

Akademikerbladet

September 2025

Nr. 3



Hun leder EU – men ingen ved det

Med nysgerrighed, empati og akademisk grundighed har historikeren **Christel Schaldemose** skabt sig en karriere i EU's absolutte magtelite.

Folkeuniversitetet

AARHUS – HERNING – EMDRUP – FREDERIKSBERG – ØSTERBRO – ISLANDS BRYGGE – SYDHAVNEN

LILIAN MUNK RÖSING
Lektor i litteraturvidenskab

Mærk litteraturen

NYT PROGRAM – TILMELD DIG PÅ FUAU.DK



LEDER



Vi tæller ned

► DM's fysiske kongres er på trapperne. Over 200 delegerede vil mødes for at udstikke retningen for DM's fagpolitiske virke de kommende tre år. Alle er i sving for at gøre klar.

Kongressen er vores øverste politiske myndighed i DM, og den fysiske samling er arenaen, hvor vi sammen identificerer væsentlige udfordringer i medlemmernes arbejdsliv og sætter visionær retning inden for vigtige hovedområder, hvor DM skal sætte ind og gøre en forskel.

Jeg glæder mig, for jeg ved, vi får både livlige og lærerige debatter, når så mange engagerede medlemmer samles og byder ind med erfaringer, holdninger og idéer til alle de forbedringer, vi skal kæmpe for.

Jeg er også spændt. Ikke mindst fordi vi i år tager hul på en helt ny demokratimodel. Den skal sikre, at kongresdeltagernes viden og holdninger bliver bragt mere aktivt og direkte i spil, når vi gennem workshopdrøftelser og afstemningsrunder sætter den fremtidige politiske retning. Det nye format betyder samtidig, at vi får talt mere sammen på kryds og tværs af fag og brancher. Og det er godt, for med fire fusioners vokseværk er vi blevet langt flere DM'ere, og vi skal skabe det stærke fællesskab i mødet og i samtalen.

Det stærke medlemsdemokrati er vigtigt. For de kampe, vi i DM skal tage, skal have rod i medlemmernes konkrete kritikker, viden og visioner for et godt arbejdsliv på det akademiske arbejdsmarked. Og der er nok at tage fat på.

Udfordringerne står nærmest i kø, men lad mig nævne nogle eksempler:

Vi har medlemmer, der oplever, at deres arbejdsliv ikke er

bæredygtigt, men derimod æder sig grænseløst ind i deres hverdags- og familieliv.

Vi har medlemmer, der nægtes kompetenceudvikling af deres arbejdsgiver, selv om kompetencekravene stiger og stiger.

Vi har medlemmer på de videregående uddannelser, som hærger af et sandt reformpolitisk bombardement. Færre studerende lukkes ind, uddannelser nedlægges på strube, andre komprimeres og forkortes til skade for både studerende, ansatte og arbejdslivet på fremtidens akademiske arbejdsmarked.

Vi har medlemmer, særligt kvinder, der kæmper med midlertidige ansættelser, og udfordringer med manglende ligestilling, inklusion og diversitet er udbredte på tværs af fag og brancher.

Vi har medlemmer på offentlige arbejdspladser, som trods massivt arbejdspress konstant må lægge øre til politikere, der uden nærmere forklaring proklamerer, at tusinde af dem er overflødige og snart skal fyres.

Og vi har privatansatte medlemmer, som må kigge langt efter ordnede forhold, fordi arbejdsgiverne nægter, at den danske model også skal omfatte akademikere.

Som nævnt er det blot eksempler. Der er desværre flere at tage af.

Så meget desto vigtigere er det, at vi på kongressen sætter en klog kurs, så vi også i fremtiden kan være en stærk og relevant fagforening, der favner og gør en positiv forskel for alle medlemmer. ♦

DM's Kongres 2025 løber af stablen i DGI Byen i København den 27.-28. september.

Indfri jeres DRØMME

FORBRUGSLÅN

– lav rente og
nul gebyrer

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

September

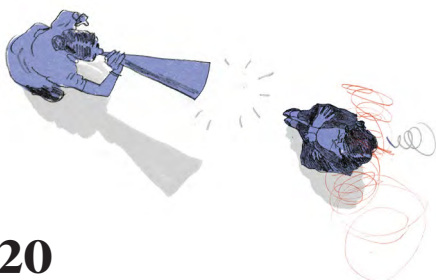
6

Hun er stort set ukendt herhjemme. Men i Bruxelles og Strasbourg tier alle stille, når Christel Schaldemose taler, for hun er ikke hvem som helst i EU-Parlamentet. Sidste år blev hun valgt som en af 14 næstformænd, og hun har i 2025 modtaget prisen som Årets Europæer.



30

Midya Mustafa får stadig et sug i maven, når hun træder ind i en klasse og kan se på tavlen, at børnene har arbejdet med fotosyntese. Hun er langt fra den eneste flygtning, der ikke bruger sin videregående uddannelse i Danmark.



20

Helle blev bortvist, fordi en kollega påstod, at hun havde skubbet hende. Sager om krænkelse af såkaldt ikke-grov karakter fylder mere og mere i DM, fordi arbejdsgiveres sanktioner er ude af proportioner.



44

Engang gik vi op i at have en smuk, speciel eller personlig underskrift. Sådan er det ikke mere. Er vi vidner til underskriftens forfald? Og hvad kommer i så fald efter den?

2025

3 Forpersonens leder

6 Mød Danmarks oversete magtfaktor

14 EKSPERTEN ANBEFALER
Se, hør og læs dette, hvis du vil forstå universet bedre

16 Din nye kollega er en autonom AI-agent

20 Påståede krænkelse må ikke være et trumfkort

26 ET ARBEJDSLIV ER FORBI
Pioner i arbejdslivets transformation

30 Min drøm er igen at undervise i biologi

34 Systemet passer ikke til min virkelighed

37 MIN BOGREOL
Smukke post-its markerer de gode passager i mine bøger

38 Min arbejdsgiver fik en bøde – jeg kom i retten

40 Dom skaber nervøsitet blandt medarbejderne i Naturstyrelsen

42 Spørg om pension

43 IKANTINEN
I Forsvarsakademiet kantine kæmper frikadeller og vandmelonsalat

44 Underskriftens undergang

51 FAGLIGE FRONTER
AMOC-strømmen er presset af den globale opvarmning, men vil den kollapse i vores tid?

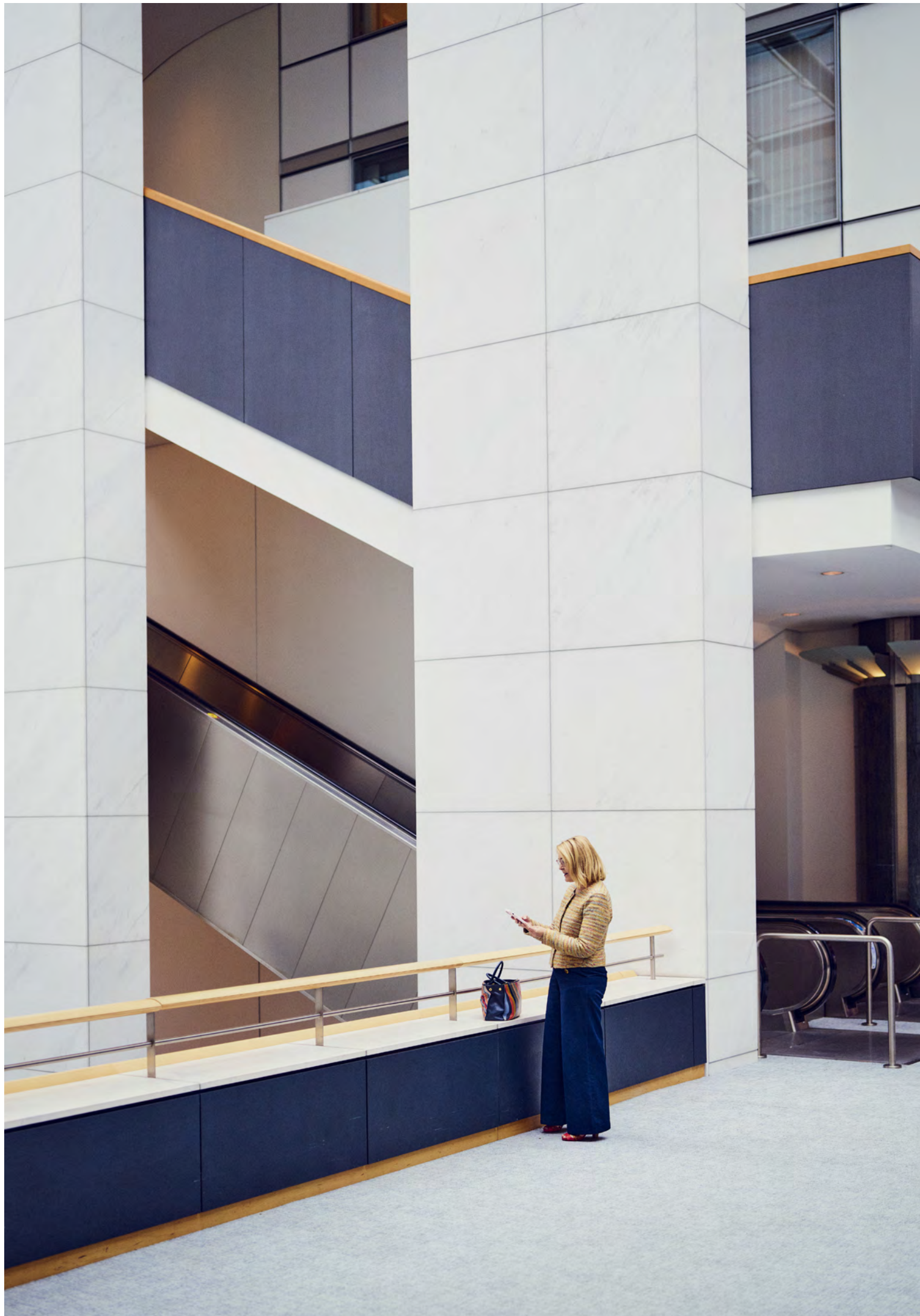
52 Kunstig intelligens: Regeringens hemmelige skrivebordsanalyse

56 20 tricks til at overleve karrierepresset

58 Chefredaktørens kommentar



Forsidefoto
Thomas Nielsen



Journalist: Benedicte Borelli beb@dm.dk

Mød Danmarks oversete magtfaktor

I Bruxelles og Strasbourg tier alle stille, når
CHRISTEL SCHALDEMOSE
taler. Vi har mødt Danmarks længst siddende europaparlamentariker
til en snak om magtens midte, hårdt arbejde, og hvordan
hun bruger sin baggrund som historiker.

Foto Thomas Nielsen

I Christel Schaldemoses familie er de alle sammen vilde med tegneserien Tintin. Derfor hænger der to store Tintin-plakater på hjørnekontoret i Bruxelles. Det store maleri bag skrivebordet har hun fået lov til at vælge fra EU's kunstfond, fordi hun er næstformand.



P

elles næb. Christel Schaldemose har opkaldt sin håndtaske efter Rasmus Klumps ven, pelikanen Pelle. Hun ved sjældent, hvor dagen ender, og i næbbet ligger alt, hun kan få brug for: vabelplaster, iPad, briller, læbestift og myslibarer. Tasken svinger taktfuldt i hånden, mens Christel Schaldemose forlader et stort, ovalt mødelokale og kigger på sit ur.

Det var dagens tredje møde, og klokken er ikke mere end 11 denne tirsdag i Bruxelles. Over den smalle sorte døråbning står et lille skilt med teksten *in camera*. Det betyder, at mødet om desinformation og hybridtrusler mod EU, som hun lige har forladt, var fortroligt og ikke vil blive refereret nogen steder. Hun går direkte hen til sin presserådgiver og spørger, hvor meget tid hun har, inden hun skal videre til næste punkt i programmet.

Christel Schaldemose er ikke hvem som helst i EU-Parlamentet. Sidste år blev hun valgt som en af 14 næstformænd, en presti-

gefyldt post, der giver hende en central rolle i det parlamentariske maskinrum. Desuden har kollegerne udpeget hende som koordinator, så hun forhandler på deres vegne og sætter retningen for lovgivningen.

En position, Christel Schaldemose ikke selv havde set for sig, da hun trådte ind som suppleant for 19 år siden.

“I starten følte jeg, at jeg ikke fortjente pladsen, og jeg blev set lidt på som en underdog,” siger hun. “Men jeg er en slider, og så måtte jeg bare bevise, at jeg i det mindste kunne arbejde hårdt.”

Både kolleger og tidligere ansatte i hendes sekretariat beskriver, hvordan hun er startet i det små og siden er blevet så dygtig, at hun er blevet prikket på skulderen og blevet valgt til store poster og projekter.

Som hovedforhandler for den såkaldte Digital Services Act stod Christel Schaldemose i spidsen for en af de mest omfattende internetreguleringer i EU's historie.

