selv børn bruger nu ChatGPT, og det er forståeligt, at de har svært ved at finde motivation til at lære at oversætte, når de har noget, som kan gøre det meget bedre. Men i stedet for at forbyde ChatGPT skal vi tilpasse os virkeligheden og finde ud af, hvad det så er for nogle samfundsborgere, vi gerne vil have«, siger Thomas Moeslund. ▀

Citater fra undersøgelsen

»Det er et redskab på lige fod med en masse andre. Vi er hverken skræmte eller i vild jubel«.

52-årig ph.d. i en større arkitektvirksomhed

»Vi bruger AI på mit job, og lige nu får vi SÅ mange forkerte resultater«.

47-årig cand.mag.

»Der er i høj grad brug for, at akademikere finpudser de output, AI genererer, og sørger for, at det er kohærent«.

26-årig cand.scient.soc.

»For mig som udlænding bliver det meget nemmere at skrive ansøgninger på dansk til private fonde. AI kan også oversætte PowerPoints, som jeg ellers ville lave på engelsk«.

58-årig universitetsforsker

»AI er farligt. Derfor er der brug for folk, der kan gennemskue det«.

64-årig cand.phil.

»AI vil kunne erstatte mange af akademikernes opgaver, men jeg tror også, at AI vil rejse nye behov, som på sigt vil medføre udvikling af nye uddannelser og job«.

62-årig humanist

»Problemet er, at maskinen har lært af alt det lort, der svømmer rundt i cyberspace. Var det en reel kunstig intelligens, ville jeg være væsentligt mere bekymret«.

49-årig cand.mag.

»Kritisk tænkning bliver vigtigere end nogensinde før«.

34-årig cand.scient.soc.

REVISE AND RESUBMIT!

**Dine engelske tekster. Er de gode nok?
Is your academic English good enough?**

Amerikansk ph.d. og tidl. univ. lærer tilbyder oversættelse fra dansk til engelsk og kvalificeret language editing af din artikel, afhandling, ansøgning, projektbeskrivelse, udredning, rapport, ERC application, TOR eller webtekst. Oversættelse af din danske tekst eller sprogvaske/proofreading/editing/revision af din engelsk tekst, også DEnglish tekster. Kvalificeret feedback fra en samfundsforsker med bred akademisk baggrund og publikationserfaring. Hurtig turnaround, rush jobs, rimelige priser. Vil du have en 'reader from Hell?'. Kontakt mig. Do it in English, but do it right.

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

**Steven Sampson
stevensampson@hotmail.com
tlf. 2074 1264**

24-25

Løn

Af: Marie Louise Vesthardt / akademikerbladet@dm.dk · Foto: DM

N

Y

L

Ø

N

25 år med Ny Løn har skabt mistrivsel og ulighed

I år fylder Ny Løn 25 år. Det offentlige lønsystem skulle have udløst en lønrevolution. I stedet er det endt med at skabe mistrivsel og ulighed i særligt kommunerne, lyder kritikken.

→ I 22 år har Margit Johansen forhandlet løn for sine kolleger som tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune. I 22 år har der ikke været penge nok at forhandle om.

Hendes kolleger får gang på gang afslag på løntillæg, og det resulterer i demotiverede medarbejdere med lavt fagligt selvværd, oplever hun.

»Det skaber en uretfærdighedsfølelse blandt de ansatte«, siger hun.

I 2019 var Margit Johansen med til at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse om oplevelsen af lønforhandlinger blandt akademikere i afdelingen for Sundhed og Omsorg i Aarhus Kommune. Akademikerbladet har haft adgang til den interne undersøgelse, hvor konklusionen lyder, at medarbejderne oplever, at 'lønnen til lønforhandlingen reelt set ikke er til forhandling'. Uvilligheden til at uddele tillæg skaber ifølge resultaterne 'mindreværd' hos medarbejderne samt 'mistillid og splittelse mellem medarbejder og leder'.

Ny Løn skulle være et motiveringsværktøj

Hensigten var ellers den modsatte, da man vedtog Ny Løn ved overenskomstforhandlingerne i 1991 og implementerede systemet året efter. Ønsket var et nyt ledelsesværktøj, »hvor man kunne bruge løn som motivation«, forklarer Flemming Ibsen, der har forsket i Ny Løn og i dag er professor emeritus ved Aalborg Universitet.

Med Ny Løn skulle en del af de offentligt ansattes løn som noget nyt aftales lokalt, så ledelsen fremover kunne honorere medarbejderne på baggrund af funktioner, kvalifikationer og resultater. Med inspiration fra det private arbejdsmarked skulle lønnen blive mindre automatiseret og mere individualiseret. Det skulle hjælpe på både fastholdelse og rekruttering. Ny Løn blev slået op som en lønrevolution. Men ifølge Flemming Ibsen er den revolution udeblevet.

Stor ståhej for næsten ingenting

Ny Løn har medført tidskrævende lokale lønforhandlinger, men »hovedproblemet er og har altid været, at der er for få kroner i lokal løndannelse«, forklarer Flemming Ibsen og kalder det stor ståhej for næsten ingenting.

Meningen med Ny Løn var ifølge Flemming Ibsen hverken mere eller mindre i løn, men løn på en anden måde. Det

var meningen, at man skulle kunne honorere kompetenceudvikling hos den enkelte, men som han siger: »Hvis der ikke er nogle kroner i det, så er det jo betydningsløst«.

Akademikerbladet har talt med tillidsrepræsentanter i flere kommuner. Ifølge dem er det ikke unormalt, at der for den enkelte medarbejder kan gå 5-10 år mellem lønstigninger i form af lokale løntillæg, der tilmed som regel er små. Den tendens bekræfter DM's forhandlingskonsulent Berit Krøyer Rasmussen. Hun tilføjer, at mange års stilstand i lønudviklingen, sammenholdt med de små beløb, for nogle offentligt ansatte kan opfattes som en provokation, og at det i øvrigt strider mod intentionerne om, at medarbejderne skal have en løbende og motiverende lønudvikling.

Mistrivsel og favorisering

De alt for små lokale lønpuljer skaber ifølge Margit Johansen en lang række følgevirkninger.

»Som tillidsrepræsentant oplever jeg, hvad det gør ved kollegerne, når de får afslag på en velbegrunnet forhandling om forhøjet kvalifikationstillæg. Nogle retter det indad og bliver ramt på den faglige selvtillid, andre bliver også ramt på det personlige plan, fordi løn for mange også ses som en vurdering af dem som mennesker«, siger Margit Johansen, der ud over at være tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune også sidder i bestyrelsen i DM Offentlig.

Ifølge den interne undersøgelse i hendes kommune ender lønforhandlingerne med at være skadelige for det psykiske arbejdsmiljø, når medarbejderne konsekvent ikke kan se anerkendelse på lønsedlen. En anonym medarbejder beskriver i undersøgelsen, at det »giver følelsen af, at jeg ikke udfører arbejdet godt nok, at jeg ikke bliver set, og at min indsats ikke anerkendes. (...) Tilsammen påvirkes arbejdsglæden negativt«.

Den mistrivsel, der berettes om i undersøgelsen, er ikke unik for Aarhus Kommune. Akademikerbladet har talt med tillidsrepræsentanter i andre kommuner, der beskriver lignende mistrivsel hos medarbejderne i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Ny Løn går ud over lysten til at præstere

Ud over at påvirke det psykiske arbejdsmiljø skaber den manglende anerkendelse ifølge undersøgelsen i Aarhus Kommune mindre lyst til at præstere. På den måde kan mistrivsel være med til at forringe medarbejdernes indsats. Som Margit Johansen forklarer det, blev det i →

»Mange ville være tilfredse med et mindre tillæg, hvis lederen selv tog initiativ«.

MARGIT JOHANSEN,
TILLIDSREPRÆSENTANT
I AARHUS KOMMUNE



→ undersøgelsen tilkendegivet, at medarbejderne ville være tilfredse med et mindre tillæg, såfremt lederen selv tog initiativ til at vise den anerkendelse – frem for nu hvor medarbejderen som regel må indstille sig selv til tillæg via tillidsrepræsentanten. Ofte med afslag som resultat.

»Så for trivsel på arbejdspladserne og for den enkelte er Ny Løn med den helt vilkårlige tildeling af tillæg ikke sundt. Det øger jo motivationen og fleksibiliteten, når man bliver imødekømt, men den bundlinje har lederne sjældent øje for i forhandlingerne«, siger Margit Johansen.

Hun påpeger, at det yderligere bidrager til mistrivsel, at det kan være svært at gennemskue, præcis hvad der udløser tillæg.

»Lederne er slet ikke enige om, hvad der skal honoreres«, siger hun og fortsætter: »Mange ledere melder ikke engang kriterier ud«. Derfor kan det nogle gange være svært at finde andre forklaringer end 'relationen til chefen'.

Lokale tillæg er skyld i ulighed

Margit Johansen mener, at Ny Løn har en indbygget bias, der sætter kvinderne bagud.

»Kvinder, der skal på barsel, kan ende med at sidde i en situation, hvor de ikke rigtig tør lønforhandle eller ikke føler, at de kan tillade sig det, fordi de ikke har mulighed for at præstere på samme måde. De ved jo, at der skal betales løn under barsel, som skal ud af kassen, så kan man være bekendt over for sin leder og sine kolleger at bede om den lønforhøjelse, når man er væk?« spørger hun.

Det er langt fra alle tillidsrepræsentanter, som Akademikerbladet har talt med, der kan genkende, at der skulle være en kønnet ubalance i tildelingen af de lokale tillæg. Men at der netop er en sådan ubalance, er faktisk konklusionen i en ny undersøgelse fra tænketanken Cevea

»Stor ståhej for næsten ingenting«.

FLEMMING IBSEN,
PROFESSOR EMERITUS VED
AALBORG UNIVERSITET

udgivet i marts i år. Her fastslås det, at en væsentlig del af løngabet mellem mænd og kvinder i det offentlige netop har rod i de lokale tillæg. Under titlen 'Lokale tillæg er mandetillæg' konkluderer forfatterne, at der i kommuner og regioner er en gennemsnitlig lønforskel mellem mænd og kvinder på 952 kroner svarende til 2,3 procent i mændenes favør. Heraf skal 478 kroner findes i netop de lokale tillæg.

»Det er simpelthen særligt den lokale løndannelse, der er med til at drive løngabene mellem kønnene«, siger Stine Laurberg Myssen, der er den ene af forfatterne bag undersøgelsen. Hun forklarer, at det kan have noget at gøre med forskellige indgange til en forhandling.

»Andre studier har vist, at kvinder typisk går ind i forhandlingen med målet om et retfærdigt resultat, mens mænd typisk har et mål om at skulle vinde forhandlingen og få mest ud af den«.

På baggrund af studiet rejser forfatterne kritik af, at SVM-regeringen i regeringsgrundlaget lægger op til en

øget brug af den lokale løndannelse, da det potentielt kan være med til at øge grobunden for ulighed i den offentlige sektor.

»Vi skal være opmærksomme på de bias, der er, når der forhandles lokalløn. En løsning kunne for eksempel være at opstille nogle mere objektive kriterier for, hvad det er for nogle kvalifikationer, der kan give tillæg«, siger Stine Laurberg Myssen.

»Vi anerkender, at lokal løndannelse har en funktion, og vi tror på, at man godt kan løse det. Der er nogle faggrupper, der har knækket koden til en lige fordeling af lokalløn. Vi nævner fx lærerne«, siger Stine Laurberg Myssen.

Lokalløn til fremtidig diskussion

Aarhus Kommune er blevet forelagt kritikken om mistrivsel blandt DM'ere i kommunens afdeling for Sundhed og Omsorg. Til det svarer vicedirektør Thune Korsager, at han ikke personligt er blevet præsenteret for den interne undersøgelse og derfor ikke har været bekendt med mistrivsel i forbindelse med de lokale lønforhandlinger. Til gengæld er han imødekømt over for kritikken og ser det som en anledning til at undersøge sagen nærmere:

»Hvis vi får kritik, skal vi selvfølgelig lytte til det og være nysgerrige på det. Et eller andet sted er jeg glad for at få bragt dialogen op, og jeg ser det som en mulighed for at dykke videre ned i det. Det her giver da i hvert fald anledning til, at vi tager det op internt«.