Hun var med til at sikre et forbud mod målrettet annoncering til børn på internet, krav om gennemsigtighed i techgiganternes algoritmer og stærkere ansvar for platformenes indhold. Loven trådte i kraft i 2023 og har styrket borgernes rettigheder online.

Det tog næsten to år, tusindvis af forhandlingstimer og utallige møder med både kolleger, embedsmænd og techlobbyister at få aftalen i hus. Det er en af grundene til, at flere kalder Christel Schaldemose for en overset magtfaktor. Hun er vellidt og respekteret blandt sine internationale kolleger i Parlamentet, men i Danmark ved man nærmest ikke, hvem hun er.

“Jeg forstår ærligt talt ikke, hvorfor Christel ikke fylder mere i den danske offentlighed. I EU-regi er hun en af de tunge drenge. Hun har opbygget stærke relationer, fordi hun har den vedholdenhed i Parlamentets arbejde, som giver reel indflydelse,” siger Karen Melchior, der sad i Parlamentet for Radikale Venstre fra 2019 til 2024.

Selv forklarer hun det med, at den del af hendes arbejde bliver mere usynligt, fordi medierne sjældent dækker selve processerne i EU-Parlamentet.

Det er blevet tid til frokost, og som sædvanlig spiser Christel Schaldemose sin medbragte rugbrødsmad med sine ansatte på sit kontor. Traditionen begyndte under coronatiden, hvor de ikke måtte bruge Parlamentets kantiner, og er siden hængt ved.

Nu sidder de syv mennesker i en cirkel rundtomkring i hjørnekontorets bløde møbler og vindueskarme. De fleste i teamet er i begyndelsen af deres karriere og kommer fra statskundskab eller lignende samfundsfaglige studier. De er unge og velklædte i skjorter og pæne sko.

Mens de spiser, bliver der både talt om en assistents boligsituation, fortalt anekdoter om at fare vild i byen og diskuteret sammensætningen af fagligheder i huset.

“Det er også fint med sådan nogen som dig, Mikkkel,” siger Christel Schaldemose og kigger på sin presserådgiver. “Dem har vi mange af i EU. Men det giver altså noget ekstra at have en humanistisk baggrund i det her system,” griner hun.

Hun smiler med øjnene, når hun taler om, hvordan hun selv er uddannet cand.mag. i historie fra Syddansk Universitet. En baggrund, der stadig spiller en rolle i hendes arbejde. For nylig blev hun til en frokost placeret ved siden af den polske gruppeformand

“Jeg forstår ærligt talt ikke, hvorfor Christel ikke fylder mere i den danske offentlighed. I EU-regi er hun en af de tunge drenge”

KAREN MELCHIOR, TIDLIGERE EUROPAPARLAMENTSMEDELM



fra et af Parlamentets konservative, EU-kritiske partier. Mens nogle af hendes partifæller helt nægter at tale med de højreorienterede grupper, benyttede Christel Schaldemose derimod chancen til at spørge ham, hvorfor fronterne var så stejle i Polen.

“Det viste sig, at meget af frustrationen handlede om historie. Om grænser, om Tyskland, om gamle sår. Jeg blev overrasket over, at det stadig fylder. Men det var også et øjeblik, hvor jeg tænkte: Nu forstår jeg de stejle fronter. Jeg er ikke enig, men jeg forstår.”

Nysgerrigheden på andre mennesker er en klassisk humanistisk egenskab, mener hun.

“Jeg vil gerne forstå, hvorfor folk tænker og vælger, som de gør. Nogle her i Parlamentet vil slet ikke tale med folk fra andre partier, men jeg vil gerne forstå dem og møde dem som mennesker. Så er det også lettere at finde løsninger.”

Den historiske paratviden og ballast er desuden en god icebreaker, når hun møder nye mennesker.

“Andre spørger måske ind til teknikaliteter eller vejret. Jeg spørger ind til landets historie. Det åbner folk op, og det interesserer mig.”

På Christel Schaldemoses kontor hænger to store Tintin-plakater fra ‘Tintin og månelandingen’. Den nysgerrige journalist, som i tegneserierne rejser verden rundt og altid insisterer på, at sandheden skal frem, er en af hendes helt store helte.

Christel Schaldemose har altid været nysgerrig på verden. Interessen for det internationale opstod tidligt og blev senere en drivkraft i hendes politiske arbejde.

Som barn i Odense fik hun en japansk penneven. Hun kunne ikke sær-

BLÅ BOG

Født i 1967 i Odense

Uddannet cand.mag. i historie

Har siddet i Europa-Parlamentet siden 2006

Bor i Bruxelles og på Frederiksberg

Gift og mor til tre sønner.

lig godt engelsk, så hun sad med tunge ord-bøger og formulerede breve til sin veninde på den anden side af jorden.

Fascinationen af Japan kommer formentlig fra hendes far, der var meget optaget af Japans kultur og historie. Og da tiden kom til, at hun skulle vælge en videregående uddannelse, var japanske studier hendes første tanke.

“Men det kunne man kun læse i København, og jeg ville ikke flytte fra Fyn. Derfor blev det historie i stedet.”

Japan er alligevel kommet med til Bruxelles. På hendes kontor hænger der et japansk maleri med motiv af et kirsebærtræ, som hendes assistent hjalp hende med at finde i EU's kunstsamling. Som næstformand i Parlamentet er en af hendes privilegier, at hun har måttet vælge kunst til sit kontor. Maleriet var det eneste af en japansk kunstner i samlingen.

“Jeg har også fået en ny gul sofa og et gult tæppe på kontoret. EU's grå var simpelthen for kedelige.”

De sidste 19 år har hendes hverdag fungeret således, at hun arbejder i Bruxelles og Strasbourg mandag til torsdag og bruger weekenderne i lejligheden på Frederiksberg eller i sommerhuset i Faaborg. Selvom det lyder heftigt, oplever hun en ro i at kende kulturen, og at hun har gjort det så længe.

Men det har også kostet på familiekontoen.

“Det havde ikke hængt sammen uden min mand. Han har stået for hverdagen. Holdt huset, lavet mad til børnene, fulgt dem til spejder. Jeg havde virkelig dårlig samvittighed, da de var små, men han har altid sagt, at jeg bare skulle klø på.”

Selvom Christel Schaldemose har boet i Bruxelles i snart 20 år, kender hun ikke den belgiske hovedstad særligt indgående. Det gør hendes mand og børn til gengæld, eftersom de har udforsket byen, mens hun har arbejdet.





Fire gange har Christel Schaldemose ansigt hængt på valgplakater landet over, og fire gange er hun blevet valgt til pladsen i EU. Ved sidste valg i 2024 var hun som den første kvinde i 30 år spidskandidat for Socialdemokratiet. Et valg, som dog endte med en skuffende tilbagegang for partiet.

“Det er enormt hårdt og drænende at føre valgkamp. Og man får intet forørende. Man bliver nødt til at lave alt fodarbejdet. Så efter valgkampen sidder jeg altid og tænker: Pyha, det ved jeg ikke, om jeg kan gøre igen.” Men arbejdet er ikke blevet kedeligt efter så mange år, understreger hun. Tværtimod er flere døre begyndt at åbne sig. Folk omkring hende beskriver også et skifte hos hende de seneste år.

“Hun er en helt anden i dag, end hun var, da hun startede. Hun er virkelig inde i tingene på et meget højt niveau nu. Det er lige meget, hvad man vil tale med hende om. Hun er meget åben for at lære,” siger Britta Thomsen, der som tidligere MEP for Socialdemokratiet fra 2004 til 2014 har arbejdet tæt sammen med Christel Schaldemose.

De seneste fem år er hun begyndt at øjne belønningen for de store ambitioner. I maj blev hun tildelt prisen som Årets Europæer af Europabevægelsen. Det er første gang, en europaparlamentariker modtager æren.

Christel Schaldemose team samles ofte til frokost på hendes kontor. Det startede under coronapandemien, hvor de ikke måtte sidde i kantinen, men nu er det blevet en hyggelig tradition.

“Det er her, jeg vil være. Hvis jeg ikke var i EU, var jeg ikke i politik”

CHRISTEL SCHALDEMOSE

Selv om ordet *karrierepolitiker* ofte bliver brugt som en spydig anklage i dansk politik, tager Christel Schaldemose det ikke ilde op. For hende er det ikke et skældsord. Det er bare fakta. EU er uomtvisteligt blevet hendes karriere.

“Man synes jo ikke, at der er noget forkert i at sige karriere og diplomat i samme sætning. Jeg synes klart, at man kan sammenligne det. Fordi alle ved, at hvis man skal være en god diplomat, så skal man også arbejde og lære. Man starter fra bunden og bygger sig op. Man lærer koderne, normerne, sagerne. Det er lidt det samme her i EU-systemet. Man er nødt til at starte et eller andet sted og lære det.”

Faktisk har det vist sig at være en styrke.

“Det er sådan, man får de poster, hvor man kan gøre en forskel. Det tænker jeg dybest set, at både Danmark og vælgerne har glæde af.”

De fleste danske EU-politikere bliver enten ikke genvalgt eller søger ikke ind igen efter den første periode.

“Jeg kan se på mine kolleger, som har været i Folketinget først og er oplært på Christiansborg, at de typisk drømmer om at komme tilbage til dansk politik. Men jeg har jo aldrig været der. Det er her, jeg vil være. Hvis jeg ikke var i EU, var jeg ikke i politik.”

Men der er ikke nogen karriereplan, understreger hun. Som politiker handler det om at nyde det, så længe man kan. Man ved aldrig, om man bliver valgt ind næste gang. For Christel Schaldemose skal det ske igen i 2029.



“Der er så mange egenskaber fra de humanistiske uddannelser, som man kan bruge her i EU. Både når det gælder brobyggeri, samarbejde, at sætte sig ind i komplicerede dagsordner og empatien ved at kunne sætte sig i andres sted, når man kæmper for en sag.”

Sidst på eftermiddagen svinger Christel Schaldemose Pelles næb over skulderen. Hun skal videre. En reception venter, endnu et oplæg skal holdes, denne gang sammen med den franske digitaliseringsminister. Det er sjette gang i dag, hun er på. Men der er ro på. For forberedelserne er klaret. Nu skal der bare leveres. ♦

Efter frokosten har Christel Schaldemose en times onlinemøde på sit kontor. Så snart det er overstået, griber hun Pelles næb og går ud på gangen mod en af Parlamentets mange elevatorer. Hendes personlige rådgiver følger efter og briefer hende om næste møde, mens de går.

Hun har hvide Nikesko på for hurtigere at kunne komme rundt på de gråmelerede gulvtæpper. Christel Schaldemose går helst til alting og holder øje med, om hun når dagens 10.000 skridt. Hun træder hurtigt med sin lille iPad under armen – der er 10 minutter til næste møde.

Hun er ligeglad med, om hendes assistenter og rådgivere laver stavfejl, når de skal forberede hende på det ene eller andet. Men det er til gengæld vigtigt, at de har læst grundigt op på baggrunden for de nyeste rapporter, lovforslag og budgetter.

“Jeg vil have forklaringer på, hvordan tingene hænger sammen. Jeg vil ikke bare vide, hvad der står. Jeg vil vide, hvor det kommer fra. Det er min akademiske tilgang, tror jeg.”

I en institution som Europa-Parlamentet er der mange forskellige fagligheder og uddannelsesbaggrunde. Christel Schaldemose bider derfor også mærke i, hvis hun møder en kollega, som kommer med en historisk betragtning eller kommentar.

“Så googler jeg dem lige, når jeg kommer hjem. Om de også er historikere,” siger hun.

TIDSLINJE

2006: Christel Schaldemose træder ind i Europa-Parlamentet som suppleant for Socialdemokratiet.

2009: Bliver for første gang valgt ved et EU-valg.

2014: Genvalgt.

2019: Genvalgt igen og udpeges som gruppeformand for Socialdemokratiets delegation.

2022: Får sin største lovgivningssejr som hovedforhandler på Digital Services Act, der betyder ny regulering af techgiganter i EU.

2024: Genvalgt som spidskandidat for Socialdemokratiet med 161.243 personlige stemmer – hendes højeste nogensinde. Bliver valgt som en af Europa-Parlamentets 14 næstformænd (vicepræsidenter).

2025: Modtager prisen som Årets Europæer af Europabevægelsen – første gang, den gives til et siddende medlem af Europa-Parlamentet.



Eksperten anbefaler

Hvis du vil forstå universet bedre

Rummet rummer ikke bare verdens største gåder. Det er også blevet en kommerciel kampplads med stor betydning for din hverdag på jorden.



Filmen om de glemte kvinder, der regnede rummet ud

'Hidden Figures' fortæller historien om de tre sorte kvinder, der i 1960'erne arbejdede i NASA som såkaldte *computers* – matematikere, der foretog mange af de beregninger, der var med til at sende den første astronaut i kredsløb om jorden. Filmen får nogle mennesker frem i lyset, der er blevet ufortjent forbigået. Men den er også interessant, hvis man vil forstå, hvordan NASA og USA ser det som deres gudgivne skæbne at udforske og kolonisere rummet – *for the benefit of mankind*. Det siger meget om amerikanerne.

Hidden Figures, 2017. Kan ses på Disney+, Viaplay og Max. Drama. 2 timer og 7 minutter.

Bogen, der ryster din forståelse af tid og rum

Jeg fik den første udgave af Stephen Hawking's bestseller, da jeg var teenager, og den gav mig lysten til at gå ind i astrofysikken. Bogen udforsker selve tidens natur, og det kan godt være lidt *mindfuck* nogle gange. Hvis du gerne vil udfordres på din egen forståelse af virkeligheden, er det et godt sted at starte. Det er en nørdet bog, men den kan samles op uden særlige forudsætninger. Husk at tage andenudgaven, der blev opdateret i 2018. Der er heldigvis sket en del med vores forståelse af universet, siden bogen oprindeligt udkom i 1988.

En kort historie om tid. 2. udgave, 2018. 352 sider. Udgivet på dansk på forlaget Klim.



Podcasten, der fortæller naturvidenskaben forfra

Denne podcastserie har ikke fået den opmærksomhed, den burde have.

Podcasten giver en grundlæggende forståelse for den viden, vi har i dag, og hvordan vi er kommet hertil. Det er en rigtig fin podcast, hvis man gerne vil have den grundlæggende forståelse af astronomi og rumfart. Mange af mine gode gamle undervisere fra universitetet deltagere. De tog fat om roden af tingene. Hvor ved vi egentlig de her ting fra? Hvis man ikke har den store viden, er det et godt sted at starte.

Naturvidenskaben forfra. Podcast fra Information. 51 afsnit. Kan høres gratis på alle platforme.



Om Tina Ibsen

Astrofysiker, forfatter, videnskabsformidler og podcaster – også kendt som AstroTina. Har en kandidatgrad i astrofysik fra Niels Bohr Institutet og er tidligere formidlingschef på Tycho Brahe Planetarium. Forfatter til en række populærvidenskabelige bøger om rummet og vært på podcasten 'RumSnak'.

► Meget af den infrastruktur, vi har i dagligheden – om det så handler om at handle aktier, læse vejrudsigten eller bruge GPS'en på vej til arbejde – afhænger af rummet. Det føles fjernt og abstrakt, men er en del af vores praktiske hverdag. Vi skal sikre en demokratisk og bæredygtig tilgang til rummet. Det er også noget, vi har haft meget fokus på i min podcast, 'RumSnak', hvor vi er ved at have sæsonafslutning. Vi taler om alt fra sorte huller til rumjura – og altså også hvordan det kan blive et kæmpe problem, hvis der kommer en ulige adgang til rumfarten og den kritiske infrastruktur, der er i form af satellitter.

Vi har i Ukraine set, hvordan de kommercielle interesser i rumbranchen kan få stor indflydelse på det, vi laver på jorden. Det viste sig for eksempel, da Elon Musk truede med at afbryde forbindelsen til Starlink, som basalt set er internet fra rummet. Det er sådan noget, der kan afgøre krige, og det siger lidt om, hvor farligt det er at lægge kritisk infrastruktur i hænderne på det, der groft sagt er én enkelt amerikansk rigmand.

Det er de færreste ikke-rumfartsnørder, der er opmærksomme på, hvor vigtigt rummet er for vores samfund, og derfor har vi brug for flere stemmer, der fortæller om det. Der er kommet mere opmærksomhed på det, ikke mindst politisk. Danmark fik en langsigtet rumstrategi sidste år, og EU har udviklet sit eget GPS-system, Galileo, som er det eneste civile GPS-system i verden. Uden det ville vi være helt afhængige af enten det amerikanske militærs system eller et russisk alternativ. Det er derfor, europæisk autonomi er så vigtig. Vi har ikke raketter, der kan sende mennesker i rummet, og vores raketter er ikke på højde med for eksempel SpaceX, og derfor er vi ret sårbare. Sammen med kunstig intelligens er jeg sikker på, at rumfart bliver en af de store geopolitiske kamppladser. Og det får kæmpestore konsekvenser, hvis vi ikke tænker os godt om. ♦

UFATTELT

TOUR 2025

17.09	KØBENHAVN	UDSOLGT
18.09	KØBENHAVN	UDSOLGT
19.09	NYBORG	
20.09	FREDERIKSVÆRK	
25.09	SLAGELSE	
27.09	KØGE	FÅ BILLETTER
01.10	ODENSE	FÅ BILLETTER
04.10	HVIDOVRE	
09.10	BRAND	
10.10	HJØRRING	
23.10	NYK. SJ.	
24.10	AARHUS	FÅ BILLETTER
25.10	AARHUS	FÅ BILLETTER
30.10	SILKEBORG	FÅ BILLETTER
30.10	SILKEBORG	EKSTRA SHOW
31.10	VEJLE	UDSOLGT
01.11	HILLERØD	FÅ BILLETTER
06.11	SKANDERBORG	
07.11	RANDERS	
08.11	AALBORG	
12.11	ROSKILDE	UDSOLGT
13.11	HORSSENS	
14.11	HARBOØRE	FÅ BILLETTER
15.11	SKIVE	
20.11	ESBJERG	
21.11	RØDOVRE	FÅ BILLETTER

HUXI

BACH

TOUR 2026

15.01	ROSKILDE	EKSTRA SHOW
23.01	KALUNDBORG	
24.01	SVENDBORG	
29.01	VIBORG	
30.01	BALLERUP	
31.01	KØGE	EKSTRA SHOW
05.02	AARHUS	EKSTRA SHOW
20.02	VEJLE	EKSTRA SHOW
26.02	GREVE	
28.02	STRUER	
04.03	FREDERICIA	
06.03	KØBENHAVN	EKSTRA SHOW
07.03	KØBENHAVN	EKSTRA SHOW
13.03	HADERSLEV	
14.03	ASSENS	

NYT SHOW FRA SEPTEMBER ➔





DIN NYE KOLLEGA ER EN AUTONOM AI-AGENT

Medarbejderne hos Royal Unibrew har fået fem AI-kolleger med specifikt udseende, personlighed og evner. Kondi Kai, yderst til venstre, er ekspert i Faxe Kondi, som han er opkaldt efter. De andre er fra venstre: Ella, Prometheus, Møller og Athena.



Kunstig intelligens overtager ikke bare rutineopgaver. Den udfordrer også akademikernes monopol på ekspertise, siger professor og forfatter **Jan Damsgaard**. Og ikke bare i morgen, men i dag.



KENDER DU KONDI KAI? Han har fregner og tilbagestrøget, rødligt hår. Han ligner en ung gut i starten af trediverne.

Men Kondi Kai er ikke af kød og blod. Han er derimod en af fem AI-medarbejdere, som arbejder for bryggeriet Royal Unibrew og er opkaldt efter bryggeriets ikoniske sodavand Faxe Kondi.

Som AI-agent har han og de fire andre agenter fået et udseende, en personlighed og specifikke evner. Kondi Kai er ekspert i alt, der vedrører Faxe Kondi – og medarbejderne konsulterer ham altid, før de træffer beslutninger om produktet.

“Kondi Kai er et eksempel på en autonom AI, der bruges som en brandmanager, der hjælper interne medarbejdere med opgaver og beslutninger relateret til produktet. Han har adgang til al viden om Faxe Kondi de seneste 50 år. De ansatte på bryggeriet tager ikke beslutninger om den ikoniske sodavand uden at konsultere ham først,” fortæller Jan Damsgaard, der er professor ved Institut for Digitalisering på Copenhagen Business School (CBS).

Han har skrevet bogen ‘AI – mellem fornuft og følelse’, der er på fjerde oplag og i maj udkom i en opdateret version. Her påpeger han, at AI ikke længere er en fjern fremtidsvision. Det er en realitet i mange virksomheder.

Ifølge Jan Damsgaard vil autonom AI i løbet af de kommende år gennemtrænge de fleste offentlige og private arbejdspladser.

“Vi kommer til at arbejde side om side med autonome AI-personligheder som kolleger. Det kommer, ligesom internettet, ikke til at forsvinde igen,” siger Jan Damsgaard.

“Alle virksomheder vil blive testet. Nogle overlever – og flere vil bukke under. Men alle virksomheder og deres ansattes måde at arbejde på vil blive forandret mærkbart med AI,” fastslår han.

HVOR TIDLIGERE TEKNOLOGISKE revolutioner især har ramt kortuddannede og fysisk arbejde, er det nu de højtuddannede, der står for skud. Ifølge Jan Damsgaard vil AI i stigende grad kunne levere ekspertviden og dermed udfordre akademikerens traditionelle rolle som vidensarbejdere.

“AI vil på alle områder kunne udgøre ekspertise og på den måde erstatte mange akademikere som ansatte eksperter. Det kommer til at udfordre akademikerne på godt og ondt,” siger han.

Samtidig understreger han, at teknologien også vil skabe nye job og nye krav til kompetencer.

“Om vi bliver i stand til at absorbere og transformere os til disse helt nye krav, bliver en lakmustest på, hvor godt det danske arbejdsmarkedssystem fungerer.”

AI kan også forbedre arbejdslivet for den enkelte, mener Jan Damsgaard. Den kan understøtte ekspertise, reducere fejl og aflaste administrative byrder – hvilket i sidste ende kan øge jobtilfredsheden.

Han er selv i gang med at udvikle sin egen AI-vejleder til CBS.

“AI-vejlederen bliver trænet på baggrund af interview med mig. Den lærer, hvad jeg synes, et godt speciale er, og at kende regler og retningslinjer på CBS. På nogle punkter udtrykker den sig allerede bedre end mig – og det frigør tid til, at jeg kan fokusere på det mere spændende arbejde som for eksempel kontakt til virksomheder og at arbejde med teori,” siger han.

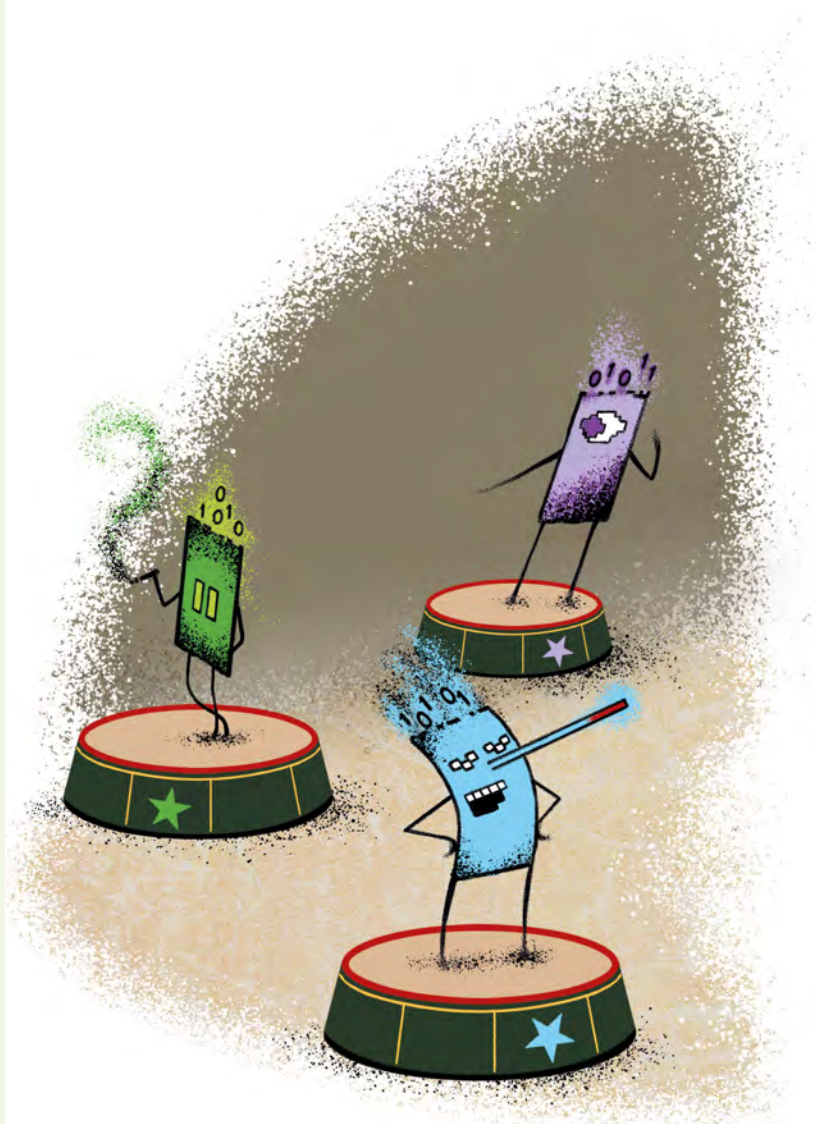
SIN BOG OPSTILLER JAN DAMSGAARD fire scenarier for, hvordan AI vil forme fremtiden. Hvilket scenarie der kommer til at dominere, er for tidligt at forudsige, men alle fire er mulige fremtidsscenarier:

1. Tech dominerer

Store techgiganter udvikler AGI (artificial general intelligence) og vinder kapløbet.