Vicedirektøren tilføjer, at det er den enkelte leder, der varetager lønforhandlingerne, og at forhandlingerne sker ud fra en »samlet ledelsesmæssig vurdering af en række faktorer hos den enkelte medarbejder«. Han understreger, at lønforskellen mellem medarbejderne opstår på baggrund af præstationer.

DM's forperson, Camilla Gregersen, siger, at man fra DM's side helt bestemt er opmærksom på problemerne med den lokale løndannelse i kommunerne:

»Det er rigtigt, at der findes arbejdspladser i det offentlige, hvor den lokale løndannelse ikke fungerer godt nok. Det bliver noget, vi skal drøfte til overenskomstforhandlingerne i 2024. Men der er heldigvis også arbejdspladser, hvor der er fundet gode løsninger sammen med tillidsrepræsentanterne og medarbejderne«.

Giver de her problemer i din optik anledning til et opgør med den lokale løndannelse?

»Nej, men for at få det til at fungere er det helt afgørende, at ledelserne alle steder tager et ansvar på sig og viser vilje til at prioritere, at der er midler til at forhandle om«, siger Camilla Gregersen.

»Vi er mere optagede af at få det til at fungere optimalt. Vi efterlyser generelt mere gennemsigtighed og åbenhed i løndannelsen – for vi ved, at det virker. Det gælder åbenhed både om kriterier for, hvad der udløser tillæg, og om medarbejdernes løn«, siger hun.

Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) har ikke ønsket at svare på kritikken af den lokale løndannelse i kommunerne. Til gengæld skriver beskæftigelsesordfører Jens Joel (S) følgende om lokalløn i et mailsvar: »Det er klart, at det redskab stiller store krav til ledelser og arbejdsgivere lokalt, og man skal selvfølgelig være opmærksom på, hvordan man anvender det. Ud over at man i sagens natur skal leve op til ligelønslovens bestemmelser om lige løn for lige arbejde«.

Ny Løn er under lup i en igangværende undersøgelse fra Centralorganisationernes Fællesudvalg, Akademikerne samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. ■

Det siger DM'ernes tillidsrepræsentanter om Ny Løn

FOTO: NIELS AHLMANN OLSEN/BERLINGSKE/RTZAU SCANPIX



Sune Bach,
tillidsrepræsentant i
Holbæk Kommune og
formand for DM Offentlig

»Der er desværre ingen retfærdighed i lønforhandling. Medarbejderne kan aldrig levere et tiltag, der er godt nok til at udløse tillæg. Det resulterer i en mindsket lyst til at yde en ekstra indsats, og det skaber en falsk illusion om, at der er en gulerod.«

FOTO: KRISTOFER JUEL POUlsen



Tine Skyttegaard Andreasen,
tillidsrepræsentant
i Odense Kommune

»Ny Løn er et system, der har spillet fallit for at sige det pænt. Det virker ikke efter hensigten, og det er blevet sværere at forhandle lokale tillæg ved nyansættelser, end da jeg selv startede i kommunen i 2008 – det er gået ned ad bakke. Der er så få midler til de årlige lokallønsforhandlinger, at man ikke kan løfte niveauet for dem, der ligger lavt. Det giver frustration hos kolleger, at man kun for alvor kan stige i løn, hvis man skifter job. Så Ny Løn har især spillet fallit for dem, der har været længe på den samme arbejdsplads og ikke havde så meget erfaring, da de startede.«

FOTO: ASTRIDDALUM



Allan Ehrenskjold,
tillidsrepræsentant
i Holstebro Kommune

»Fakta er, at medarbejderne løbende skal have en lønudvikling, men ofte er det ikke det, der sker. Jeg ser ikke noget forkert i, at der forhandles lokalt, så længe pengene bliver udmøntet. Det er i teorien et godt redskab til at honorere en ekstra indsats – det skal bare også ske i praksis. Hvis det fungerede, så var det et fint system, men det fungerer jo ikke.«

På Danmarks bedste offentlige arbejdsplads forhandler medarbejderne deres egen løn

»Hvordan kan vi gøre det bedre?« spurgte Ann-Christina Matzen Andreasen, da hun og ledergruppen fandt ud af, at medarbejderne var utilfredse med deres løn. De gav slip på lønforhandlingerne og lod medarbejderne bestemme selv.

→ Det startede med en dårlig arbejdsmiljøvurdering. Medarbejderne på Job-, Aktivitets- og Kompetencecentret (JAC) i Gentofte Kommune var utilfredse med lønnen.

»Medarbejderne skulle svare på, om de oplevede at få en tilstrækkelig løn i forhold til det arbejde, de udfører. Der lå vi lavt! Derfor tænkte vi: Hvordan kan vi gøre det bedre?« forklarer Ann-Christina Matzen Andreasen, som er øverste leder på JAC.

Det er værd at bide mærke i, at de på JAC gør en hel del anderledes. Organisationen kører efter en såkaldt 90 procent ledelsesløs organisationsstrategi, hvor langt de fleste beslutninger træffes af medarbejderne. For tre år siden blev også lønforhandlingerne demokratiseret.

»I de 20 år jeg har været chef, er jeg aldrig nogensinde før lykkedes med at få et bedre arbejdsmiljø efter en lønforhandling. De, der har fået mere i løn, har en følelse af at have fået for lidt. Og de, der ikke har fået noget, kan selvfølgelig ikke forstå det. Der har altid været en følelse af uigennemsigthed og uretfærdighed«, siger hun.

»Derfor tænkte vi, at det må vi kunne gøre bedre. Hvorfor er det ikke medarbejderne, der sætter sig om bordet og lønforhandler?«

Så det gjorde de. Den årlige lønpulje blev taget ud af ledernes hænder, og medarbejderne fik til opgave selv at fordele den. →



Hvad har DM med dit valg af bank at gøre?

5%
på din
lønkonto

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

5% i rente* på din lønkonto

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

Vores rødder er i faglige fællesskaber

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

*Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

Du er medlem af DM og har afsluttet din uddannelse. Du samler hele din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).

De 5% i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Fra 50.001-500.000 kr. er renten 1%. Derefter er renten 1,5% på resten. Rentesatserne er variable og gælder pr. 13. juni 2023. Se alle vilkår på lsb.dk/medlemsvilkaar. Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.

Giver det mening?

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

DM

Lån & Spar

»Følelsen af gennemsigthed, følelsen af at få lov til at være med, følelsen af at have lønforhandlet sin egen løn – det giver en kæmpe tilfredshed«.

Om Job-, Aktivitets- og Kompetencecentret (JAC) i Gentofte Kommune

- JAC udbyder en række serviceydelser til borgere med funktionsnedsættelser. Centeret består af 116 medarbejdere fordelt på 21 afdelinger.
- Arbejdspladsen har fire år i træk (2018, 2019, 2020 og 2021) vundet prisen Danmarks Bedste Offentlige Arbejdsplads.
- To år i træk (2021 og 2022) er virksomheden kåret som Danmarks Bedste Arbejdsplads i kategorien mellemstore virksomheder.
- Tre år i træk (2019, 2020 og 2021) blev JAC kåret som Europas Bedste Offentlige Arbejdsplads.
- Alle priser er uddelt af Great Place to Work.

→ »Vi sætter ikke bare en pose penge på bordet og siger: Hvad synes I selv? Vi sikrer, at medarbejderne har præcis den samme viden, som hvis det var ledelsen, der skulle lønforhandle. Det er vigtigt, at medarbejderne har et organisatorisk perspektiv at lønforhandle på«, siger centerlederen på JAC.

Medarbejderne får altså den nødvendige viden og skaber dernæst selv en model for, hvordan lønforhandlingen skal foregå.

»Vi starter med at blive enige med gruppen om, hvordan de skal blive enige. Skal de for eksempel stemme om det? Vi vedtager simpelthen nogle regler for, hvordan demokratiet skal udspille sig«, forklarer Ann-Christina Matzen Andreasen.

Første gang medarbejderne forhandlede, valgte de at løfte de lavest lønnede med 60 procent af de midler, der var til rådighed. Resten delte de ud til hele gruppen, så alle fik lidt, forklarer Ann-Christina Matzen Andreasen.

I den efterfølgende årlige APV var tilfredsheden med lønnen steget med 20 procent.

»Det er vigtigt at sige, at det ikke er, fordi vi har særligt mange penge. Men følelsen af gennemsigthed, følelsen af at få lov til at være med, følelsen af at have lønforhandlet sin egen løn – det giver en kæmpe tilfredshed. Og så slipper man for de der konspirationsteorier om, hvorfor ledelsen har gjort, som ledelsen har gjort«, siger Ann-Christina Matzen Andreasen.

Da den lokale løndannelse blev indført som en del af Ny Løn i 1998, var tanken blandt andet, at lederne i det offentlige i højere grad skulle kunne bruge lønnen som en gulerod, der kunne sætte retningen for arbejdet.

Ny Løn var jo et forsøg på at give lederne et motivationsværktøj. Mangler I slet ikke det redskab som ledere, når I overdrager lønforhandlingerne til de ansatte selv?

»Jo, det mangler man, hvis man vil bruge det redskab til at favorisere. Hvis du gerne vil have intern positionering og uformelt hierarki, så er det en alletiders metode«, lyder det sarkastisk fra Ann-Christina Matzen Andreasen.

»Jeg synes jo, at lønstrukturen i Ny Løn understøtter et dårligere arbejdsmiljø«.

Så jeres alternative måde at lønforhandle på er faktisk også federe for jer ledere?

»100 gange federe. Især det med at træde sammen i fællesskabet, det med at vi ikke sidder i et lukket rum og beslutter noget om, hvad andre er værd – det ligger så langt fra vores forståelse af ledelse og hierarki. Så selvfølgelig føles det her meget rare«, siger hun.

»Jeg tror, at alle ledere har det sådan, at man vil give alverden til sine medarbejdere. Man ønsker jo ikke ikke at give. Man vil gerne have, at det foregår retfærdigt og gennemsigtigt«.



Kan jeg bestemme, hvem der skal have mine penge?

→ Du kan nu oprette et gratis testamente hos AkademikerPension.

Med et testamente kan du sikre, at arven efter dig går til netop de personer, du har valgt i testamentet.

Et testamente vedrører ikke dine pensioner og forsikringer. De udbetales allerede til dine nærmeste pårørende. Vil du ændre det, kan det klares via akademikerpension.dk.

Hvorfor er det vigtigt at have et testamente?

Tager du ikke aktivt stilling, er det arveloven, der gælder. Med et testamente kan du sikre, at det er dig – og ikke arveloven – der bestemmer,

hvordan og til hvem din arv bliver fordelt.

Mange af vores medlemmer har en ægtefælle-/samleverspension. Det er godt, hvis man er gift. Men har man en samlever og ingen børn sammen, vil udbetalingen af ægtefælle-/samleverspension ikke blive udbetalt, medmindre man har et testamente. Derfor kan det være særligt relevant at oprette et testamente.

På akademikerpension.dk kan du læse mere om, i hvilke situationer det kan være fordelagtigt at have et testamente. Det tager kun 10 minutter at oprette et testamente og kan klares online. ▶



Kenneth Petersen,
pensionsekspert
kep@akademikerpension.dk

Tlf. 21 49 21 61

Tid til at indfri din drøm

Står en ombygning af boligen, nye møbler eller en rejse højt på ønskesedlen?

Tjenestemændenes Låneforening formidler billige forbrugslån til de tilsluttede organisationers medlemmer.

Vores variable rente er blandt markedets laveste. Lånet har desuden ingen skjulte omkostninger eller gebyrer.

Siden 1907 har vi tildelt lån til mange typer af ønsker og behov. Måske kan vi også hjælpe dig.

Lån op til 50% af din faste årsløn, hvis du er låneberettiget.

Se lånebetingelserne og beregn nemt dit lån på tjlaan.dk

FORBRUGSLÅN

– lav rente og nul gebyrer



Foto og tekst af: Simon Jeppesen / akademikerbladet@dm.dk



I fortiden var musikken et værktøj, og skjalden sang både nyheder og eventyr

Sif Wiimh, 27 år, er bachelor i musikvidenskab og formidler blandt andet viden om vikingetiden i Sagnlandet Lejre:

»Jeg er skjald i Kongehallen. Min lyre med seks strenge er stemt i a-mol med et G i bunden. Det er en kirketoneart brugt i mange gamle doriske folkemelodier som fx 'Drømte mig en drøm i nat'.

Dengang var musikken et værktøj. Skjalden priser kongen i sang og synger både nyheder og eventyr.

Sangen bruges også i arbejds-sammenhænge. Når vi gennemfører undervisning i husmandsstederne, synger jeg fx en smørkærnesang. Endelig er det en samværsform, og sangen behøver ikke at lyde godt. Man skal ikke 'performe'. Det handler om at være sammen om at synge og fortælle.

At gøre det i praksis giver en større forståelse for, hvad der virker. Jeg bliver altid så vildt imponeret af alle de fantastiske ting, som fortidens mennesker har kunnet. Der er meget visdom og læring at hente for os nutidsmennesker, når man udforsker fortiden på egen krop. Det giver mig selv en stor respekt for det, vi står på skuldrene af«. ▀

»Jeg bliver altid så vildt imponeret af alle de fantastiske ting, som fortidens mennesker har kunnet. Det giver mig en stor respekt for det, vi står på skuldrene af«, siger Sif Wiimh, som er skjald i Kongehallen i Sagnlandet Lejre.

Keep calm & carry on

71-årige Birgitte Wern mødte verdens magthavere og havde rigets ministre på skolebænken. Nu har hun mistet sit job, men nægter at gå på pension. For hun har stadig en intellektuel sult, der skal stilles.



Hun sidder i spisestuen i det rummelige rækkehus i Nordsjælland og klipper papir i stykker.

71-årige Birgitte Wern er omgivet af poser og sække med alt det, der har præget hendes arbejdsliv i næsten 40 år. På borde, stole og i hjørnerne tårner det sig op: dvd'er med spillefilm på engelsk og fransk, ordbøger, romaner og souvenirs. Et Eiffeltårn i metal, en Queen Elisabeth-tekop og en sort skraldesæk med dyrebare silkeroser, hun vil forære til Røde Kors-butikken oppe i byen.

Birgitte Wern skubber en bunke franske dvd'er til side. Der ligger et tykt omslag med 'Les grades de la legion d'honneur', franske ærestitler. Dem gemmer hun.

Birgitte Wern er en smule rundtosset. Hendes vidunderlige arbejdsplads og anker i tilværelsen gennem 39 år, Folketingets sprogjeneste og sprogskole, har pludselig omstruktureret og sendt hende på ufrivillig pension. Det betyder, at den aldrende magister i fransk og engelsk ikke længere skal tolke og undervise folketingsmedlemmer og ministre. Hun skal ikke længere hjælpe formanden med at modtage udenlandske delegationer, sådan som hun har elsket.

Hun fik fjorten dage til at rydde sit kontor, og derfor sidder hun nu med den store papirsaks fremme. I løbet af de fjorten dage, der gik fra opsigelsen, grovsorterede hun sine papirer og makulerede alt det, der indeholdt personfølsomme oplysninger om folketingsmedlemmer. Resten tog hun med hjem. Så kunne hun finsortere minderne og forsøge at filtrere det private ud fra det arbejdsmæssige. Det er det arbejde, hun er i gang med nu, og de papirer, der har en snert af at være konfidentielle, bliver sirligt klippet i småstykker. Man er vel embedsmand. Eller var.

Spørgsmålet er, hvad Birgitte Wern nu skal være?→

»Jeg savner at give viden videre«.



Akademikere bliver længere på arbejdsmarkedet

Nye tal fra AkademikerPension bekræfter, at akademikere bliver ældre og ældre, før de går på pension, og den tendens har været stabil de seneste 15 år. Den gennemsnitlige akademiker, der får sin første pensionsudbetaling, er i dag 67 år. I 2008 var gennemsnittet næsten tre år yngre.

I forskningsprojektet SeniorArbejdsliv har Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) dokumenteret, at mange af os forventer at arbejde længere. I studiet deltager 12.000 beskæftigede danskere over 50 år, og resultater fra 2022 viser, at 30 procent af akademikerne forventer at trække sig senere tilbage end folkepensionsalderen.

Professor Lars L. Andersen står bag undersøgelsen, og han har i en række andre studier fundet ud af, at ældre medarbejdere ønsker fleksibilitet og anerkendelse, men også udviklingsmuligheder i deres arbejde.

»Det peger på, at der hersker nogle gammeldags fordomme omkring alder i arbejdslivet. Mange forbinder aldring med afvikling, men medarbejdere over 50 år vil faktisk gerne udvikle sig i deres arbejde«, siger Lars L. Andersen og tilføjer, at hele vores tilgang til seniorarbejdsliv skal gentænkes, hvis vi vil fastholde ældre i længere tid.

I april 2023 erklærede Børsen med baggrund i en undersøgelse fra Dansk Erhverv, at de ældre er en nøglegruppe for den danske økonomi i en tid, hvor arbejdskraftsuddbuddet falder, og behovet for arbejdskraft vokser. Selv om antallet af danskere over 54 år i arbejde har været kraftigt stigende de seneste par år, er potentialet stadig stort, for beskæftigelsesfrekvensen for danskere over 60 år har igennem en årrække ligget under gennemsnittet i OECD-landene.

»Når vi ser ind i vores demografi, så får vi stadig flere ældre og færre unge. Derfor skal vi have et arbejdsmarked, hvor der er plads til vores seniorer, og der er et kæmpe potentiale, hvis vi får flere fra den gruppe med«, sagde beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen til Børsen.



Birgitte Wern smiler bredt, da endnu en politiker træder ind til hendes afskedsreception i et sidelokale ved Snapstinget. Han giver hende hånden, og andre takker hende på skolefransk og engelsk. Birgitte Wern startede i sit job her i 1983, samme år som Pia Kjærsgaard blev valgt ind i Folketinget, den eneste MF'er, som har været i tinget længere end Birgitte Wern. Hun kigger da også forbi og siger ordentligt farvel.

Birgitte Werns arbejdsliv har været helt fænomenalt. Som leder af Folketingets sprog tjeneste og sprogskole har hun været med til at drive parlamentets sprogskole, hvor hun har haft ministre og folketingsmedlemmer på skolebænken i engelsk og fransk. Hun har assisteret Folketingets formand, når der var officielle besøg, og der har hun mødt Nelson Mandela, Dalai Lama og en lang række internationale statsledere. Hun har koordineret gigantiske tolkeindsatser såsom EU-topmødet, har oversat love, og så er hun og det øvrige sprogværksted trådt til, når et udvalg skulle finde ud af, hvordan de præsenterer sig på et andet sprog under et besøg. Hvad hedder forsvarsudvalg eller erhvervsskoleindsats eksempelvis på officielt fransk? Og hvordan er det nu med etiketten, når man hilser på i det engelske overhus?

»Jeg har mødt utroligt mange spændende mennesker i mit arbejde. Jeg har jo haft den lykke, at jeg har arbejdet med mine personlige interesser«, siger hun.

Men nu er det altså slut, og mens cellofanpakkerne på gavebordet hober sig op, vandrer tanker til dagen i morgen og dagen efter igen.

Birgitte Wern har indtil videre fortsat sin gamle

morgenrutine: Tidligt op, gåtur med Jack Hund og morgenmad. Men herefter er alting anderledes. Hvor hun tidligere satte sig ind i bilen og kørte mod Christiansborg, sætter hun sig nu med sine to do-lister.

»Jeg forsøger at lade være med at have ondt af mig selv, og jeg har aldrig haft tendens til at blive deprimeret. Så det handler om at *keep calm and carry on*«, siger hun.

Birgitte Wern har et godt liv fyldt med gode venskaber, faglige netværk, familie, ture i Det Kongelige Teater, gåture og balletøvelser, bare for at nævne noget af det. Hun følger stadig med på to franske tv-kanaler og en engelsk. Rent økonomisk kunne hun godt gå på pension.

Men når hun har hakket dagens to do-liste af og dyrket det sociale liv, er der stadig noget tilbage: hendes intellektuelle sult.

»Jeg kunne da godt lave nogle løbesedler og dele dem ud i postkasserne: »Nu kan alle lære at bøje ètre og avoir«. Men jeg tror, det er lidt for kedeligt at give privatundervisning til gymnasieelever. Jeg er jo vant til at coache ministre og folketingsmedlemmer«, siger hun.

Derfor har Birgitte Wern med hjælp fra sin fagforening DM fået forhandlet sig til et outplacementforløb. Her kan hun bruge 50.000 kroner på at finde ud af, hvad hun skal gøre med resten af sit arbejdsliv. Hun overvejer seriøst at starte sin egen virksomhed.

»Jeg savner at give viden videre. At se andre udvikle sig og bruge sproget i deres regi. Og så savner jeg at blive udfordret«, siger hun.





Maj 2023

Birgitte Wern har indtil videre fortsat sin gamle morgenrutine: Tidligt op, gåtur med Jack Hund og morgenmad. Men herefter er alting anderledes.

Vækkeuret ringer kl. 05.00, så der er tid til en ordentlig kop morgenkaffe, inden Birgitte Wern kører mod Christiansborg til sin første undervisningstime som freelancer.

Hun skal undervise et medlem af Folketinget i engelsk. Mere må Birgitte Wern ikke oplyse, for selvom hun ikke længere er embedsmand rent formelt, er hun stadig underlagt tavshedspligt.

»Jeg er rigtig glad over at blive spurgt. Det er skønt, at jeg får noget arbejde tilbudt«, siger Birgitte Wern, der sammenligner opgaven med at få en guldklump i hånden.

Birgitte Wern har faktisk fået flere jobtilbud, end hun turde drømme om for et par måneder siden. Hun siger nok nej tak til franskundervisning i den lokale lektiecafé, for hun vil hellere undervise folketingsmedlemmer. Mere attraktivt er tilbuddet fra en af de bedste sprogskoler i England, hvor elever tager over for at bo og mod-

tage undervisning. Her har Birgitte Wern fået tilbud om at blive skolens danske agent. Og så er der nogle, der har henvendt sig med ønske om skriftlige oversættelser fra fransk. Endelig har hun fået det råd, at politiet i Hellerup savner tolke, der kan oversætte fra fransk til dansk, eksempelvis ved afhøringer.

Indtil videre er det for tidligt at sige, om opgaverne stiller Birgitte Werns intellektuelle sult.

Birgitte Wern og hendes ene elev i Folketinget har indgået en længerevarende aftale om en times undervisning om ugen, men som Birgitte Wern siger, så ved man jo aldrig, hvor længe sådan noget varer i den politiske verden. Folketingsmedlemmer skifter udvalg, regeringer bliver væltet, valg bliver udskrevet.

Det bekymrer hende ikke synderligt, for sådan er gamet.

»Det gør ikke så meget. Det er jeg jo vant til«, siger Birgitte Wern.

Faglige fronter

Louise Klinge,

selvstændig børne- og skoleforsker, har skrevet ph.d. om lærer-elev-relationer, leder af efteruddannelsesvirksomheden Eduk, medlem af Børnerådet og netværket Tech & Trivsel.



Jepp Bundsgaard,

professor i danskfagets didaktik, forsker bl.a. i it-fagdidaktik på DPU, Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse.



Bør skærme fylde mindre i folkeskolens klasselokaler?

Mattias Tesfaye sendte i sommeren 'en kraftig opfordring' til landets folkeskoler om, at de anlægger et forsigtighedsprincip i forhold til elevers brug af skærme. Men forskerne er uenige om, hvorvidt skærmene fylder for meget i klasselokalerne.

Louise Klinge:

»Ja, skærme forstyrrer i det skjulte«

Internettets uendelige fristelser

Så snart du åbner skærmen, får du adgang til internettets uendelige fristelser. Når jeg har observeret fra bagerst i klasselokalet, har jeg set alt fra sociale medier og spil til streaming og shopping – endda pornografisk materiale indimellem. Vi har simpelthen at gøre med en distraktionsfaktor, der frister børnenes impuls kontrol og tager fokus væk fra undervisningen. Derfor bør brug af skærme klart afgrænses – både tidsmæssigt, og hvad de må bruges til i det konkrete øjeblik i undervisningen.