2. De store bliver større

Store organisationer dominerer hver deres branche.



Sådan træner du en AI-agent

Definer formålet

Bliv skarp på, hvad AI skal hjælpe virksomheden med, og hvad den skal opnå.

Indsaml data

Definer de typer data, som AI skal have adgang til og trænes på. Sørg for input fra fagmedarbejdere, forretningsenheder, afdelinger,

ger, HR og så videre, så AI får adgang til relevante data.

Rens data

Forbered og rens data, så de giver det bedste resultat. Find de bedste kilder. Sorter de mindst relevante fra.

Træn, valider og juster
Del datasættet op, og

kontroller, at modellen virker, sammen med relevante fagmedarbejdere. Foretag de nødvendige finjusteringer.

Test og brug agenten

Slip den løs på et helt nyt sæt data, som den aldrig har set før.

Lancer modellen, og brug den som tiltænkt i den enkelte afdeling.

Overvåg din agent

Få løbende tilbagemeldinger, og opdater agenten, når det er nødvendigt.

Opdater modellen

Byg AI-modeller, der overvåger de øvrige AI-modeller. Hvis du for eksempel har en AI-agent, som hjælper med ansættelsesproces-

ser, kan du udvikle en AI-model, der får til opgave at sørge for diversitet i ansættelserne, og udvikle en anden, der skal få de bedst egnede til at søge. Sørg derefter for, at modellerne finder de kommende ansatte i spændingsfeltet mellem de to hensyn.



Hvad er autonom AI?

Autonom AI er kunstig intelligens, der kan træffe beslutninger og handle på egen hånd inden for et afgrænset ansvarsområde uden menneskelig indblanding i hver enkelt opgave.

Autonom AI agerer som en slags medarbejder med specifikke opgaver og eget initiativ. Systemet forbedrer sig via data og erfaring og kan integreres i arbejdsgange, hvor den kan handle på egen hånd inden for et afgrænset område.

For eksempel fungerer AI-agenten Athena som en market researcher hos Royal Unibrew. Athena analyserer markedstendenser og data for at give bryggeriet bedre og hurtigere data og indsigter, som kan give en konkurrencemæssig fordel.

AI-agenter kan for eksempel også tilføjes til Teams-møder og på den måde fungere som sparingspartnere, der kan komme med input.

“Vi kommer til at arbejde side om side med autonome AI-personligheder som kolleger”

Jan Damsgaard, professor, CBS

3. *Nye AI-fødte opstartsvirksomheder overtager*
Gamle virksomheder bukker under for nye AI-drevne spillere.

4. *Status quo*
AI bruges primært til at effektivisere eksisterende arbejdsgange.

I bogen illustrerer Jan Damsgaard også fire scenarier med eksempler fra advokatbranchen, kommunalforvaltninger, medicinalindustrien og medierne.

“Med AI kan virksomheder forhøje deres produktivitet mærkbart og blive mere konkurrencedygtige. Dermed kan de også tilbyde bedre løn og arbejdsvilkår,” siger han.

“AI er et redskab, man i fremtiden forventes at kunne håndtere, og den gode nyhed er, at det ikke er så svært, når først man er gået i gang,” siger Jan Damsgaard. ♦



Påståede krænkelser må ikke være et trumfkort



FLERE DM-MEDLEMMER
BLIVER BORTVIST ELLER
FYRET EFTER ANKLAGER
OM IKKE-GROVE KRÆNKELSER
– OGSÅ NÅR DER IKKE ER
BEVISER. DM SER EN TENDENS
TIL, AT KRÆNKELSESPOLITIKKER
OVERTRUMFER RETSSIKKERHEDEN.

En dag kommer Helle op at skændes med en kollega. De to har i forvejen et dårligt samarbejde, men denne gang udvikler det sig til et regulært skænderi. Senere klager kollegaen til HR og påstår, at Helle har skubbet til hende. Helle er enig i, at de to arbejder dårligt sammen, men afviser klart at have skubbet kollegaen.

Der er ikke andre til stede og dermed heller ingen vidner. Alligevel bliver Helle bortvist fra arbejdspladsen. For selv om Helle får lov til at forklare sin opfattelse af situationen, har arbejdspladsen en krænkelspolitik, der altid tager udgangspunkt i den krænkedes oplevelse.

Sager som Helles fylder mere og mere i DM.

Det er sager om krænkelse af såkaldt ikke-grov karakter – for eksempel situationer, hvor nogen har følt sig krænkede over den måde, en kollega sidder på, himler med øjnene eller kommer for tæt på fysisk i en konflikt.

Sagerne ender i DM, fordi nogle arbejdsgivere med det samme skridt til hårde sanktioner over for den medarbejder, som bliver anklaget for at krænke – også i de tilfælde, hvor der ikke er noget om sagen. Det er sanktioner som bortvisninger, fyringer eller skriftlige advarsler. Og selv om det ofte lykkes for DM at mildne sanktionerne, er de berørte medlemmer så påvirkede af forløbet, at de ikke har lyst til at stå frem. Det gælder også Helle, hvis historie er sand, men anonymiseret.

ARBEJDSMILJØLOVEN UNDERSTREGER, at det er den krænkede oplevelse, der er central. Den definition skal tages meget alvorligt, siger Søren Bjerregaard Kjær, der er arbejdsmiljøkonsulent i DM.

“Men vi må holde os for øje, hvordan vi forstår krænkelse, og være varsomme med at bruge ordet. Ifølge arbejdsmiljøloven er der tale om en krænkende handling, når en eller flere personer groft eller flere gange udsætter en eller flere andre for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd. Så arbejdsgiverne må undersøge, om der er belæg for at kalde det krænkelse, når de får en henvendelse,” siger Søren Bjerregaard Kjær.

“Det må ikke være sådan, at man kan trække krænkelseskortet og rykke direkte frem til en afskedigelse. Der må være en balance i den type af sager, som handler om ikke-grove krænkelse. Den anklagede skal have en ordentlig proces, så retssikkerheden sikres,” siger han.

Helle blev bortvist, selv om hun havde været på arbejdspladsen i årevis uden en eneste anmærkning i sin personalesag. Det skete, fordi HR-afdelingen slavisk valgte at følge arbejdspladsens krænkelsespolitik, der altid tager udgangspunkt i den krænkede. Det vurderer Lotte Espenhain Møller, der er chefkonsulent i DM og førte sagen for Helle.

“Det er fuldstændig lige meget, hvad den påståede krænker siger, og det betyder, at Helle ingen retssikkerhed har,” siger hun.

Retssikkerheden for begge parter er ellers nævnt i krænkelsespolitikker og retningslinjer på flere af de arbejdspladser, hvor de ramte DM’ere arbejder.

“Det står som regel så fint, at man skal sikre, at begge parter bliver hørt, og at man skal sikre retssikkerheden for både den, der har oplevet noget, men også den, der bliver anklaget. Men i den senere tid har vi oplevet, at reglerne bliver kørt over,” siger Lotte Espenhain Møller og understreger, at det er fraværet af proportionalitet, der går igen i sagerne. Altså at man ikke løser problemet med de mindst mulige reaktioner.

“Det er, som om de her sager overtrumfer hele det ansættelsesretlige system på nogle arbejdspladser,” supplerer arbejdsmiljøkonsulent Søren Bjerregaard Kjær.

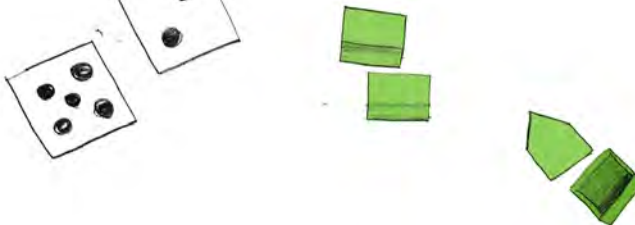
Han mener, at sagerne kører så langt ud, fordi nogle arbejdsgivere blander arbejdsmiljøloven og ansættelsesretlige reaktioner sammen i stedet for at skille de to ting ad.

“Beskyttelsen mod krænkelse står i arbejdsmiljøloven, og derfor bør påståede krænkelse behandles som et arbejdsmiljøproblem, hvor arbejdsgiveren skal undersøge, hvad problemet er, og bruge det til at styrke arbejdsmiljøet. Derfor skurrer det i ørerne, når arbejdsgivere skridt direkte over til det ansættelsesretlige og sender en medarbejder ud ad døren,” siger Søren Bjerregaard Kjær.

“HVIS EN
KOLLEGA IKKE
BRYDER SIG OM
DEN MÅDE, EN
ANDEN OPFØRER
SIG PÅ, SKAL MAN
IKKE BRUGE
VEJLEDNINGEN
OM KRÆNKENDE
HANDLINGER”

ORGANISATIONSPSYKOLOG
MILLE MORTENSEN





Hun er bekymret for, at arbejdsgivere kan oversanktionere, fordi de er bange for at blive hængt ud.

“Det er uhyre vigtigt, at arbejdsmiljøloven beskytter medarbejdere mod krænkelse. Men det bekymrer mig, at arbejdsgiverne bruger arbejdsmiljølovens definition, når det handler om ikke-grove sager.”

Det er afgørende, at en sanktion står i proportion med den uacceptable adfærd, mener hun. Derfor kan det godt give mening at give advarsler og afskedige, når der er tale om krænkende handlinger af grov karakter. Men så skal der være tale om systematiske og vedvarende krænkelse.

“Det er i virkeligheden det detektivarbejde, arbejdsgiveren skal gøre først. Altså lytte til begge parter og spørge ind. For i rigtig mange tilfælde er der ikke tale om krænkende handlinger af grov karakter,” siger Mille Mortensen.

“Hvis det handler om, at en kollega ikke bryder sig om den måde, en anden opfører sig på, skal man ikke bruge vejledningen om krænkende handlinger.”

DM er bekendt med en anden sag, hvor en medarbejder fik en advarsel for sin måde at sidde på. Der er også flere sager, hvor medarbejdere er blevet sanktioneret for krænkende og chikanerende adfærd, selv om arbejdsgiveren ikke har kunnet komme med konkrete eksempler på, hvornår og hvordan det skulle have fundet sted.

“Det skaber stor utryghed hos de medarbejdere, som det rammer. Man står jo i en både utryk og sårbar situation, når det er uklart, hvornår man har overtrådt grænsen for acceptabel adfærd, og det påvirker i den grad både trivslen og arbejdsglæden,” siger chefkonsulent i DM Lotte Espenhain Møller.

Et af problemerne er politikker om såkaldt nultolerance over for krænkelse.

“Det er en rigtig dårlig idé. For når der er nultolerance, skal arbejdsgiveren reagere,” siger DM’s arbejdsmiljøkonsulent Søren Bjerregaard Kjær.

“Det kan få folk til at holde sig tilbage. De bliver bange for at sige noget, fordi resultatet hurtigt kan blive, at den kollega, som man har en uoverensstemmelse med, ryger ud,” siger han.

I stedet for at arbejde med nultolerance bør arbejdsgiverne tænke i andre baner og forsøge at håndtere sagerne gennem dialog og mediering, mener organisationspsykolog Mille Mortensen.

“Det er oplagt at afholde medieringssamtaler, hvor en mediator hjælper parterne med at nå frem til en forståelse og måske accept af det, der er foregået,” siger Mille Mortensen.

Dekan Maja Horst fra Aarhus Universitet er en af de ledere, der arbejder med samtale som metode i denne type af konflikter. Ifølge hende er der på Arts – fakultetet for humaniora, teologi og pædagogik – givet advarsler til medarbejdere, når det har været påkrævet efter definitionen om grove krænkelse i arbejdsmiljøloven.

“Men når det handler om påståede krænkelse af ikke-grov karakter, er noget af det vigtigste for mig at undgå at se det som et individuelt problem,” siger hun.

“Jeg mener, at man typisk skal undersøge, om det i stedet handler om en kollektiv kultur, som man skal gøre noget ved. Det er selvfølgelig sværere end bare at give en individuel advarsel, men det virker bedre.”

En undersøgelse skal altid omfatte samtaler med begge parter, understreger hun.

KRÆNKENDE HANDLINGER AF GROV KARAKTER

■ Når en eller flere personer i virksomheden groft eller flere gange udsætter en eller flere andre personer for mobning, seksuel chikane eller anden nedværdigende adfærd. Det er personens oplevelse af de krænkende handlinger, der er central. Hvis de krænkende handlinger ikke har en særlig grov karakter, skal de have stået på over en vis tid og med en vis hyppighed for at udgøre en risiko.

Uddrag af Arbejdstilsynets vejledning

KRÆNKELSE AF IKKE-GROV KARAKTER

■ Der findes ingen definition af krænkelse af ikke-grov karakter, så arbejdsgiverne bør bruge deres sunde fornuft og undersøge, om der er belæg for at kalde det krænkelse, når de får henvendelser. Når vi i denne artikel nævner påståede krænkelse af ikke-grov karakter, er der tale om, at kolleger for eksempel føler sig krænkede over den måde, en anden kollega taler på, himler med øjnene på, sidder på eller kommer for tæt på fysisk i en konfliktsituation. Det er konkrete eksempler fra DM-arbejdspladser.

“MAN STÅR JO I EN BÅDE UTRYG OG SÅRBAR SITUATION, NÅR DET ER UKLART, HVORNÅR MAN HAR OVERTRÅDT GRÆNSEN FOR ACCEPTABEL ADFÆRD”

LOTTE ESPENHAIN MØLLER,
CHEFKONSULENT I DM



“For hvis folk bliver anklaget for noget, skal de have mulighed for at forsvare sig. Det gælder jo i retssystemet, og det gælder sådan set også inden for ansættelsesretten,” siger Maja Horst.

Hun er enig i, at nultolerance er dårlig for arbejdsmiljøet.

“Derfor er jeg rigtig glad for, at Aarhus Universitet ikke har nultolerance. Ellers bliver man nødt til at sige til folk, at de kun skal sige noget, hvis de vil have, man handler på det. Og det gør jo, at man reelt fjerner muligheden for bare at komme og vende noget – og måske sammen finde ud af, hvordan man kan gribe det an,” siger Maja Horst.

Hun understreger, at fraværet af nultolerance ikke betyder, at de ser igennem fingre med krænkelse på Arts.

“Det betyder bare, at vi altid tager udgangspunkt i den konkrete situation, inden vi bestemmer os for, hvad det er, vi skal gøre.”

DA HELLE BLEV BORTVIST, gik DM ind i sagen og forhandlede med arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren foreslog i første omgang at give Helle løn i opsigelsesperioden.

“Det vil sige, at hun så ville blive fyret i stedet for bortvist. Det sagde jeg nej til. Det var jo en usaglig opsigelse, og hun havde ikke gjort noget,” siger Lotte Espenhain Møller.

Efter en tur i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen endte arbejdsgiveren med at betale en samlet godtgørelse på lidt over en million kroner. Det er den kompensation, Helle har fået for løn i opsigelsesperioden og godtgørelse for usaglig afskedigelse. Herudover blev hun fritstillet uden modregning i opsigelsesperioden, og al opsparet ferie blev udbetalt.

“Det er godt med krænkelsespolitikker. Og der er ingen tvivl om, at den, der anmelder en krænkelse, skal tages alvorligt,” konkluderer Lotte Espenhain Møller. “Men arbejdsgiveren er nødt til at høre begge parter og tage begge alvorligt.” ♦

Pioner i arbejdslivets transformation

Eva Bjerrum var med til at forme det moderne arbejdsliv, længe før begreber som hybridarbejde og distanceledelse blev hverdagssprog.

Eva Bjerrum

- Født 1958
 - Uddannet i dansk og humanistisk datalogi fra Aarhus Universitet
 - Gik på pension i maj 2025 – måske.
-

► Som ung cand.mag. i dansk og humanistisk datalogi i slut-80'erne arbejdede Eva Bjerrum med at bygge projekter, der skulle forme fremtidens arbejdspladser. Det handlede om hjemmearbejde, fleksible kontorer og videokonferencer på et tidspunkt, hvor begreberne stadig var science fiction for de fleste.

Og nu – som 67-årig nyslået pensionist – er hun så helt klar til sit første fjumreår. På LinkedIn har hun indtil videre kaldt tiden siden maj for et *career break*.

“Så må vi se, om det bliver til flere foredrag og artikler eller en masse padel med mit barnebarn. Indtil videre har jeg givet mig selv lov til at tænke mig godt om og reflektere over, hvad der nu skal ske. Det er et stort skifte at gå fra arbejdsliv til pensionisttilværelse, og for første gang i mange år aner jeg ikke, hvad der skal ske i næste uge,” siger Eva Bjerrum.

Det var arbejdet med at analysere og diskutere de store romaner i gymnasiet, der fik Eva Bjerrum fra Randers til at søge ind på danskstudiet i Aarhus. Hun elskede det detektivarbejde, der lå bag at granske efter motiver, handlinger og den dybere betydning i teksterne, og hun troede, hun skulle være gymnasielærer.

Men allerede dengang var hun også drevet af en nysgerrighed efter at kaste sig ud i eksperimenter. Og da en af hendes undervisere etablerede en forsøgsuddannelse i humanistisk datalogi på Aarhus Universitet, skiftede Eva Bjerrum spor.

“Det tiltalte mig at få lov til at dykke kritisk ned i den rolle, som teknologien ville komme til at spille i arbejdslivet og i samfundet,” forklarer hun.

Første job var på en såkaldt åben datastue, hvor hun underviste arbejdsløse kvinder i it. Derfra rykkede Eva Bjerrum til TDC, der dengang hed Jysk Telefon. Hendes opgave var, i et samarbejde med MIT Medialab i Boston, at have blik for, hvordan medarbejdere reagerede på nye digitale løsninger. Det skete for eksempel i et projekt med B&O, der ønskede at introducere hjemmearbejde og fleksible arbejdssteder som en strategisk mulighed, og Lego, som afprøvede videomøder i sit internationale projektarbejde.

“Begge virksomheder var visionære, teknologisk langt fremme og tænkte rigtig meget over, hvordan de kunne rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere,

der boede langt fra virksomhedens fysiske placering,” siger Eva Bjerrum.

Det er sjovt for hende at tænke på, at hun allerede for 25 år siden var med til at skrive en guide til hjemmearbejde, der konkluderede, at to dage hjemme var for meget, mens én dag var bedre, hvis man ville bevare en god kontakt til kollegerne og stadig få tilbudt en rolle på de fedeste arbejdsopgaver.

Et andet TDC-projekt, som gav hende en stor faglig tilfredsstillelse, involverede landmænd i udkantssområderne, der testede bredbåndsteknologi og nye digitale løsninger.

“Vi udviklede blandt andet et billedialogsystem, som gjorde det muligt for landmændene at sende billedmateriale af deres afgrøder til Landbrugets Rådgivningscenter og få rådgivning om for eksempel sprøjtning. Det var helt nyt og banebrydende,” fortæller Eva Bjerrum.

På et tidspunkt kunne hun og hendes kolleger se, at der var behov for et center, der indsamlede viden om teknologi, fremtidens arbejdsformer og fysiske rammer i et tværfagligt miljø. Og de tog initiativ til kontoret for *New Ways of Working*, der blev oprettet på hendes arbejdsplads igennem de næste 24 år: Alexandra Instituttet.

Som organisationsanalytiker på det uvildige rådgivningsinstitut har Eva Bjerrum lavet feltstudier og organisationsanalyser på virksomheder, hospitaler, museer og i folkeskoler, og hun har leveret forskningsbaseret rådgivning til ledere og medarbejdere.

Efter hele livet at have observeret, hvordan mennesker arbejder – og undersøgt, hvordan arbejdslivet kan indrettes bedre – står det klart for Eva Bjerrum, at livet ikke skal opdeles i adskilte zoner. Små lommer af hygge og livskvalitet skal ind i hverdagen, lyder hendes opfordring:

“Gå en tur i Ribe Domkirke, hvis du har et arbejdsærinde i byen, læs en time på stranden, inden du kører hjem, strik i toget, når du pendler. Medbring en bog, du kan læse i pauserne. De der små lommer i tiden bliver stadig mere nødvendige, hvis vi skal holde til et højt tempo og mange år på arbejdsmarkedet,” siger Eva Bjerrum. ♦

A woman with curly hair, wearing a white short-sleeved dress with a bow at the waist and a light-colored wide-brimmed hat, is sitting on a wooden deck. She is smiling and looking towards the camera. In front of her is a light blue wooden table and two matching chairs. One chair has a white cushion. To her right, a small white shelf holds a white pitcher, a blue pitcher, and a small blue container. A white lantern hangs from the dark wooden structure of the cabin behind her. To the left, a pine branch hangs down, and a blue cloth is draped over a railing. The cabin has dark horizontal wooden siding and a white-framed window is visible on the right.

Et arbejdsliv er forbi

Hver måned går sne-sevis 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 undersøger Akademikerbladet i denne serie.

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

Her kan du se et udvalg af de aktiviteter vi tilbyder.
Den fulde liste finder du altid på dm.dk/kalender

Arrangementer for alle

Vilde Akademikere #18:

Mad og magt

17. september 2025 - København

Overvind impostor fænomenet

18. september 2025 - Online

AI som din kontorassistent

24. september 2025 - Online

Vanedyr med Nicklas Brendborg

25. sept. 2025 - Kbh. / Online

Sådan bruger du jobportalerne bedst

25. september 2025 - Online

Bliv en involverende projektleder

25. september 2025 - Online

Grundlæggende Python programmering

30. september 2025 - Online

Har alting en pris? Fra Homo economicus til Homo socius

1. oktober 2025 - Online

Sådan bliver du succesfuld i dit nye job

1. oktober 2025 - Online

Styrk trivsel og forebyg stress - E-læring og kursusforløb

Opstart 7. okt. 2025 - Online

Design som metode til ny tænkings- og handlekraft

8. oktober 2025 - Online

Karrierebooster: Sæt retning på din karriere

8. oktober 2025 - Online

Få styr på din senkarriere

9. oktober 2025 - Online

Fra tanke til handling - nå helt i mål

14. oktober 2025 - København

Drømmer du om din egen nebensgeschäft?

Opstart 21. okt. 2025 - Online

Vilde Akademikere #19: Bygninger og klimatilpasning

22. oktober 2025 - København

Geeti Amiri - Brudte mønstre og kultursammenstød

23. oktober 2025 - Online

Brænd igennem - sådan øger du din gennemslagskraft

28. oktober 2025 - København

ESG i praksis

5. november 2025 - Aarhus

Brug LinkedIn strategisk

5. november 2025 - Online

Virtuel gennemslagskraft

6. november 2025 - Online

Vil du være rådgiver inden for det grønne område?

6. november 2025 - Online

Alexander Holm - Biodiversitetens fremtid i usikre tider

12. november 2025 - Online

Maskulinitet og modstand: Mændenes rolle i feministisk kamp i dag

12. november 2025 - Aarhus

Uddannelser / Workshops

Workshop:

Økonomi for ikke-økonomer

24. september 2025 - Odense

Workshop: Klimakompasset

7. oktober 2025 - København

Workshop: Fremtidens frivillighed

9. oktober 2025 - København

Masterclass: Kom i dybden med din kommunikationsstrategi

20.-21. oktober 2025 - København

Workshop: Hvordan får man succes med fundraising?

1. oktober 2025 - København

22. oktober 2025 - Aarhus

Masterclass: Informationsarkitektur og UX

21.-22. oktober 2025 - København

Kursusforløb: Visuel Facilitering

22. + 30. oktober 2025 - København

Miniuddannelse:

Records Manager

Opstart 27. okt. 2025 - København

Workshop: Innovationsledelse

28. oktober 2025 - København

Fra idé til undervisning: Design, didaktik og digitale værktøjer

7. november 2025 - Aarhus

26. november 2025 - København

DM Selvstændig

Hvordan udvikler, plejer og fastholder du dine kunderelationer?

23. september 2025 - Online

Skaf kunder via din online tilstedeværelse

3. oktober 2025 - København

Byg din forretning med strategi, fokus og fremdrift

21. november 2025 - København

DM Civilsamfund

Civilsamfundets Årsdag 2025: En verden under forandring

21. oktober 2025 - København

DM Kultur

Verdens bedste kulturpolitik?

9. oktober 2025 - København

Digital gennemslagskraft for biblioteker og kulturhuse

6. oktober 2025 - Aarhus

4. november 2025 - København

Bliv relevant for de unge på digitale platforme

6. og 13. november 2025 - Online

DM Leder

Bliv klædt på til dit første lederjob

7. oktober 2025 - København

Innovationsledelse

28. oktober 2025 - København

Aldersdiskriminerer du som leder?

4. november 2025 - Online

DM Pensionist

Behovet for grundvandsparker og grønne løsninger

28. oktober 2025 - København

Den aktuelle situation i Europa

20. november 2025 - København

DM Digi

Kender du Copilot, men ikke Copilot Agents?

26. september 2025 - Online

Digi:talk 25

8. oktober 2025 - København

Masterclass: De nyeste trends inden for AI og sprogmodeller

5. november 2025 - København

Gunstig intelligens - Skab værdi med kunstig intelligens

7. november 2025 - Online

Masterclass: Lær at mestre Prompt Engineering

11. november 2025 - København

DM Kommunikation

Når organisationen skal navigere i diversitet

22. september 2025 - København

Kreativ og korrekt kommunikation af ESG og grøn omstilling

25. september 2025 - Online

Rådgiv andre til at brænde igennem og kommunikere klart

1. oktober 2025 - Online

Den svære kommunikation om etiske dilemmaer

2. oktober 2025 - København

Kom i gang med Adobe Firefly

30. oktober 2025 - Online

AI-drevet markedsføring - Automatisering af kampagner, content og leadgenerering

10. november 2025 - Online

DM Bio

DM Bio Årskonference

19. september 2025 - Randers

Naturbaserede løsninger i den grønne trepart

26. september 2025 - Online

DM Bio Debat: Plast - problem eller guld?