En skjult distraktion

Når jeg er gået fra undervisningen, jeg har observeret, fortæller nogle lærere mig, at det har været en god time. Men fra bagenden af lokalet har jeg kunnet se, at der måske kun var fire, der faktisk lavede det, de skulle. Det er ikke, fordi børn ikke også blev distraheret, inden skærmene gjorde deres indtog i klasselokalet. Men der ville man hviske med sidekammeraten, kaste med papirkugler eller noget tredje, læreren ville kunne opdage. Her er det hele skjult, og eleverne er dygtige til at skifte vindue på skærmen, hvis læreren går forbi.

Skærmene har ikke virket

Vi ved, at man lagrer bedre i langtidshukommelsen, når man læser og tager noter på papir, fordi sanserne er mere involverede. De sidste 15 år har der været en meget mere tiltro til, at hvis vi arbejder med digitalisering, styrker vi læringen. Men vi ser ikke noget større læringsudbytte. I stedet har vi skabt en verden for børnene, hvor det digitale fylder for meget både i klasselokalet og i fritiden. Hvis vi skal gøre børnene til stærke brugere af det digitale, handler det om at hjælpe dem med at etablere vaner, som ikke forstyrrer koncentrationen – og det gør vi ikke ved, at skærmene konstant er i spil i skoletiden.

Jepp Bundsgaard:

»Nej, skærmene er ikke problemet«

Skærmen er blevet en let løsning

For 15 år siden snakkede man om, at hvis man indførte skærmene, ville man løse en hel masse. Nu snakker man om, at hvis man fjerner skærmene, så løser man en masse. Men det er uhensigtsmæssigt at tro, at vi løser undervisningsproblemet ved at skifte fra bog til skærm eller omvendt. I stedet burde vi diskutere, hvorfor så mange børn oplever skoletiden som meningsløs. Svaret bunder nok hverken i skærmene eller i bøgerne, men i et alt for stort fokus på formidling og træning og alt for lidt på undersøgelse og skabelse – uanset hvilke teknologier og medier der anvendes.

Skærmene har masser af muligheder

Vi har alle sammen enorm glæde af skærme og teknologier. Og selvom der er nogle store virksomheder, der mest af alt driver rovdrift på vores opmærksomhed, er der også mange gode teknologier – hvad end det er muligheden for at søge sig frem til viden, kommunikere med en ekspert eller producere en video. Derfor bør man rette et eventuelt forbud mod enkelte tjenester og ikke selve skærmen.

Vi må følge med tiden

Du kan skære skærmene væk i skoletiden, men de eksisterer jo stadig i fuldt flor, når eleverne forlader skolens matrikel. Mange af problemerne på sociale medier – hvad end det er fake news eller onlinemobning – er jo vigtige at adressere i skolen, hvor man kan lære sunde digitale vaner. Hvis vi ikke har adgang til teknologi i skolen, hvordan skal vi så lære at omgås en verden, der er fuld af den? Det er næsten lidt amish at forestille sig, at man kan fjerne skærmen fra undervisningen, og så går problemerne væk. Verden fortsætter jo ufortrødent – og den skal børnene lære at omgås i skolen.

'Lænk større

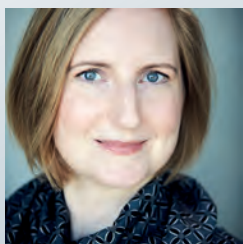
Invitation: Generalforsamling i den demokratiske a-kasse

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

Mød op den 21. 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-2023



Oplæg: Hvordan vil kunstig intelligens påvirke dit arbejdsliv?

Oplev **Tine Wirenfeldt Jensen**, ph.d., når hun sætter spot på generativ AI – tidens varmeste emne. Vil det ændre dit arbejdsliv? Handler det om, at AI gør tingene for os – eller om at bringe sin faglighed i spil sammen med AI?

Tine er en erfaren oplægsholder og medlem af den ekspertgruppe, som børne- og undervisningsminister Mattias Tesfaye har nedsat, og som skal undersøge, hvordan de digitale hjælpemidler påvirker muligheden for snyd ved prøverne på landets skoler og institutioner.



A-kassen for
humanister og scient.er



Et arbejdsliv er forbi men Peter Birkelund mangler stadig at skrive én tyk bog

Peter Birkelund kørte taxa og reparerede kontormaskiner i otte år, før kærligheden til historiefaget fik overtaget.

→ Én begivenhed stikker ud, når Peter Birkelund kigger tilbage på de 25 år, han nåede at være ansat i Rigsarkivet: den store tyverisag. Sagen var spektakulær nok i sig selv, men den fik også enorm betydning for arkivarens arbejdsopgaver i mange år efter.

I årene 2009 til 2012 stjal to mænd systematisk værdifulde arkivalier fra besættelsestiden og fra det retsopgør, som fulgte efter krigen: afhøringsrapporter, soldaterbøger, breve og meget andet.

På det tidspunkt var overvågningen på Rigsarkivet ikke så udbygget, og da tyveriet omsider blev afsløret, blev den ene af mændene arresteret på læsesalen. Tyvekosterne fyldte flere flyttekasser, og i flere år sad arkivarerne og gennemgik kassernes indhold og opgjorde skaderne. Den dag i dag dukker der stadig enkelte dokumenter op fra anonyme, eller når samlere dør.

Den 1. april gik Peter Birkelund på pension. Eller det vil sige: Han mangler stadig at skrive én tyk bog. Den skal handle om de likvideringer og drabsforsøg, som modstandsbevægelsen stod bag i årene efter besættelsen. Hidtil har man kendt til cirka 400. Peter Birkelund mener at have evidens for, at det var betydeligt flere.

Det er 2. verdenskrig og besættelsestiden, han har forsket i. Og det er arkivalierne, der gør historien levende. Der er ikke noget større end at stå med den originale dansk-tyske ikkeangrebspagt mellem hænderne, som Adolf Hitler satte sin underskrift på. Eller pavebrevet fra Rom, der stadfæstede ejerskabet til byen Havn (i dag København, red.) til bispem i Roskilde.

Peter Birkelunds vej til Rigsarkivet var snørklet. Han voksede op i Herlev med en kontoruddannet mor, der passede hus og to børn, og en far, der var tidligere modstandsmand og nu arbejdede i flyvevåbnet som officer.

Bøgerne i barndomshjemets stuereol var til den kulørte historiske side: Eventyrromanen »Røde Orm« slugte han adskillige gange. Det samme med B.S. Ingemanns noveller om Valdemar Sejr, Prins Otto af Danmark og Kong

Erik. De historiske tekster fangede ham allerede dengang.

Skolen var til gengæld ikke nogen succes. Peter Birkelund var ikke voldsomt interesseret, slet ikke i matematikken.

I kontorudstyrsfirmaet Møller & Landschultz fandt han sin rette hylde. Han fik læreplads som kontormaskinemekaniker, blev specialist i reparation af de dengang spritnye elektroniske regnemaskiner og nød at arbejde som håndværker de næste otte år.

Men midt i 70'erne blev der længere og længere mellem de sjove opgaver. Og hos Peter Birkelund modnedes en stor beslutning. Han begyndte på hf. Penge til studierne tjente han ved at køre taxa om aftenen.

I en alder af 29 år startede han på KU, og som studentermedhjælper på Frihedsmuseet var han med til at indsamle beretninger fra 2. verdens-

krigs modstandsfolk, der på det tidspunkt kun var i 60'erne. Det var medrivende fortællinger om nedkastninger af våben, illegale transporter over Øresund og radiotelegrafi mellem hemmelige agenter.

Peter Birkelund blev kandidat i 1988. Historiestudierne blev regnet for at være brødløse, og fem år senere kom kartoffelkuren. Peter

Birkelund var heldig. For efter en kort periode som jobkonsulent landede han en projektansættelse på Frihedsmuseet.

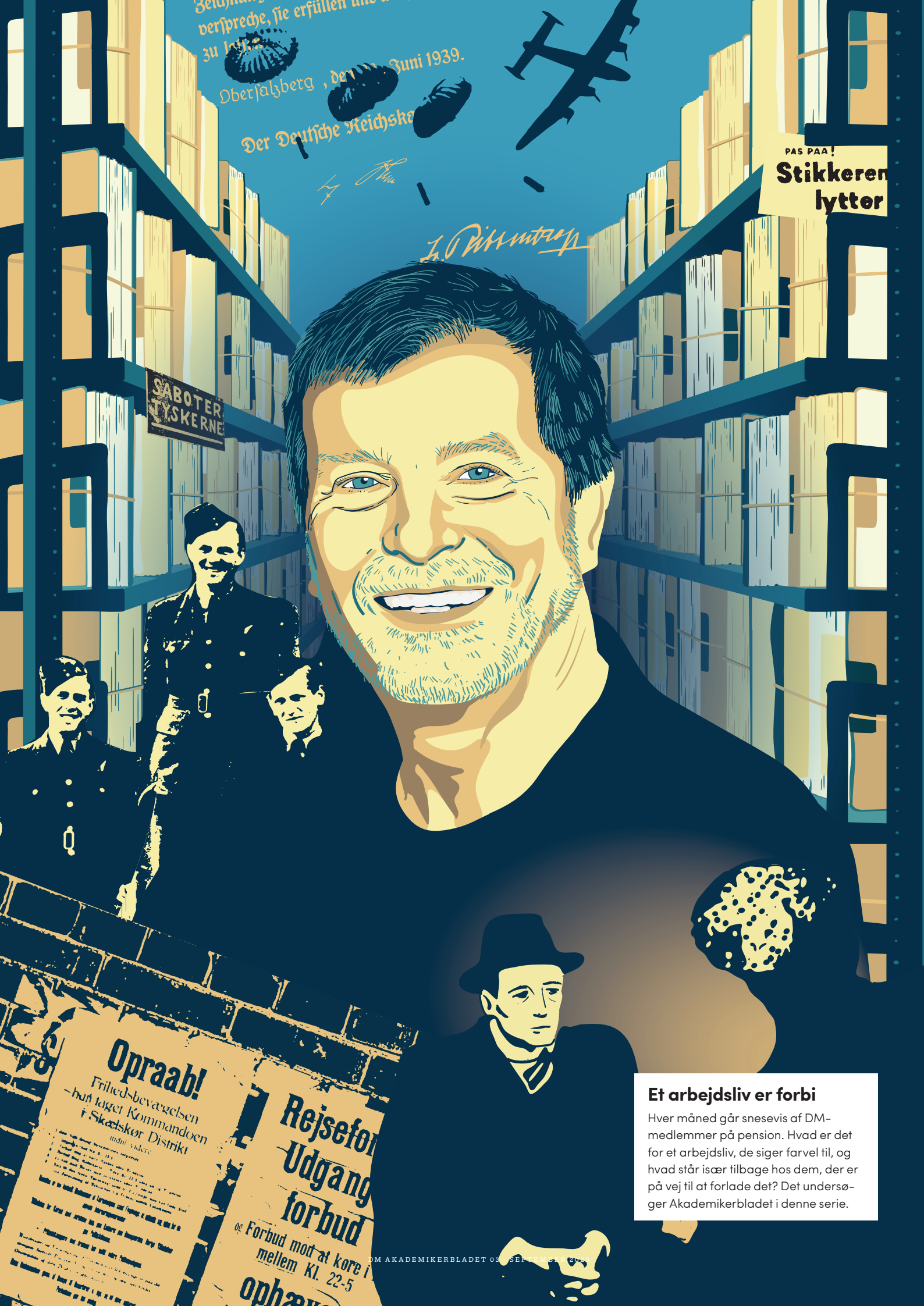
Den gamle modstandsmand Jørgen Kieler havde »fundet en papkasse« med penge, som skulle bruges på en bog om den borgerlige modstandsbevægelse. Projektet endte med at danne udgangspunkt for Peter Birkelunds ph.d.-afhandling.

Få år senere landede han sin ønskestilling på Rigsarkivet, hvor han foruden at skrive tykke bøger var tillidsrepræsentant i 13 år.