2. oktober 2025 - København

Grøn Trepert - Sådan møder vi lodsejerne i øjenhøjde

3. oktober 2025 - Online

To Patent or Not To Patent?

31. oktober 2025 - Online

DM Bio Live: Fra grøn vision til urban transmission

26. november 2025 - København



Min drøm er igen at undervise i biologi

Ifølge en norsk-dansk rapport bruger højst 63 procent af flygtninge deres kompetencer i deres nuværende arbejde. Det er stadig svært for akademisk uddannede flygtninge at få lov til at arbejde med deres fag. **Midya Mustafa** er en af dem.



Midya Mustafa stortrives i jobbet som kulturmedarbejder i Frederikshavn Kommune.

I seks år har den syrisk-kurdiske kvinde fra Aleppo i Syrien fungeret som brobygger mellem to folkeskoler i Frederikshavns Distrikt Øst og forældrene til nogle af eleverne.

Midya Mustafa bistår primært syriske familier som tolk og støtteperson ved skole-hjem-samtaler. Hun er med, når der er netværksmøder mellem lærere, kommune og forældre, hvis et barn har sociale udfordringer, og hun afholder kurser for at fremme samarbejdet mellem forældre og deres børns skoler.

“Mit arbejde lykkes, når forældrene føler sig som en del af skolen og samfundet,” siger Midya Mustafa.

Hjemme hos Midya Mustafa selv har det også været målet, at hun, hendes mand og deres tre børn skulle “smelte mest muligt sammen med det danske samfund”, som hun udtrykker det.

Ét mål har hun dog ikke nået: Eksamenspapirerne fra universitetet i Aleppo, hvor Midya Mustafa tog sin kandidatgrad i biologi, ligger fortsat og samler støv i et plastikchartek i lejligheden i Frederikshavn.

“I Aleppo underviste jeg i biologi på gymnasiet. I Danmark kan jeg ikke få lov til at undervise i mit fag,” siger hun.

Midya Mustafa er langt fra den eneste flygtning, der ikke bruger sin videregående uddannelse i Danmark.

Det er især et problem for syrerne, der kom til landet i 2014-2015, men det er også et problem for de ukrainere, der er kommet til landet siden 2021.

En rapport, som norske og danske forskere udgav i foråret 2025, afdækker, at kun mellem 55 og 63 procent af flygtningene fra begge lande 'i høj grad' bruger deres kompetencer i deres nuværende arbejde.

Ifølge rapporten har over halvdelen af de ukrainske flygtninge i Danmark en videregående uddannelse, mens andelen af sydere i Danmark med en videregående uddannelse er på knap 23 procent.

Lektor og migrationsforsker Karen Nielsen Breidahl fra Aalborg Universitet er medforfatter på rapporten. Hun kalder jobindsatsen i Danmark for udfordret, når det gælder flygtninge med videregående uddannelser.

"I de kommunale jobcentre er intentionerne gode, men kommunerne har ikke altid et økonomisk incitament til at igangsætte den mere individualiserede og langsigtede indsats, som det vil kræve at få flygtninge i arbejde inden for deres felt," siger Karen Nielsen Breidahl.

Hvis en flygtning ikke er i gang med en virksomhedsrettet indsats, inden der er gået fire uger, så kan det have betydning for størrelsesordenen af kommunens økonomiske refusion fra staten, forklarer Aalborg-forskeren.

"Så i den nuværende situation, hvor konjunkturerne er gode, vil der sandsynligvis være relativt flere, der ryger hurtigt igennem maskineriet og ud i ufaglærte

job og servicefagene," siger Karen Nielsen Breidahl.

Midya Mustafa fortæller, at det har kostet enorme kræfter at komme videre fra nogle af de mørkeste kapitler i familiens historie: traumerne fra borgerkrigen, hvor hendes lillebror blev dræbt, og fra flugten i gummi båd over Middelhavet, hvor et voldsomt uvejr nær havde kostet både hende og hendes dengang to børn livet.

Alligevel har den nu 49-årige frederikshavner igennem årene formået at lægge uendelige timer i både frivilligt foreningsarbejde, intensive sprogkurser, jobprøvnin-
ger og praktikker.

"NÅR JEG I DAG TRÆDER IND I EN KLASSE OG KAN LÆSE PÅ TAVLEN,
AT BØRNE HAR ARBEJDET MED FOTOSYNTSE,
FÅR JEG STADIG ET STORT SUG I MAVEN"





“Jeg synes, jeg har gjort, hvad jeg kunne, men indsatsen har nok ikke været målrettet nok. Det er stadig svært for mig at acceptere, at drømmen om at blive lærer igen nok ikke bliver til virkelighed. Når jeg træder ind i en 8. eller 9. klasse på min skole og

kan læse på tavlen, at børnene har arbejdet med fotosyntese, så får jeg stadig et stort sug i maven,” siger Midya Mustafa.

I dag kan hun se, at det ville have haft stor betydning, hvis hun havde fået sin universitetsuddannelse fra Aleppo vurde-

“I Aleppo underviste jeg i biologi på gymnasiet. I Danmark kan jeg ikke få lov til at undervise i mit fag,” siger Midya Mustafa.

“HVIS DU KOMMER MED EN SPECIALISERET UDDANNELSE, DER KUN KAN BRUGES I EN NICHESAMMENHÆNG, SÅ ER DET MÅSKE BEDRE AT FÅ ARBEJDE PÅ EN CAFÉ END AT VENTE TRE ÅR PÅ ET JOB, DER MATCHER DINE KVALIFIKATIONER”

NICOLAS JOHANSEN, KONTORCHEF I KL

ret allerede ved sin ankomst til Danmark. "Så havde jeg hurtigt fået afklaret, hvad jeg manglede for at kvalificere mig til at undervise i Danmark," siger Midya Mustafa.

Kommunerne er den primære aktør i beskæftigelsesindsatsen og hjælper blandt andet ledige med at finde arbejde.

I KL, Kommunernes Landsforening, ser man det ikke som et problem, at det kun er mellem 55 og 63 procent af de uddannede flygtninge, der bruger deres kompetencer i jobbet. Det forklarer Nicolas Johansen, der er kontorchef med ansvar for beskæftigelse, integration og socialpolitik.

"Det er altid vigtigt at lytte til borgernes ønsker og muligheder – men det vigtigste er at få et arbejde, så man kan forsørge sig selv og blive en del af arbejdsfællesskabet. Det gælder for flygtninge som for alle andre," siger Nicolas Johansen.

"Når der er brug for masser af hænder på det brede arbejdsmarked, er det sekundært at hjælpe borgere i job inden for det, de er uddannet til," siger han.

"Når det er sagt, har vi brug for kvalificeret arbejdskraft, hvorfor uddannelse og opkvalificering selvfølgelig er vigtigt."

KL har dog været ude med kritik af, at uddannelse ikke tæller med i det beskæftigelseskrav, som flygtninge skal opfylde for at få permanent opholdstilladelse, tilføjer Nicolas Johansen.

Kun et år efter at Midya Mustafa kom til Danmark, blev der indgået en trepartsaf-tale, der netop havde til formål at forbedre flygtninges muligheder for at udnytte deres uddannelsesbaggrund.

Trepartsaftalen fra 2016 indebar blandt andet, at flygtninges uddannelsesbaggrund og erhvervs erfaring skulle udredes tidligt i deres integrationsforløb.

Men aftalen kom aldrig for alvor ud at leve. Ifølge Jacob Nielsen Arendt, der er forskningsprofessor og chef for arbejdsmarked og integration i Rockwool Fonden, fik kommunerne for travlt med at implementere integrationsloven, som har fokus på at få flygtninge hurtigt i beskæftigelse.

De ordninger, der findes til godkendelse af udenlandske uddannelser, bliver kun brugt i ringe omfang, forklarer Jacob Nielsen Arendt.

"Det er ordninger, flygtningene selv i høj grad skal opøge, og det er jo et stort

krav at stille, at de selv skal kunne navigere i systemet."

I både Tyskland og Australien har ordninger gjort anerkendelsen af flygtninges uddannelser lettere – og med stor effekt, uddyber Jacob Nielsen Arendt.

"Erfaringerne viser, at de både har en bedre beskæftigelse på lang sigt – og højere lønninger," siger han.

Hvorvidt det har politisk opmærksomhed at skaffe veluddannede flygtninge i arbejde inden for deres fag, står hen i det uvisse. Beskæftigelsesminister Ane Halsboe-Jørgensen (S) har ikke ønsket at svare på spørgsmål til denne artikel.

Akademikerbladet mødte Midya Mustafa første gang for næsten 10 år siden.

På det tidspunkt havde hun boet knap et år i Frederikshavn med sin mand og dengang to børn, og hun arbejdede som pædagogmedhjælper i en børnehave. I dag bor den ældste datter i København, hvor hun læser på universitetet. Den mellemste går på gymnasiet, og familien har fået en efternøler.

Hvis Midya Mustafa skulle være lykkes med at bruge sin uddannelse i biologi, havde et kursus med fokus på naturfagligt og pædagogisk sprog og en praktikplads eller et mentorforløb med en dansk biologilærer gjort en kæmpe forskel, vurderer hun.

"Og så kunne jeg virkelig ønske mig, at adgangskravene til for eksempel en meritlæreruddannelse var lidt mere fleksible. 10 i dansk som adgangskrav er barskt – for vi lærer jo først for alvor sproget, når vi taler det ude blandt danskerne. Det er jo også derfor, at så mange flygtninge ender med at sidde fast, når de først er sendt ud i ufaglærte job, for der møder de ikke andre danskere," siger Midya Mustafa.

9. april i år indgik et flertal i Folketinget en aftale om en reform,

der indeholder en frisættelse af beskæftigelsesindsatsen. Aftalen træder i kraft i januar 2026. Men på integrationsområdet bliver der ikke rykket ved den arbejdspligt, som er vedtaget, og det ærgrer kontorchef i KL Nicolas Johansen.

"I forvejen er vi lykkedes med at slå rekord i beskæftigelse. Vi har lige nu det højeste antal ikkevestlige indvandrere i job i 40 år. Det er en enestående succes, så det er svært at se behovet for så stramme proceskrav til kommunernes opgaveløsning, som vi har fået med arbejdspligten," siger Nicolas Johansen.

Kommunerne blev stillet lidt friere, da ukrainerne kom. De cirka 36.000, der i dag har bopæl i Danmark, skulle ikke vente i asylsystemet, men fik hurtigt opholdstilladelse gennem en særlov. Det skulle syrerne derimod, forklarer lektor og migrationsforsker Karen Nielsen Breidahl fra Aalborg Universitet.

"Fra at vente passivt i asylcentre skulle syrerne pludselig kunne en hel masse, når de landede i de kommunale jobcentre. Vores forskning viser da også, at det særligt er syrerne, der har oplevet, at de ikke er blevet lyttet til. Mange har følt sig tvunget ud i noget, de ikke ønskede," siger hun. ♦



Systemet passer ikke til min virkelighed

For 10 år siden åbnede musiker **Maher Mahmoud** Orange Scene i selskab med Damon Albarn. I dag arbejder han på fuld tid med kvalitetskontrol i et midtjysk møbelfirma. Ikke fordi han vil, men fordi systemet kræver det.

Allerede inden han kom til Danmark, var Maher Mahmoud et internationalt navn. Efter spurgte og anerkendt for sit spil på strenginstrumentet oud og for sine klassiske og rytmiske kompositioner.

I sommeren 2016 åbnede han årets Roskilde Festival sammen med The Syrian National Orchestra for Arabic Music og Damon Albarn fra Blur på Orange Scene. Det var forløsende efter to år henslæbt i fem-seks forskellige asylcentre i Danmark, før han endte i Randers Kommune med en midlertidig opholdstilladelse i lommen.

Også et andet ønske gik på det tidspunkt i opfyldelse for den da 28-årige flygtning fra den syriske borgerkrig.

“Min femårige musikuddannelse fra Damaskus blev godkendt som ækvivalent med en dansk kandidatgrad, og jeg blev optaget på den toårige overbygningsuddannelse på Det Jyske Musikkonservatorium. Der var ingen smutveje – jeg lagde alt i at klare optagelsesprøven, som var virkelig hård. At komme ind var en stor bedrift i mit liv,” fortæller Maher Mahmoud.

Ved siden af studierne blev han ved med at spille koncerter og give timer i arabisk musikteori på konservatoriet. Men stemplet på eksamensbeviset var dårligt tørt,

Jobbet har givet komponist og musiker Maher Mahmoud tryk og en permanent opholdstilladelse. “Men det var aldrig meningen, at jeg skulle arbejde i et møbellager,” siger han.