Peter Birkelund glæder sig til at være sammen med børn og børnebørn og tage på vandreture med sin kone gennem 40 år. Men forskningen fortsætter han med, selv om han netop er fyldt 70. Han kan faktisk ikke lade være. ■

Peter Birkelund

- Født 1952
- Cand.mag. i historie og humanistisk datamatik
- Gik på pension 1. april 2023.



Belønning
verspreche, sie erfüllen und
zu leisten.
Oberfalsberg, den 1. Juni 1939.

Der Deutsche Reichs...

L. O. P. ...

PAS PAA!
**Stikkeren
lytter**

**SABOTER
TYSKERNE**

Opraab!
Frihedsbevægelsen
- har lægt Kommandoen
i Skælskør Distrikt
midt syd...

**Rejsefor
Udgang
forbud**
og Forbud mod at køre i
mellem Kl. 22-5
ophæ...

Et arbejdsliv er forbi
Hver måned går snesevis af DM-
medlemmer på pension. Hvad er det
for et arbejdsliv, de siger farvel til, og
hvad står især tilbage hos dem, der er
på vej til at forlade det? Det undersø-
ger Akademikerbladet i denne serie.



RASMUS WILLIG HAR OFRET SIT FORSKERKALD FOR KLIMAET

Af: Serge Savin / ssa@dm.dk · Foto: Jonas Pryner Andersen



Et benbrud tvang sociologen ned at ligge i fire måneder, hvor han for alvor fik øjnene op for klimakrisen. For trods en vedvarende forelskelse i forskergerningen mener han ikke længere, at det er nok at teoretisere. Klimakrisen er den vigtigste problemstilling, han kan forestille sig, så han har skiftet hest og arbejder nu praktisk med at løse den som forstander på Suhrs Højskole.

Det handler om at gå på to ben. Det understreger Rasmus Willig igen og igen. Græsset i Kongens Have bærer præg af,

at det har været den mest solrige og regnfattige juni i årevis. Det er 25 grader, og sandfarvede plamager af græsstrå går i ét med den støvsky, der følger i slipstrømmen af københavnerne på de tørre grusstier.

»Vi lever i en tørketid, og vi har lige haft klodens varmeste dag nogensinde, men i det store hele fortsætter vi som før. Det er som om, Alvoren ikke rigtigt har klikket for os endnu«.

Rasmus Willig retter på sin hornbrille og klør sig eftertænksomt i skægget. Men sociologen har tænkt nok. Nu er tiden kommet til handling.

De to ben, han vender tilbage til igen og igen, er kongstanken i måden, han har besluttet at indrette sit arbejdsliv på.

Det ene ben handler om som forsker at iagttage, beskrive og analysere verdens udfordringer. Arbejdsopgaver, der har fyldt i det meste af Rasmus Willigs liv som sociolog. I sin karriere har han nær det abstrakte teorier med fokus på kritik – blandt andet som lærling hos socialfilosoffen Axel Honneth og senere som leder for Center for offentlige og privatansattes ytringsfrihed på Roskilde Universitet.

Men det andet ben – at engagere sig aktivt i at løse de problemer, forskerne beskriver – er først for alvor kommet til de sidste par år, hvor han har kastet sig ind i klimakampen.

»Det nytter ikke noget at halte på det ene ben, når vi skal spurte i mål«, siger han.

Konsekvensen af den analyse er, at Rasmus Willig har opgivet en profileret forskerkarriere med storsælgende bøger for at kaste sig ind i klimakampen. Senest som forstander på Suhrs Højskole, hvorfra han drømmer om at revolutionere danskernes forhold til bæredygtig mad. Men det arbejde har langt fra altid været en del af hans drømmekarriere.

»Det følte som mit kald at være arbejdsmarkedsforsker, og det var i den rolle, jeg var mest lykkelig. Så hvis der ikke havde været klima- og biodiversitetskrise, havde jeg stadig siddet på universitetsgangen og skrevet om kritik. Men med klimakrisens akuthed kan jeg ikke længe nøjes med at sidde på en forskningsinstitution og teoretisere«.

Det nye job er kulminationen på en udvikling, Rasmus Willig er gået igennem. Fra halvhjertet sociologistuderende til anerkendt forsker, indtil et fald med to rundstykker under armen åbnede hans øjne for klimakrisen og en ny tilgang til arbejdslivet.

Skvattede ned i klimakrisen

2016 havde også rekordhøje globale temperaturer og exceptionelt lidt havis, konkluderede FN's meteorologiske agentur ved årets udgang.

Men det fyldte ikke ret meget, da Rasmus Willig om vinteren tog til sommerhuset i Sønderho på Fanø. Der var da også rigeligt at se til for sociologen, der dengang både var →

»KLIMAKRISEN INTERESSEREDE MIG SLET IKKE INTELLEKTUELT, OG SÅDAN HAR JEG DET STADIG. RENT INTELLEKTUELT ER KLIMAKRISEN ENORMT TRIVIEL, KEDELIG OG BANAL«.

Rasmus Willig

- Forstander på Suhrs Højskole
- Medstifter af Andelsgaarde
- Tidligere CSR-chef i Gubra og formand for Dansk Sociologiforening
- Cand.scient.soc. fra Aalborg Universitet – var undervejs deltager i Axel Honneths Forschungskolloquium i Frankfurt am Main
- Ph.d. ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, RUC. Senere lektor, centerleder og ph.d.-programleder for socialvidenskab
- Forfatter til flere bøger om kritik, anerkendelse og klima.





Efter et åbent benbrud fik den senge-
liggende Rasmus Willig en tiltrængt
pause til fordybelse. Blandt andet da
han kravlede hen til konens bogreol og
fandt en bog, der åbnede hans øjne for
klima- og biodiversitetskrisen.

→ centerleder på RUC og ph.d.-pro-
gramleder for socialvidenskab. Og nå
ja, så skulle der nu også rettes bunke-
vis af eksamensopgaver fra stude-
rende. En tur i sommerhuset syntes
oplagt.

Det var i en pause fra gennem-
gangen af opgaverne, han hoppede
i sine grønne gummistøvler og tog
ned i den lokale Dagli' Brugsen. På
vej ud ad skydedøren med to bake-
off-rundstykker under højre arm
skete det så.

Et forkert skridt i de upraktiske
gummistøvler på den sorte is, der
ikke var til at se, og pludselig lå
Rasmus Willig på asfalten med et
åbent benbrud. Benet var brækket
tre steder, og efter et par operatio-
ner var hospitalsvæsenets besked
klar: Lig ned i fire måneder. En
skarp kontrast til det hæsblæsende
arbejdsliv, han havde haft i årene
forinden.

»Det var selvfølgelig ikke godt
med skaderne«, fortæller Rasmus
Willig, der stadig har komplikati-
oner – for eksempel kan han ikke
længere løbe.

»Men i forhold til mit travle

arbejdsliv, og at jeg havde to små
børn, var tiden til sammenhængen-
de fordybelse også en gave. At alle
møderne blev streget af kalenderen,
hvilket gav mig tid til at læse og skri-
ve, er noget af det bedste, der kunne
ske for mig«, mener han.

Og fordybelse var netop, hvad der
skete, da han efter få dage begyndte
at frygte, at han som sengeliggen-
de ville tage på, og derfor ville spise
nogle flere grøntsager. Han beslut-
tede sig for at kravle over til sin
kones bogreol og finde 'Om at spise
dyr' af Jonathan Safran Foer. Side
efter side blev vendt med indgående
beskrivelser af industriens slagte-
teknikker og dyrenes lidelser.

»Fordi jeg gerne ville spise flere
grøntsager, tænkte jeg, at bogen
faktisk havde en chance for at have
en effekt på mig. Og det havde den,
for pludselig fik jeg øjnene op for,
hvad mad betyder for klima- og
biodiversitetskrisen«, forklarer
Rasmus Willig.

Kort efter begyndte han på sin
første klimabog med Arne Johan
Verlesen og udtænkte sammen
med sin kone – professor i jour-

»NÅR JEG SOM FORSKER NØGTERNT BESKREV, AT VI ER PÅ VEJ UD OVER KANTEN, FØLTE JEG NÆSTEN, AT JEG VAR PASSIVT MEDVIRKENDE TIL KRISEN«.

nalistik Ida Willig – idéen til Andelsgaarde.

Det næste skridt kom i 2021, da Rasmus Willig helt forlod forskningen på RUC for at blive jordopkøber og CSR-chef i biotekvirksomheden Gubra, der allerede var i gang med at opkøbe jord og gårde med fokus på naturgenopretning.

Det var ikke uden større overvejelse, at han gav slip på universitetskarrieren. Men det føltes ikke som nok at skrive bøger om klimaet.

»Som forsker skal man sidde og nøgternt beskrive tingene. Og når det, jeg nøgternt beskrev, var, at vi er på vej ud over kanten, så følte jeg næsten, at jeg var passivt medvirkende til krisen«, fortæller han.

Han kom frem til, at de to kriser ikke er et teoretisk problem, der bliver hjulpet på vej af, at han sidder ved skrivebordet og tegner nye linjer. Det er et praktisk problem, der handler om at omsætte viden til handling.

»Som akademiker starter man med at forstå kriserne. Så tegner man nogle teoretiske linjer omkring dem og blander sig i debatten. Men det er, som om der stadig er langt til at omsætte viden til handling. Jeg nåede en grænse for, hvor mange gange jeg beskrev problemet, og der ikke blev gjort noget, så jeg måtte gøre noget andet«.

Og på mange måde levede verden uden for universitetets mure op til forhåbningen om at komme tættere på handling.

»Der var virkelig kort fra tanke til handling i Gubra, og det stod i kontrast til universitetets bureaukrati og træghed. Vi fik hurtigt tilbudt alle en arbejdsgiverbetalt elcykel, reduceret kødet i kantinen med 90-95 procent, og vi begyndte hurtigt at opkøbe jord og rejse skov«.

Det er netop den tilgang, han drømmer om at tage med ind på Suhrs Højskole. For der er mange

projekter på skolen, han drømmer om at få sat i søen.

Verden på en tallerken

»Skal man forandre verden, må man først forandre tallerkenen«, fortæller Rasmus Willig om det meningsfulde i sit nye job på Suhrs Højskole, der har fokus på madlavning.

»Jeg vil gerne reducere kødet og vænne os af med at købe æbler året rundt og kartofler fra Ægypten. Men det kræver, at vi udvikler og udbreder nye retter, som kan gøre både os og jorden glade, og det kommer ikke af sig selv«.

Netop det arbejde skal Suhrs Højskole være med til at løfte ved at udvikle og formidle nye tilgange til mad.

»De elever, der har gået her, starter ofte noget op selv eller begynder på Hotel- og Restaurantskolen. Så selv om man er her i en relativt kort tid af sit liv, kan man få nogle teknikker og ikke mindst værdier for livet, når det gælder køkkenet«, siger han og fortæller, at han også drømmer om at arrangere kurser, hvor kantinepersonale kan komme ind og 'køre gennem den grønne maskine' for at ændre manges madvaner på kort tid.

Værdierne er ikke nye på stedet, forklarer han. De er gået i arv fra Ingeborg Suhr, der i 1901 startede husholdningsskolen, og som havde en nøjsomhed omkring både madspild og at spise i sæson. Og der er da også én særlig ting, Rasmus Willig drømmer om at genoplive fra Ingeborg Suhrs tid: samtalealoner med borgerskabet om samtidens udfordringer – hen over et måltid.

»Vi vil gerne invitere folk ind til et godt måltid og en snak om både klima og biodiversitet. For måltidet handler jo også om den snak, der er hen over tallerknerne«, fortæller sociologen.

»Måltidet er et skæringspunkt for, hvordan vi overbeviser hinan-

den om at løse den her udfordring. Det er ikke nok, at vi fylder de rigtige grøntsager på tallerkenen – vi skal også fylde den rigtige viden på til samtalen hen over den«.

Ofrede forelskelsen

At Rasmus Willig skulle give afkald på tilværelsen som forsker, lå aldrig ligefor. Universitetet var i første omgang så stor en selvfølge, at hans mor tilmeldte ham sociologistudiet, mens han var på en tysklandstur som student.

Det meste af studietiden kom han til forelæsninger og gik til eksaminerne, men sociologien optog ham ikke for alvor. Indtil en dag under kandidatuddannelsen, da lektor Mikael Carleheden begyndte på en forelæsningsrække om kritisk teori – en sociologisk tradition, der søger at afdække undertrykkelse, ufrihed og uretfærdig magtudøvelse i samfundet. Rasmus Willig blev efterladt på forelæsningsbænken med en underlig fornemmelse i kroppen.

»Jeg mødte noget, jeg samtidig ikke kunne forstå, men som på en eller anden måde også føltes genkendeligt. Det var, som om de her teoretikere havde fat i den lange ende«, forklarer han.

Rasmus Willig bankede på Mikael Carlehedens kontor og spurgte, hvordan han bedst dykkede ned i kritisk teori. Lektoren var ikke i tvivl. Han hævdede armen og pegede på en plakat på sit kontor.

»Du skal starte med Hegel«, sagde han om den notorisk svært forståelige filosof, der er flittigt refereret i Frankfurterskolens tradition.

»Men du kan også starte med den her bog«, foreslog han og lagde »Kritik der Macht« af Axel Honneth på skrivebordet – sociologen, der havde overtaget Habermas' prestigefyldte professorat i Frankfurt.

Og det gjorde Rasmus Willig så.

»Jeg forstod ikke ret meget, men →



→ der var noget i de der tekster, der begyndte at betyde noget«, siger Rasmus Willig om begyndelsen på sin mangeårige affære med kritisk teori, der førte til flere ophold under Axel Honneth i Frankfurt.

Et smil breder sig på hans læber, når snakken falder på den del af hans karriere, hvor hans arbejdsliv drejede sig om at tænke abstrakte tanker om kritikbegrebet.

»Det er et helt særligt kærlighedsforhold, jeg næsten ikke kan sætte ord på. Og kærlighedsforhold, dem hverken kan eller skal man forklare«.

En flue lander på Rasmus Willigs marineblå blazer og tager opmærksomheden fra det længselsfulde blik i luften. Han rømmer sig.

»Men det forhold har jeg måttet lægge til side, for biodiversiteten og klimaet er vigtigere lige nu«.

En kedelig krise

Det er ikke mange år siden, at Rasmus Willig havde det anderledes med både mad og klima. Flere år før sit fald var han til et oplæg om klimaforandringer med sin samarbejdspartner gennem

flere år, den norske filosofiprofessor Arne Johan Vetlesen. Pludselig hviskede nordmanden en forudsigelse: »Nu bliver vi alle sammen naturfilosoffer«.

Det ville i så fald blive uden ham, lød det instinktive svar fra Rasmus Willig.

Det var der flere grunde til. Dels var der ikke meget natur over de sprøjtede marker, han voksede op blandt i Midtjylland. En tilgang, der havde sat sig. Han tænkte ikke ret meget over måden, hans fødevarer blev produceret på, han havde købt en lille sportsvogn – og så fløj han rundt til alverdens konferencer og diskuterede emner, der optog ham langt mere. Natur og klima stod med andre ord ikke øverst på dagsordenen.

Oveni skulle lægges, at hans beskæftigelse med kritikbegrebet var en intellektuel opdagelsesrejse, der havde en værdi i sig selv.

»Klimakrisen interesserede mig slet ikke intellektuelt, og sådan har jeg det stadig. Rent intellektuelt er klimakrisen enormt trivielt, kedeligt og banalt. Det står ligesom meget klart, hvad problemet er, og hvad

»Skal man forandre verden, må man først forandre tallerkenen«, fortæller Rasmus Willig om det meningsfulde i sit nye job på Suhrs Højskole. For både maden på tallerkenen og snakken hen over spisebordet er afgørende for klimaomstillingen.

vi skal gøre for at løse det. Så det er ikke så meget en teoretisk problemstilling, som at der skal nogle praktiske løsninger til«.

Det er dem, han mener, han har kastet sig ud i. Først med Andelsgaarde og senest med Suhrs Højskole. Men hvis det tidligere var det intellektuelle puslespilsarbejde, der drev ham i arbejdslivet, hvad står så tilbage som motivation i den nye del af hans arbejdsliv?

»Drivkraften ligger i målet om at løse udfordringerne i den vigtigste problemstilling, man kan forestille sig. Og så er der også stadig intellektuelle udfordringer på det her felt, og det handler om, hvordan man kommunikerer på en måde, så det siger klik hos folk derude«.

Går på begge ben

Skal man tro Rasmus Willig, er Suhrs Højskole på mange måder det perfekte sted at havne, fordi den har det bedste fra både det private erhvervsliv og universitetet. Den er et uddannelsessted med fokus på dannelse af engagerede unge, men der er samtidig kort fra tanke til handling.

»Jeg får mange ideer, som jeg meget gerne vil prøve af med det samme, og her kan man ændre noget fra elevhold til elevhold og fra dag til dag«.

Den fleksibilitet gør, at han mener, at højskolerne kan blive en mere afgørende institution end universiteterne i omstillingen.

»På universitetet er man in it for the long run. I højskoleverdenen er man nærmere i det sprint, den grønne omstilling har brug for. Hvis du læser klimavidenskab på universitetet, kan det være, at før du er færdig med studiet, så er det allerede for sent«.

Rasmus Willig holder en eftertænksom pause i talestrømmen, mens endnu en støvsky blæser forbi i den tørkeramte park.

»Der skulle et åbent benbrud til, før jeg stoppede med at halte i mit arbejdsliv. Men hvor er det befriende, at jeg endelig går på begge ben«. ▀



IDÉFESTIVAL PREMIERE 2023

28.-29. OKTOBER
I IMPERIAL, KBH



Festivalen finder sted i weekenden 28.-29. oktober – begge dage fra 10-18 – med et væld af punkter på programmet. På scenen i salen samler vi en enestående række gæster i skiftende formater. Og i foyeren etablerer vi til lejligheden en markedsplads sammen med bl.a. Det Danske Sprog- og Litteraturselskab, Videnskabernes Selskab, Gyldendal og DM.

	Normalpris	Medlem af DM	Medlem af DM Stud
Billet til begge dage	1.100	690	390
Kun lørdag eller søndag	595	345	195

Til de første 100 medlemmer af DM Stud. er billetterne gratis (og du kan tage en ledsager med gratis) – se mere på: www.raeson.dk/dm

PÅ SCENEN BL.A.:

LØRDAG **Margrethe Vestager**, EU-kommissær
SØNDAG **Connie Hedegaard**, fhv. EU-kommissær og minister
LØRDAG **Ulrik Vestergaard Knudsen**, vicegeneralsekretær, OECD
SØNDAG **Knud Romer**, forfatter
SØNDAG **Kristian Leth**, musiker, forfatter og journalist
LØRDAG **Nina Smith**, professor
LØRDAG **Emma Holten**, redaktør og aktivist
LØRDAG **Morten Messerschmidt**, formand, Dansk Folkeparti
LØRDAG **Kaare Dybvad Bek**, udlændinge- og integrationsminister (S)
SØNDAG **Frederik Dirks Gottlieb**, podcastvært
LØRDAG **Carl-Johan Dalgaard**, professor og formand for Det Økonomiske Råd
LØRDAG **Vincent Hendricks**, professor
LØRDAG **Bo Lidegaard**, historiker
SØNDAG **Jens Hesselbjerg**, professor
LØRDAG **Noa Redington**, kommentator

LØRDAG **Christopher Arzrouni**, kommentator
LØRDAG **Sigge Winther Nielsen**, forfatter
LØRDAG **Christian Bennike**, journalist og forfatter
SØNDAG **Astrid Johanne Høg**, radiovært
SØNDAG **Katherine Richardson**, professor
SØNDAG **Simon Fendinge**, formand, LAU
SØNDAG **Katrine Stevnhøj**, ph.d.-studerende
SØNDAG **Mikkel Andersson**, chefredaktør
SØNDAG **Natasha Al-Hariri**, projektchef
SØNDAG **Vibeke Schou Tjalve**, ekspert i international politik
SØNDAG **Nina Palesa Bonde**, formand for Dommerfuldmægtigforeningen
SØNDAG **Christoffer Guldbrandsen**, filminstruktør ("A Storm Foretold")
LØR-SØN **Clement Behrendt Kjersgaard**, udgiver mm

Og mange andre (listen udbygges løbende)

BESTIL PÅ: RAESON.DK/DM



Hvad verdens første videnskabelige ekspedition kan lære os om at være en autentisk leder i dag

Han ønskede det aldrig selv. Alligevel endte bondesønnen Carsten Niebuhr som den naturlige leder på verdens første rent videnskabelige ekspedition for 200 år siden. Vi har genlæst klassikeren 'Det Lykkelige Arabien' og fået et nyt blik på autentisk ledelse, der stadig holder.



DEN 4. JANUAR 1761

Fem rejseklædte mænd står i en robåd på vej fra Toldboden ud mod Københavns Red. Havnen er blikstille, og stemningen anspændt. Det lille selskab skal om bord på orlogsskibet Grønland og med det ud på det indledende stræk af en lang, kongelig bekostet videnskabelig ekspedition.

Den endelige destination er *Arabia Felix*, Det Lykkelige Arabien. Et angiveligt paradisisk rige af guld, røgelse og myrra skær, beliggende i det af europæiske opdagelsesrejsende endnu uudforskede Yemen.

De fem – to danskere, to tyskere og en svensker – har for nylig mødt hinanden for første gang, og de to på papiret fremmeste videnskabsmænd kan ikke døje hinanden. Især den ene, den danske filolog F.C. von Haven, er højlydt fortørnet over ikke at være blevet udnævnt til ekspeditionens leder. Det mener han sig selvskrevet til som den først udpegede og som ekspeditionens sprogvidenskabsmand.

Den anden, den svenske botaniker Pehr Forsskål, vil for sin part under ingen omstændigheder underlægge sig nogen som helst anden deltagers myndighed og giver i øvrigt ikke en bøjet skilling for sine medrejsendes akademiske meritter. Han har for eksempel arbejdet ihærdigt imod valget af danske C.C. Kramer som gruppens læge og naturfaglige forskningsassistent: Han er en ignorant, lægen.

Så er der den tyskfødte tegner og kobberstikker Baurenfeind, der skal sikre billeddokumentationen undervejs – ham er der også delte meninger om på holdet.

Endelig er der det pinagtige med det pekuniære: Hvordan i al verden endte ansvaret for ekspeditionens pengekasse hos den yngste og kortest uddannede deltager? En friskisk bondeknøs, der stort set var analfabet indtil for syv år siden: Carsten Niebuhr, holdets matematiker og kartograf.

Ekspedition uden formel leder

Nogenlunde således åbner forfatteren Thorkild Hansen sin exofiktive roman, 'Det Lykkelige Arabien'. Fortællingen, der udkom og blev en bestseller i 1961, er en litterært genfortællende fortolkning, som læner sig tæt op ad de historiske kilder fra den vel-

dokumenterede ekspedition – i eftertiden kendt som Den Arabiske Rejse.

Thorkild Hansens gennemgående tematik er netop den usunde dynamik mellem deltagerne og det faktum, at holdet – hvad mange historikere også har hæftet sig ved – blev sendt af sted uden en formelt udpeget leder.

Ekspeditionens hovedmission var at skaffe sproghistorisk viden, der kunne bidrage til forståelsen af teksterne i Det Gamle Testamente. Sideløbende skulle deltagerne forsøge at afdække, i hvor høj grad kulturen samt plante- og dyrelivet på den sydlige del af Den Arabiske Halvø fortsat var som i bibelske tider.

Opdraget er at undersøge – ikke erobre og omvende

Oplysningstiden står i fuldt flor, og Kong Frederik den Femte har været med på at finansiere den store videnskabelige satsning. Han har sit eftermæle at tænke på.

Selve ideen til ekspeditionen er dog undfanget af den fremtrædende orientalist ved universitetet i Göttingen, professor Michaelis. Det er ham, der har skabt kontakt til den danske konge via den tyskfødte, danske udenrigsminister Bernstorff, og det bliver de to, der trækker i trådene hjemme fra det nordlige Europa. Det sker med et helt katalog af skriftlige instrukser og 100 specifikke spørgsmål, som ekspeditionens deltagere skal bestræbe sig på at besvare.