Forandringsønsker

MAHER MAHMOUD HAR TRE ØNSKER TIL, HVORDAN JOBINDSATSEN KAN FORBEDRES:

1. Se på det enkelte menneske

“Mit ønske er, at jobcentret ser folk på en anden måde, så vi ikke behandler alle ens, når det gælder krav til arbejde og ophold. Selvfølgelig skal der være lighed og retfærdighed, men i dag kan systemet slet ikke tage hensyn til, at der er mennesker, der har en helt særlig karrierevej.”

2. Anerkend freelancearbejde som reelt arbejde

“En karriere som musiker er et kludetæppe af opgaver, og det er så godt som umuligt at finde kontinuerligt og dokumenterbart fuldtidsarbejde. I dag skal man have haft fuldtidsarbejde i mindst 3½ år ud af de seneste fire år for at kunne søge statsborgerskab. Freelanceopgaver og projektbaseret indkomst bør tælle med i vurderingen af, om man opfylder kravene.”

3. Anerkend kunstnerisk arbejde som tidskrævende og værdifuldt

“Musikalsk arbejde som koncerter og kompositioner tæller ikke som ‘arbejde’ i systemets øjne, selvom det kræver mange timers forberedelse og ofte giver en indtægt. Men når vi spiller en koncert, har vi forberedt os i ugevis, og det, vi laver, er resultatet af mange års intensiv øvelse og forberedelse. Jeg kunne ønske mig, at systemet forstår og anerkender det usynlige arbejde, der ligger bag alle kunstneriske præstationer.”



“EN JOBKONSULENT SAGDE DET DIREKTE TIL MIG: SELV OM MIN UDDANNELSE ER PÅ ET VIRKELIG HØJT NIVEAU, ER DEN MEGET SVÆR AT BRUGE. BESKEDEN VAR, AT JEG HAVDE ET ÅR TIL AT FINDE KONTINUERLIGT OG DOKUMENTERBART FULDTIDSARBEJDE”

før hans liv blev vendt fuldstændig på hovedet:

“En jobkonsulent sagde det direkte til mig: Selv om min uddannelse er på et virkelig højt niveau, er den meget svær at bruge. Beskeden var, at jeg havde et år til at finde kontinuerligt og dokumenterbart fuldtidsarbejde,” siger den nu 38-årige syrer.

Efter syv års uddannelse til professionel musiker og komponist følte han sig fuldkommen fastlåst i et system, der ikke kunne rumme hans levevej.

“De krav, jeg blev stillet over for, hængte virkelig dårligt sammen med at arbejde projektbaseret, undervise på deltid, give koncerter og have skiftende indtægtskilder, som musikere jo har,” påpeger Maher Mahmoud.

“Efterhånden fandt jeg ud af, at jobkonsulenterne heller ikke havde nogen frihed. De skulle jo også følge systemet,” tilføjer han.

Det lykkedes ham ikke at finde arbejde

på en musikskole eller som underviser, som han kunne ønske sig. Men gennem gode bekendte fik han kontakt til en møbelvirksomhed ved Silkeborg.

“Jeg blev ansat som ‘ordreplukker’ på virksomhedens lager. Jeg skulle finde varer frem og pakke og klargøre dem til forsendelse. Det er fysisk krævende, man løfter meget og arbejder i et højt tempo. Efter cirka to år begyndte jeg at kunne mærke det i mine hænder. Det bekymrede mig, for uden mine fingerfærdigheder er jeg færdig som oudist,” fortæller han.

Maher Mahmoud var så heldig, at han fik chancen for at tage et certifikat og køre gaffeltruck i stedet. Og efter tre år blev han tilbudt en stilling i møbelvirksomhedens tekniske afdeling, hvor han i dag arbejder med kvalitetskontrol.

“Det er meget anderledes end før. Jeg tjekker kvaliteten af varerne, materialer, design, håndværk. Det er mere hjernearbejde, end det er fysisk arbejde, og det kan jeg godt lide,” forklarer han.

I dag bor Maher Mahmoud i Hasselager syd for Aarhus. Han er blevet gift, har fået en dreng, har fået sin mor til landet, har en dejlig kreds af gode venner – og føler en blanding af taknemmelighed, frustration og længsel.

“Jobbet har givet mig tryghed, et rart sted at bo og en permanent opholdstilladelse. Men det var aldrig meningen, at jeg skulle ende i et møbellager,” siger han.

Drømmen om at vende tilbage til en tilværelse som fuldtidsmusiker har han langt fra opgivet.

“Jeg har fra starten sagt til mine chefer på møbelfabrikken, at det kan være, jeg bliver på arbejdspladsen i årevis. Det kan også være, at jeg smutter, hvis muligheden for at leve af musikken opstår. Det er de meget forstående over for,” siger Maher Mahmoud.

Hvis – eller når – han opnår dansk statsborgerskab, er han ikke længere bundet af kravene om dokumenterbart fuldtidsarbejde:

“Så tager jeg springet og bliver musiker på fuld tid igen,” fastslår han. ♦



Arbejdsmiljø- konference 2025

DM stiller skarpt på et arbejdsmarked med trivsel i alle livets faser – fra nyuddannet til senior

Det danske arbejdsmarked står over for betydelige udfordringer med mistrivsel. Det er et samfundsproblem, der bliver talt meget om, men vi er langt fra i mål med at finde løsningen.

På årets arbejdsmiljøkonference udfordrer DM eksperter, fagbevægelse, arbejdsgivere og politikere til at stå sammen om de gode løsninger.

Med blikket mod fremtidens arbejdsmarked beder vi dem diskutere:

- Sammenhængen mellem livets faser og trivsel på arbejdsmarkedet
- Løsninger for bæredygtige arbejdsliv uanset om man nyuddannet, børnefamilie eller senior
- Betydningen af godt arbejdsmiljø i arbejdslivets faser

Deltag i DM's arbejdsmiljøkonference 2025 og bliv klogere på, hvad der skal til for at skabe rammerne for arbejdsliv med høj trivsel i alle livets faser.

Hvor og hvornår

Altingets Konferencsal, København
25. november 2025 kl. 9.00-14.00

Pris

Medlem af DM Kr. 100,-
Ikke medlem af DM Kr. 200,-

Tilmeldning

Læs mere på dm.dk/kalender



Smukke post-its markerer de gode passager i mine bøger

Min bogreol

Mange DM'ere har et særligt forhold til bøger og litteratur. I denne serie inviterer et medlem indenfor og viser bogreolen frem. Kontakt Anna Dalsgaard, ada@dm.dk, hvis du vil dele din.



Lea Fløe Christensen

- Cand.mag. i moderne kulturformidling, bachelor i litteraturvidenskab
- Selvstændig litteraturformidler, se leaflo.dk. Fast tilknyttet boghandlen Brøg Litteraturbar og Krogerup Højskole. Aktuell med bogen 'En mand med en ged på side 251' om læsning og læsesmag
- Bor i Ny Hammersholt ved Allerød med sin kæreste og to børn på seks og ni år.

► **Da mine børn var mindre**, havde jeg mange år med den form for forældretid, hvor børnene selv er i gang med noget, og man mest bare skal være til stede, for lige om lidt spørger de, om man vil hjælpe med at folde en papirflyver. Så kunne jeg gå til og fra reolen og pluklæse lidt.

Bruno Schulz' bog 'Kanelbutikkerne' hiver jeg ofte frem. Bogen genudgives af Turbine til august, men jeg har den i Gyldendals paperbackgave fra engang i 90'erne, så den er flosset, og sider falder ud. Bogen handler om at leve med en psykisk syg far, der tror, han er en fugl. Den har en melankolsk skønhed, og jeg kan tage den frem igen og igen.

Mine bøger bliver brugt, og de har sindssygt mange æselører og er fulde af post-its. Jeg er vild med post-its, og den boghandel, jeg arbejder i en gang om ugen, har de smukkeste af dem, og de stikker ud alle steder i mine reoler.

Jeg er så heldig, at jeg interviewer mange forfattere, og når jeg forbereder mig, markerer jeg de steder, jeg synes er helt vidunderlige.

Så når mine børn er ved at komme op at skændes, kan jeg gå hen og slå op i en af mine yndlingsbøger og lige læse det væsentligste og få fem minutter med sådan en 'ahh ja, det var dejligt'-følelse.

Mine reoler er faktisk ret forskellige og rummer i omegnen af 800 bøger. Den nyeste er en IKEA-reol i flot blå metal. I mange år havde vi reglen 'en bog ind – en bog ud'. Men så kom jeg til at savne dem og tænkte, at det var bedre at købe en bogreol mere.

Jeg kan godt lide, at jeg har en reol med serier. Jeg er meget stor fan af Ali Smith, og hendes serier ser flotte ud i en stak. Så kan jeg gå rundt og arrangere bøger, der er flotte sammen med dem. Jeg kuraterer ikke farvemæssigt, men mere efter hvilke bøger der taler godt sammen. Så der er meget liv mellem mig og mine reoler.

Jeg har også et bibliotek med *pop up*-bøger. De står i en vitrine i mit soveværelse, fordi børnene ikke må gå i det. Jeg synes simpelthen, de er så sjove og smukke og finurlige, og jeg holder meget af at sidde og poppe op sammen med mine børn. Jeg har samlet dem hen over 20 år og udvælger de bedste. De er tykke, så jeg har kun plads til få.

Lyrik holder jeg også meget af. Jeg læser et lille digt, og så lever jeg med det resten af dagen. ♦

Min arbejdsgiver fik en bøde – jeg kom i retten



PEDER KIRK IVERSEN fik i maj en dom på tre måneders betinget fængsel for at have udsultet statens dyr i Mols Bjerge i vinteren 2021. Der er brug for en bedre beskyttelse af de medarbejdere, der får ansvar for dyrene i de kommende nationalparker, mener den pensionerede agronom.

VINTEREN 2021 undlod Peder Kirk Iversen at give ekstra hø til køerne på statens jorder i Mols Bjerger, før end halvdelen af vinteren var gået.

Beslutningen om at udsætte fordringen betød, at fem dyr døde, og flere dyr blev vanrøgtet.

Det var et fejlskøn, som den nu 68-årige pensionerede agronom har erkendt, lige siden forholdene i Mols Bjerger første gang blev politianmeldt. Og som han beklager dybt den dag i dag.

“Jeg var for risikovillig og udfordrede grænserne for, hvad kreaturholdet kunne tåle. Jeg fejlvurderede, hvor sultne de var, og hvor syge nogle af dem blev, fordi de spiste bregner og gyvel, som de ikke kunne tåle. Hvis jeg havde tænkt mig bedre om, var det ikke sket,” siger Peder Kirk Iversen.

Der er intet nyt eller hemmeligt i, at Naturstyrelsens ansatte på Mols arbejdede på at øge biodiversiteten i området, blandt andet ved at undlade at sætte en masse ekstra foder ud om vinteren til de græssende dyr, forklarer han.

“Det er hele projektets kerne i Nationalpark Mols, at dyrene med deres græsning skal forbedre den lysåbne natur. Afgræsningen giver naturen de strukturer og den afveksling, som gør arealet til et godt levested for overdrevenes planter og insekter. Det kræver, at kreaturholdet ikke er alt for mætte, når de skal

Dommen har efterladt Peder Kirk Iversen med en bekymring: “Lige om lidt skal adskillige af mine gamle kolleger i Naturstyrelsen være med til at udrulle 21 nye nationalparker, hvor dyrene skal gå og græsse. De kan risikere at ende i samme suppedas som mig.”

bide kviste og knopper af fremspirende vedplanter,” siger Peder Kirk Iversen og fortsætter:

“Indsatsen på statens jorder blev fulgt tæt, også fra politisk hold. Intet, vi gjorde, var forsætlige overgreb mod dyrene eller for egen vindings skyld. Ligesom alle andre var jeg optaget af, at kreaturerne kom ud og gjorde så meget godt for naturen i Mols Bjerger som overhovedet muligt.”

AT HANS FEJLSKØN I VINTEREN 2021 også var en overtrædelse af dyrevelfærdsloven, fik han rettens ord for i maj.

Næsten fem år efter at politiet rejste en formel sigtelse, fik Naturstyrelsen en bøde på 800.000 kroner for sit ansvar som besætningsejer. For Peder Kirk Iversen og hans nærmeste chef var dommen endnu hårdere. De blev hver idømt tre måneders betinget fængsel.

Kollegaen valgte at anke sin straf. Peder Kirk Iversen accepterede sin.

“Jeg vil fastholde, at jeg arbejdede inden for nogle retningslinjer, som ikke var klare nok, så på den baggrund er det jo træls, at min arbejdsgiver nøjes med en bøde, mens jeg bliver trukket i retten. Men jeg er videre i min tilværelse og ønsker ikke at bruge flere kræfter på at sidde i anklagestolen,” forklarer han.

I dag driver han sit fritidslandsbrug og hygger sig med børnebørn og tømmerarbejde. Når han tænker tilbage på et 30-årigt skønt og varieret arbejdsliv i Naturstyrelsen, er det oftest med glæde. Men sagens udfald har efterladt ham med en bekymring.