Missionen er rent videnskabelig, og Den Arabiske Rejse er blevet udnævnt som verdens første ekspedition af sin karakter. Opdraget er nemlig ikke at erobre land for kongen, omvende hedninger for Herren eller anlægge handelsstationer endsige på anden måde tjene mammon. Metoden er alene at gøre observationer, udforske, registrere, indsamle, opmåle, tegne og kortlægge. →

Niebuhr bliver respekteret for sine værdier

»I datidens klassesamfund har det formentlig ikke været muligt at give en mand som Niebuhr den formelle titel som leder. Ifølge samtidens logik ville det have betydet, at han var blevet leder for mænd fra sociale klasser, der lå over ham. Men når det trods alt lykkedes Niebuhr at komme til at præge ekspeditionen så meget, som han gjorde, er det vel netop, fordi han er bevidst om, at han ikke har den samme kulturelle kapital som de to præstesønner og

derfor ikke kan tillade sig at opføre sig som leder i traditionel forstand.

I stedet bliver han respekteret for dét, han er; en nærværende, lyttende, troværdig og resultatsøgende person, der agerer i overensstemmelse med sine egne værdier. Det er netop de egenskaber, vi typisk knytter til begrebet autentisk lederskab.

Camilla Sløk, associate professor og ph.d. på CBS. Ekspert i etisk ledelse og ledelsesværdier

Helt eller antihelt

I det lille dysfunktionelle persongalleri har Thorkild Hansen udvalgt sig Niebuhr som sin helt. Eller tilnærmelsesvis antihelt. For selvom forfatteren med de historiske kilder i ryggen fører belæg for, at den unge bondesøn, der efter sin fars død måtte gå ud af latin-skolen og arbejde som bondekarl, besidder et helt samlesæt af sympatiske egenskaber og sunde værdier, kan forfatteren ikke få øje på lederpotentialer hos sin hovedkarakter. Eller rettere: Han hylder Niebuhr for netop ikke at række grådigt ud efter magten. For at forblive sig selv, som han skriver.

Niebuhr er hverken karismatisk eller handlekraftig. Tværtimod. Han er tilbageholdende, usikker og alt for bevidst om sin bondske baggrund. På ingen måde en ledertype i Thorkild Hansens 1961'er-optik. Forfatteren kender tydeligvis ikke til de etiske ledelsesbegreber, der bliver idealet sådan cirka fire-fem årtier længere fremme.

Ansvarsfuld og autentisk

Derfor er det også interessant at læse, hvordan Thorkild Hansen hele tiden modsiger sig selv i beskrivelsen af sin karakter. Blandt andet konkluderer han, at ingen af de to selv-sikre og evigt stridende herrer på holdet, von Haven og Forsskål, havde 'så høje planer med rejsen som denne 28-årige bondesøn'.

Frederik Christian von Haven

Søn af en fynsk sognepræst og selv teologisk kandidat som 21-årig og magister i sprogvidenskab to år senere. Oprindeligt tænkt som ekspeditionsleder, men forspildte sine chancer. Omkommer som den første af ekspeditionsdeltagerne.

Pehr Forsskål

Svensk præstesøn og vidunderbarn. Studerede blandt andet botanik under Sveriges store naturvidenskabelige superstjerne, Carl von Linné, inden han kom til universitetet i Göttingen. Fik en nøglefunktion for selskabet i kraft af sine arabiskkundskaber, men havde en polemisk tilbøjelighed og ragede ofte uklar med især von Haven. Dør som den anden deltager.

Carsten Niebuhr

Bondesøn fra Niedersachsen og ekspeditionens yngste deltager. Lærte at læse og skrive som 21-årig, uddannede sig som landmåler og studerede siden matematik og astronomi. Eneste overlevende fra Den Arabiske Rejse.



Niebuhr er sig selv – autentisk, kan det vel oversættes til – og har visioner for rejsen, der rækker ud over ham selv. Adskillige gange skal det vise sig, at han også har suveræne samarbejdsevner og ofte påtager sig ansvaret for at få opgaverne løst. Også dem, der ligger uden for hans eget faglige felt. Det er også ham, selv sygdomsmærket, der fortsætter ekspeditionen på egen hånd i tre år, efter at den sidste af de øvrige deltagere er omkommet af malaria.

Det bliver derfor også kartografen Carsten Niebuhr, der sørger for, at de indsamlede artefakter, planter, dyr, dagbøger, videnskabelige afhandlinger, kort og tegninger bliver pakket ned og skibet hjem til København, hvor de siden bliver genstand for forskernes granskning.

Beskeden bondesøn uden magistergrad

Der var i udgangspunktet da også en vis grund til, at Niebuhr holdt lav profil. Hvor von Haven og Forsskål begge var af præsteslægt og havde flere akademiske titler under bæltet, lærte Niebuhr først for alvor at læse og skrive som 21-årig.

Da hans arv efter faderen blev frigivet, valgte han i første omgang at uddanne sig som landmåler – en bogstavelig talt jordnær beskæftigelse i det rurale marskland, han kom fra.

Siden rejser han til universitetet i Göttingen for at studere matematik, og her får professor Michaelis øje på den studerendes potentiale som ekspeditionens matematiker og kartograf.

Michaelis ser den unge mand som flittig, videbegærlig og fordomsfri. Nyttige egenskaber for en forsker på feltarbejde. Ydermere er Niebuhr sig pinligt bevidst om egne begrænsninger og knokler for at rette op på dem. Blandt andet går han straks i gang med studier i astronomi, så han kan løse sine kortlægningsopgaver. Samt arabisk og tegning.

I modsætning til sine to kolleger, som bliver hasteudnævnt til professorer, afviser Niebuhr den gestus. Han har jo ikke engang en magistergrad! Titlen som kaptajn er også lige i overkanten, protesterer han, så det ender med den ikkeakademiske titel som ingeniørløjtnant.

Én svensker og én ødeland

Von Haven, der i udgangspunktet var tænkt som ekspeditionens førstemand, formår – professorstatus eller ej – i årene op til afrejsen at gøre sig kroupumulig. Han er en noto-



risk ødeland, forlanger flere gange forhøjede forskud, er upålidelig og skyld i, at datoen for afskibningen fra Københavns Havn må udsættes.

Botanikeren Forsskål er muligvis den største og mest dedikerede videnskabsmand på holdet – et geni. Men som svensker er han ikke et reelt alternativ som leder. Gammelt fjendskab, forstås. Forsskål lægger heller ikke skjul på, at hans loyalitet grundlæggende ligger i Stockholm hos den verdensberømte Carl von Linné, som han har studeret under. Forud for afrejsen betragter han de andre deltagere som undermålere og kaster sig ud i disputer i tide og utide.

Forsskål og von Haven er da også tidligt i struberne på hinanden, der bliver udspytet fornærmelser og blandt andet labbet en velbeskrevet lussing.

Et eksperiment med kollektiv ledelse

Overraskende er det – uden tvivl også for ham selv – at det bliver den plattysktalende og halvstuderende Niebuhr, der bliver vist den tillid at få overdraget ansvaret for ekspeditionens pengekasse. Ligesom professor Michaelis har også den danske udenrigsminister høje tanker om den unge tyskers integri- →

Kobberstik udført af ekspeditionens illustratør, G. v. Baurenfeind. Det er en del af en serie med hovedbeklædninger fra Cairo. Stik af C.C. Glassbach efter stik af J.F. Clemens (1774).



tet. Carsten Niebuhr er simpelthen et ordentligt menneske!

Men ekspeditionsleder? Nej, det er trods alt at spænde buen for højt, hvis ikke von Haven og Forsskål skal revoltet. I stedet får samtlige fem deltagere lige meget at skulle have sagt og må stemme sig til rette ved uenighed. Et interessant ledelseksperiment i enhver historisk kontekst.

En skelsættende episode udspiller sig, da ekspeditionen er nået til Konstantinopel, i dag Istanbul.

Den forsmåede von Haven bliver afsløret i at have købt en ganske betragtelig mængde arsenik. Stor opstandelse. Har manden morderiske hensigter? Ifølge instrukserne vil han få overdraget pengeskassen, hvis Niebuhr skulle gå hen og dø, så hvad skal man tænke?

De fire øvrige deltagere forlanger per brev til Bernstorff, at den danske filolog sættes af holdet, og den ellers fredsommelige ingeniør-løjtnant Niebuhr forsikrer, at han vil skyde von Haven, hvis mistankerne bliver bevist.

I København sætter man alligevel igen sin lid til yngstemandens dømmekraft og ligevægt, og Niebuhr bliver opfordret til at mægle i den eksplosive konflikt.

Den uformelle leder træder i karakter

I Thorkild Hansens udlægning mister hans hovedkarakter aldrig sit moralske kompas eller overblikket over ekspeditionens formål, men formår i afgørende situationer at sætte sit eget ego til side.

Da von Haven skal eksekveres på et af sine vigtigste, instruksudstukne opdrag, nægter de øvrige deltagere at ledsage ham. Tegneren Baurenfeind, der ellers skulle med på den farlige ekskursion ud på Sinai-halvøen for at

Den autentiske leder – en definition

Autentiske ledere udviser en lidenskab for deres formål, praktiserer deres værdier konsekvent og leder med hjerte og intellekt. De etablerer langsigtede, meningsfulde relationer og har selvdisciplin nok til at få resultater. De ved, hvem de er.

Kilde: Harvard Business Review, 2007

Ekspeditionen var rent videnskabelig. Opdraget var hverken at erobre land for kongen, omvende hedninger for Herren eller anlægge handelsstationer.

kopiere tekster og inskriptioner af angiveligt bibelsk betydning, er syg med feber.

I 'Det Lykkelige Arabien' fremmaner forfatteren den pinagtige stemning, da deltagerne én for én ganske simpelt vender ryggen til den potentielle giftmorder, men mest af alt trælse kollega.

Niebuhr træder til, ikke servilt, blot bevidst om den position, han efterhånden har vundet hævd på i gruppen. Og formentlig fordi han frem for alt blot ønsker at få de pålagte opgaver vinget af, så ekspeditionen kan rykke videre.

Da de andre ekspeditionsdeltagere efterfølgende bliver syge og dør – én efter én i det samme kalenderår – i 1763, vælger Carsten Niebuhr at fortsætte rejsen videre til Persien, i dag Iran.

20. NOVEMBER 1767, UD PÅ AFTENEN

En udmattet Carsten Niebuhr rider ind i den danske hovedstad. Over de seneste fem en halv måned har han på hesteryg tilbagelagt Østeuropa fra Konstantinopel.

I årene efter sin tilbagekomst står den eneste overlevende fra Den Arabiske Rejse for at udgive flere værker med afsæt i resultaterne fra ekspeditionen – og ikke kun sine egne.

Hæder og international berømmelse tilflyder ham – også for sine egne banebrydende kortlægninger – men det hverken stiger ham til hovedet eller giver ham smag for mere. Niebuhr ønsker fx ikke at tage imod en ansvarsfuld post som leder af det prestigefyldte projekt med en geografisk opmåling af Norge. Det bliver også nej, ellers tak til en adelstite!

I stedet vender Niebuhr tilbage til sit ydmyge udgangspunkt, Ditmarksen i Udkantseuropa, hvor han stifter familie og lever et roligt liv som landskriver og deltidsskriver. Den autentiske lederskikkelse, der reddede Den Arabiske Rejse fra tilintetgørende fiasko, dør i 1815 som 82-årig. ▀



Arabia Felix var det latinske navn, der tidligere blev brugt af geografer til at beskrive Syd-Arabien, som svarer til Yemen i dag. Den videnskabelige ekspedition gik til Arabia Felix eller *Det Lykkelige Arabien*, som i dag svarer til Yemen. Kortet er udført af Hendrik van Langren.



Carsten Niebuhr i arabisk dragt. Han kunne ligne en triumferende feltherre, men efterstræbte aldrig magtfulde positioner eller imponerende titler. Takket være sine personlige egenskaber og værdier kvalificerede han sig ikke desto mindre til et eftermæle som den autentiske leder af Den Arabiske Rejse 1761-67, der uden hans indsats var dømt til fiasko.

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

Medlemsarrangementer, workshops og kurser

Alt det ingen har fortalt os om atomkraft

27. september 2023 – København

Når retfærdigheden mangler på arbejde

28. september 2023 – Aarhus

Økonomikursus for ikke-økonomer

2. oktober 2023 – København
4. oktober 2023 – Aarhus

Job Searching in Denmark: An International's Story

3. oktober 2023 – Online

SEO grundkursus

3. oktober 2023 – Online

Job Searching in Denmark: An International's Story

3. oktober 2023 – Online

Samtalestyring – svære samtaler, konflikt og forhandling

5. oktober 2023 – København

Sådan får du et kommunikationsjob

4. oktober 2023 – Online

Power pitching

5. oktober 2023 – Online

Udgiv din egen bog

5. oktober 2023 – Online

Ligestilling på arbejdspladsen: EQUALIS Diversitetsbarometer

5. oktober 2023 – Online

Stressforebyggelse

9. oktober 2023 – Online

International Forfatterscene: Paul Polman

12. oktober 2023 – København

Lav et effektivt CV

12. oktober 2023 – Online

Informationsmøde om DM's Mentorprogram

12. oktober 2023 – Online

International forfatterscene: Elisabeth Åsbrink

20. oktober 2023 – København

Første gang jeg bliver afvist – og andre fortællinger om diskrimination

25. oktober 2023 – København

Sådan laver du gode møder

25. oktober 2023 – Online

Intro til brugervenligt design på dit website

26. oktober 2023 – København

Bæredygtig investering

26. oktober 2023 – Online

How to manage your PhD supervisor

30. oktober 2023 – Online

Aktivér din LinkedIn

31. oktober 2023 – Online

Forhandlingsteknik

30. oktober 2023 – Online

International fotoscene: Edward Burtynsky

31. oktober 2023 – København

How to Network in Denmark

7. november 2023 – Aarhus

Drømmer du om din egen nebensgeschäft?

7. november 2023 – Online

14. november 2023 – Online

21. november 2023 – Online

Masterclass med Corporate Rebels

10. november 2023 – København

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

Målrettede arrangementer

Konferencer

Det offentlige embedsværk – faglighed under pres?

5. oktober 2023 – Kolding

Ideernes, visionernes og demokratiets festival 2023

28.-29. oktober 2023 – København

Er medledelse vejen til et bæredygtigt arbejdsliv?

9. november 2023 – København

Årsmøde for tillidsvalgte

23.-24. november 2023 – Kolding

DM Netværksdanner-uddannelsen

4.-5. november 2023 – Horsens

For nyuddannede

Klasse, kultur og frihedslængsel med Glenn Bech

27. september 2023 – Aalborg

3. oktober 2023 – Odense

112 for venskaber

28. september 2023 – København

5. oktober 2023 – Aarhus

Hvad vil det sige at forråde sit køn? med Herlige Svend

23. november 2023 – København

For ledere

Hvordan bruger du personlighedstests til at styrke din ledelse?

25. oktober 2023 – Aarhus

1. november 2023 – København

Styrk dit personlige lederskab

3. november 2023 – Online

10. november 2023 – Online

17. november 2023 – Online

For selvstændige

Sådan bruger du tre adfærdsprincipper til at skrive

4. oktober 2023 – Online

Sådan bruger du copywriting til at overbevise med dine ord

11. oktober 2023 – København

For BIO

Er landbruget nøglen til et sundt hav?

29. september 2023 – Online

Grøn Samvittighed

11. oktober 2023 – København

Vitalitet – køert barn har mange ansigter

24. oktober 2023 – København

Plantedrik – en del af den grønne omstilling

26. oktober 2023 – Online

Hvad er Foreningen Andelsgårde?

7. november 2023 – København

Fra sidstepladsen til førstepladsen i natur

10. november 2023 – Online

DM Pensionist

Vandhistorier fra lokalområdet, Danmark og Europa

10. oktober 2023 – København

Da gassen kom til Aarhus

10. oktober 2023 – Aarhus

Besøg på Svalegangen: Det arktiske topmøde

1. november 2023 - Aarhus

Generalforsamling og foredrag om FN's traktat om forbud om atomvåben

15. november 2023 – København





Fra frontløber til forsker: Karrierecoach gav Kira klarhed

Kira Skovbo Moser starter sin ph.d. om kønsmanifeste på Aarhus Universitet den 1. september. Hun havde ellers lige fået et lederjob hos Frontløberne, men efter en samtale med en karrierecoach valgte hun forskningen.

→ 31-årige Kira Skovbo Moser har været vidt omkring. Hun sidder i bestyrelsen hos K. Vinders Fond, som udgiver 'Kvinde kend din krop'. Hun har startet 'PeriodTalks' – et projekt, som vil aftabuisere menstruation. Og så har hun skrevet speciale i retorik, der kom med et bud på nyt undervisningsmateriale til seksualundervisningen på højskoler.

Det stemmer fint overens med den ph.d., hun den 1. september går i gang med, hvor hun med sin retoriske og designfaglige baggrund skal undersøge, hvordan danske kønsmanifeste – som for eksempel 'Ludermanifestet' fra 2017 – påvirker samtalen om køn og ligestilling.

Hun skal også afholde workshops med to NGO'er for at se, om de kan bruge manifeste som et redskab i deres arbejde med ligestilling.

Kira Skovbo Moser håber, at hendes ar-

bejde med ph.d.en kan være med til at præge, hvordan vi forstår køn og kønsroller i Danmark.

»Med en ph.d. kan man sætte sig på en dagsorden, fordi man nærder og bliver ekspert på et fagområde, som ikke særligt mange andre er ekspert på«, siger hun.

Kira Skovbo Moser turde ikke håbe på, at hendes ph.d.-ansøgning ville blive antaget. Ugen efter at hun havde sendt ansøgningen, søgte hun derfor og fik et job som daglig leder hos kulturplatformen Frontløberne. Så da hun et par måneder senere fik besked om, at hun var optaget på ph.d.-uddannelsen i Aarhus, stod valget langt fra klart, og for at sætte valget i perspektiv kontaktede hun en karrierecoach.

Op til samtalen hos karrierecoachen tog Kira Skovbo Moser en personlighedstest, som gav coachen en idé om hendes arbejdsstil. Testen viste blandt andet, at hun

er idérig og strategisk. Kompetencer, hun i høj grad har brug for, når hun skal skrive sin ph.d., hvor hun kommer til at stå ret alene med projektet. Hvis hun fortsatte i lederjobbet, ville hun også kunne udvikle sine kompetencer inden for struktur samt sin evne til at sætte ting i gang og uddelegere opgaver. »Så jeg fik bedre klarlagt, hvilket valg jeg stod med, og hvilke kompetencer de forskellige job kunne give mig«, siger Kira Skovbo Moser.

Samtalen gav således ikke noget svar, men den gav mere klarhed. Hvis Kira Skovbo Moser fortsatte hos Frontløberne, kunne hun have fået frie tøjler og erfaring med ledelse. På den anden side var hun slet ikke færdig med at tilegne sig viden efter sit speciale.

»Jeg synes, at de to år på kandidaten var virkelig kort tid til at sætte mig ind i fagligheden«.

Så hun valgte at takke ja til ph.d.en. ▀

Nyt job

Flere gange om ugen opdateres **akademikerjob.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 akademikerjob.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 jobløsninger. Du kan f.eks. annoncere i DM Akademikerbladet og herved komme i kontakt med de 82.000 læsere (ifl. Gallup) eller du kan indrykke en annonce på **akademikerjob.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

Two postdoc positions as part of research project 'The Aesthetics of Bio-Machines and the Question of the Life'



Odense

Syddansk Universitet

Ansøgningsfrist: 23. oktober 2023

Quicknr.: **85062183**

PhD fellowship as part of research project 'The Aesthetics of Bio-Machines and the Question of the Life'



Odense

Syddansk Universitet

Ansøgningsfrist: 23. oktober 2023

Quicknr.: **85062074**

DIREKTØR



Athens, Grækenland

The Danish Institute at Athens

Ansøgningsfrist: 8. oktober 2023

Quicknr.: **85035899**

© DisobeyArt/Adobe Stock.

FIRMA- OG STUDIEREJSE TIL HELE VERDEN

SKRÆDDERSYET TIL JER!

SKAL I PÅ FIRMA- ELLER STUDIEREJSE? Så kan vi skræddersy jeres rejse præcis, som I vil have den! Hos Jysk Rejsebureau har vi mere end 35 års erfaring med studie- og firmarejser, og vi har konkurrencedygtige priser, specialviden om destinationer og bæredygtige muligheder.

VIL I HØRE MERE? Så ring og få en snak med en af vores grupperejsekonsulenter på 70 20 19 15. Læs mere på jr.dk/grupperejser eller scan QR-koden nedenfor.



**JYSK
REJSEBUREAU**
MÆRK VERDEN

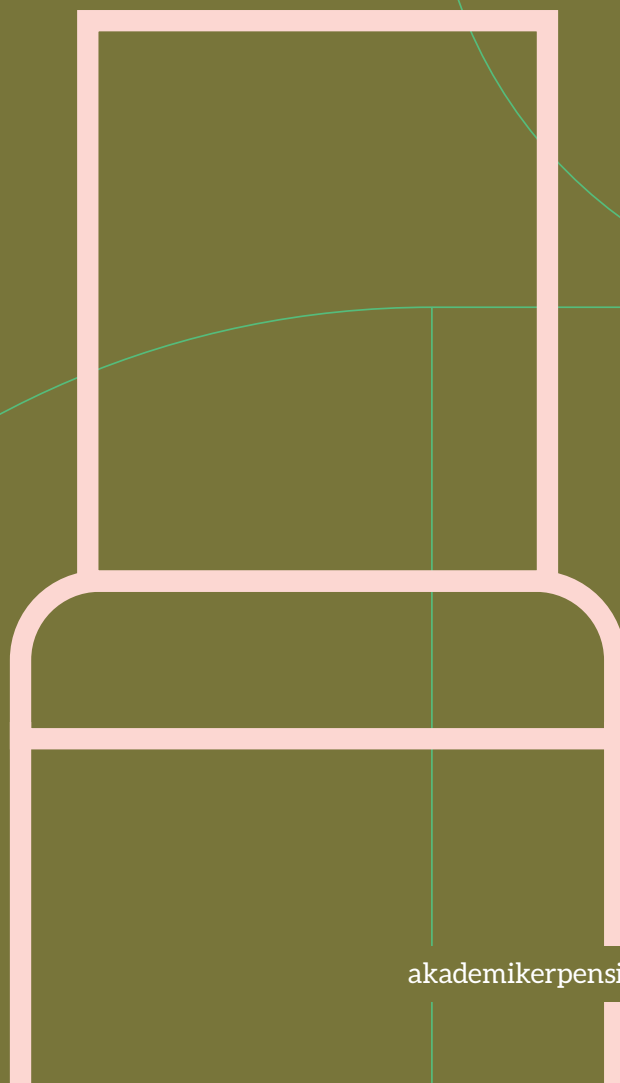
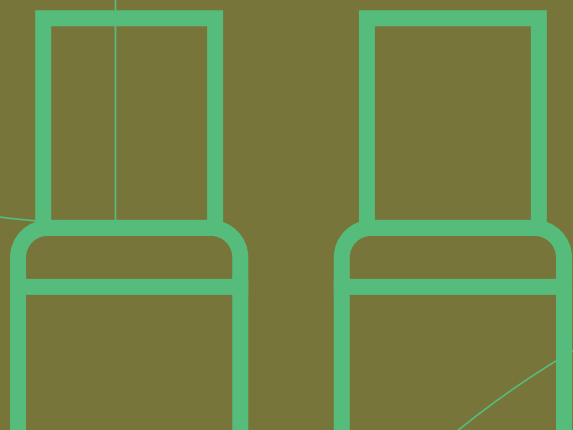
Vil du have en stol?

Vær med til at udvikle Danmarks mest ansvarlige pensionskasse. Som kandidat skal du være medlem i AkademikerPension og have mindst 25 stillere i ryggen.

Du skal melde dit kandidatur senest den **1. november 2023 klokken 12.00.**

akademikerpension.dk/valg2023

**Bestyrelsesvalg
i Akademiker-
Pension**



Akademiker
Pension

akademikerpension.dk