“Lige om lidt skal adskillige af mine gamle kolleger i Naturstyrelsen være med til at udrulle 21 nye nationalparker, hvor dyrene skal gå og græsse. De kan risikere at ende i samme suppedas som mig, hvis ikke der udarbejdes helt klare og dokumenterbare retningslinjer for deres arbejde,” påpeger Peder Kirk Iversen.

TIT GIK AGRONOMEN HJEM FRA MØDER i Randbøl ved Billund, hvor hovedkvarteret holder til, med gode input efter uformelle snakke ved kaffemaskinen med biologer og andre fagkolleger.

“Så tog man nogle gode råd med videre i hverdagen og prøvede nogle nye metoder af sammen med kollegerne. Det mundtlige fungerede for mig i 25 år, men det går ikke længere. Som ansat skal du sikre dig personligt, og du skal kunne dokumentere, at du handler i overensstemmelse med arbejdspladsens retningslinjer og selvfølgelig i overensstemmelse med love og regler.”

Alle beslutninger skal føres til referat, og der skal ligge skriftlige instruktioner til grund for hver en opgave, som skal udføres af de medarbejdere, der får det faglige ansvar i de 21 kommende nationalparker, lyder opfordringen.

“Du kan aldrig vide, om en sag pludselig udvikler sig, som det skete for mig. Og står du først der, vil direktionen vende dig ryggen og udlægge sagen som en lokal fejltagelse. Det var nok naivt af mig at tro, at vi skulle stå skulder ved skulder i den her sag. I stedet måtte jeg kæmpe kampen alene – og det ønsker jeg ikke, at andre skal igennem,” siger Peder Kirk Iversen. ♦

Dom skaber nervøsitet blandt medarbejderne i Naturstyrelsen

Medarbejdere, der bliver bange for at begå fejl og træffe beslutninger. Det kan blive virkelighed i Naturstyrelsen, efter at to ansatte har fået fængselsstraf for at overtræde dyrevelfærdsloven.

EN DOM OVER TO medarbejdere bør give anledning til selvransagelse i Naturstyrelsen.

Sådan lyder det fra advokat Helene Grarup Smidt, der er juridisk chef i DM.

I sagen er to ansatte i Naturstyrelsen dømt for vanrøgt af de kreaturer, som indgik i naturplejen på statens jorder i Mols Bjerger. I vinteren 2020/2021 undlod de to medarbejdere ifølge dommen at give tilstrækkelig instruktion om tildeling af foder til og pasning af flere kreaturer. Samtidig undlod de at føre tilstrækkeligt tilsyn med, at dyrene blev behandlet dyrevelfærdsmæssigt forsvarligt.

Det er højst usædvanligt, at det er domstolene, der sanktionerer fejl begået af medarbejdere i en statslig styrelse, forklarer Helene Grarup Smidt.

“Normalt, hvis ansatte begår fejl og forsømmelser i deres arbejde, vil arbejdsgiver reagere med for eksempel en advarsel, en afskedigelse eller en bortvisning. Det er meget usædvanligt, at der bliver rejst en straffesag mod embedsmænd for fejl i deres arbejde,” siger DM’s advokat.

“Sagen risikerer at gøre andre ansatte i Naturstyrelsen

utrygge, og der ligger nu et stort arbejde for Naturstyrelsen med at gøre sine ansatte trygge og sikre i deres arbejde og i de beslutninger, de træffer,” uddyber hun.

DER ER INGEN TVIVL OM, at sagen har skabt en vis nervøsitet blandt medarbejderne i Naturstyrelsen. Især blandt dem, der arbejder med dyr eller snart skal til at arbejde med dyr.

Det siger skovfoged Thorbjørn Nørgård, der foruden at arbejde med friluftsliv og skovdrift i Søhøjlandet også er tillidsrepræsentant for alle skovfogeder i Naturstyrelsen.

“Lige om lidt skal vi til at udrulle yderligere seks nye nationalparker, så vi når op på i alt 21 parker, hvor en central del af naturplejen skal ske ved afgræsning med blandt andet køer og heste, som det var og er tilfældet i Mols Bjerger,” forklarer han.

“Langt flere medarbejdere vil få ansvaret for kreaturhold, så det er klart, at det gør os bekymrede, at det her er sket for medarbejdere, der tilsyneladende blot har passet deres arbejde,” siger Thorbjørn Nørgård.

Naturstyrelsen er et andet sted i dag, så det er usandsynligt, at en lignende sag vil opstå igen, vurderer tillidsrepræsentanten.

“Men ikke desto mindre giver det god mening at gennemgå og præcisere procedurer, retningslinjer og kommunikationsveje i Naturstyrelsen, så ethvert tilløb til usikkerhed og nervøsitet blandt medarbejderne kan elimineres. Hverken dyr, medarbejdere, ledelse – eller ministre for den sags skyld – må ende i en situation som denne igen,” siger Thorbjørn Nørgård.

DET SIDSTE SØM er ikke slået endeligt i i sagen fra Mols Bjerger, og i Naturstyrelsens direktion er man fortsat i gang med at læse og analysere dommens præmisser. Alligevel vil også direktør Peter Ilsøe godt slå fast, at Naturstyrelsen er et helt andet sted i dag, end det var tilfældet i 2021.

“Det her er en meget ulykkelig sag, som vi har taget ved lære af. I dag foreligger der både en beredskabsplan og et helt præcist sæt retningslinjer for dyrevelfærden på statens jorder. Vi

har sikret os, at vi fremadrettet måler dyrevelfærden efter samme målestok som myndighederne,” siger Peter Ilsøe.

Styrelsen har blandt andet fået udviklet en app, hvor medarbejderne i felten skal melde dyrenes ‘huldscore’ ind, for eksempel i de kommende nationalparker.

“En styrelse som vores kan vi hurtigt styre os ihjel og sætte al medarbejderinitiativ i stå. Det skal stadig være muligt at tage lokale beslutninger. Men vi har løftet ansvaret længere op mod toppen. Og hvis en ansat ellers følger de retningslinjer, vi har aftalt, så føler jeg mig meget tryk ved, at det både er første og sidste gang, vi har set en medarbejder sidde på anklagebænken,” siger Peter Ilsøe.

DEN ENE medarbejder, en lokal leder, har valgt at anke sin dom fra 21. maj til Vestre Landsret. Den anden – agonom Peder Kirk Iversen – har valgt at modtage sin dom.

DM vil fortsat følge sagen tæt. Det siger juridisk chef i DM Helene Grarup Smidt.

“En betinget fængselsstraf er en meget alvorlig sanktion,” siger advokaten. ♦

SAGEN KORT

Vinteren 2020/2021

■ 76 kreaturer, der indgår i naturpleje i Mols Bjerger, bliver ikke tilstrækkeligt fodret i tre måneder. Dyrene skal i princippet finde føde selv, men det er muligt at tilskudsfodre – men det bliver ikke gjort. Det fører til udsultede dyr og døde fostre.

■ Sagen begynder at få offentlig opmærksomhed, især i lyset af planerne om nye nationalparker. Lokale borgere udtrykker bekymring for dyrevelfærden i lignende projekter.

■ Dyrenes Beskyttelse anmelder Naturstyrelsen for vanrøgt af kvæg. Anklagemyndigheden rejser tiltale mod Naturstyrelsen og mod to medarbejdere i Naturstyrelsen Kronjylland.

7. april 2025

■ Naturstyrelsen indgår et forlig og betaler en bøde på 800.000 kroner for sit ansvar som besætningsejer.

21. maj 2025

■ Retten i Randers afsiger dom over de to ansatte. De får hver tre måneders betinget fængsel.

■ Den ene tiltalte anker dommen, mens den anden modtager sin.

“Jeg vil fastholde, at jeg arbejdede inden for nogle retningslinjer, som ikke var klare nok,” siger Peder Kirk Iversen, den ene af to ansatte i Naturstyrelsen, som fik en betinget dom i sagen.



Spørg om pension

SPØRGSMÅL

I sommerferien fik jeg lavet noget dumt med mit knæ på en løbetur. Min kollega nævnte, at man kan komme gratis til fysioterapeut via AkademikerPension. Kræver det en lægehenvielse først, og hvordan gør man?

Venlig hilsen

Sandra



PENSION

Kenneth Petersen,
Markedschef i Akademiker-
Pension
kep@akademikerpension.dk
Tlf. 21 49 21 61

SVAR FRA AKADEMIKERPENSION

Hej Sandra

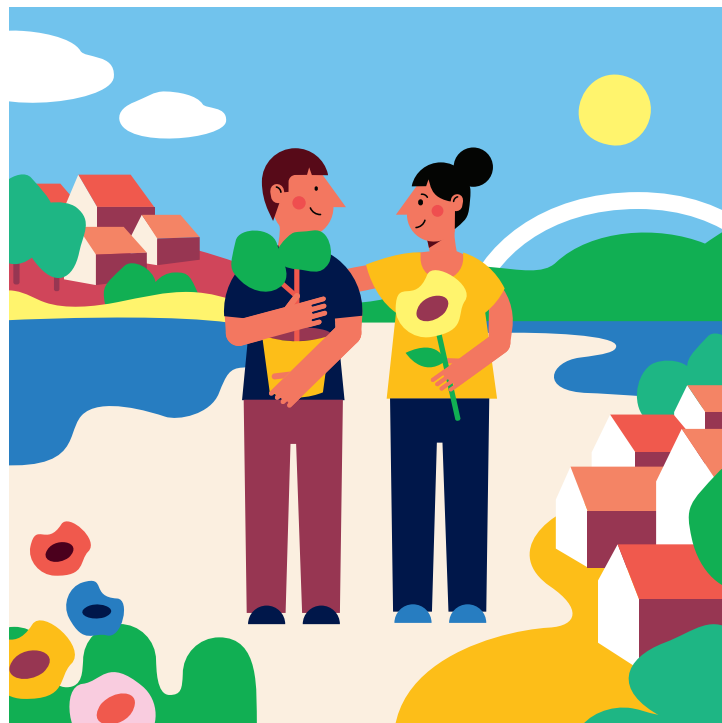
I AkademikerPension vil vi gerne hjælpe med at forebygge alvorlige skader. Derfor har vi oprettet en Ansvarlig Sundhedsordning med en bred vifte af behandlingstilbud.

Nogle af de mest populære og gratis konsultationer er hos psykolog, kiropraktor og fysioterapeut. Men der er også mulighed for at få gratis behandlinger hos blandt andre en akupunktør, zoneterapeut og diætist samt benytte StressStop-linjen og en telefonisk lægehotline.

De fleste konsultationer og behandlinger kræver ingen lægehenvielse.

Du kan finde mere information på akademikerpension.dk/sundhed

Når du logger ind på din personlige side på akademikerpension.dk/min-profil, vil du kunne se, om du er dækket af Ansvarlig Sundhedsordning. Hvis du er, kan du klikke dig videre for at booke en tid til behandling, så du forhåbentlig igen kan leve et aktivt liv uden smerter. ♦



DM Bio Live

26. november 2025
kl. 10 - 16

Arbejdersmuseet

Rømersgade 22
1362 København K

Det er muligt at
deltage både fysisk
og online



DM Bio Live

Fra grøn vision til urban transformation

Hvordan sikrer vi, at borgere og lokalsamfund bliver aktive medspillere i den grønne omstilling? Kom til en dag om borgerinddragelse i udviklingsprojekter.

Vær med, når DM Bio stiller skarpt på, hvordan kommuner, forvaltninger og udviklingsaktører kan skabe inkluderende rammer for borgerinddragelse i urbane udviklingsprojekter.

Med afsæt i konkrete erfaringer fra danske kommuner og civilsamfundsaktører undersøger vi, hvordan kultur, fælles visioner og lokal forankring kan styrke både ejerskab og accept i fremtidens grønne omlægninger.

Konferencen er særligt relevant for dig, der arbejder med byplanlægning, klimasikring, borgerinddragelse, bæredygtighed, samskabelse og samfundsudvikling i kommuner og regioner.

Dagen byder på oplæg, workshops og netværk - og du får masser af inspiration til at arbejde videre med borgerinddragelse i grønne udviklingsprojekter.

Se hele programmet, og tilmeld dig her:
dm.dk/bio/arrangementer



I Forsvarsakademiets kantine kæmper frikadeller og vandmelonsalat

► Forsvarsakademiets kantine på Svanemøllen Kaserne er som så mange andre – og alligevel ikke helt.

Vejen til kantinen går over en bro over skinne ved Svanemøllen og en sikkerhedsbom, inden man lander i en sal med lige dele medarbejdere i grøn uniform og lyseblå skjorter.

“Man skal passe på med vandmelonsalaten her. Den kan godt blive dyr i vægt,” forklarer Susan Ea Kirkegaard mellem fadene med couscoussalat, cherrytomater og laksepate, inden turen går til nabobordet med kylling, frikadeller og kartofler – dagens varme ret.

Maden betales efter vægt, så der kan være strategi i at tænke over, hvad man kommer på tallerkenen. Benet i et kyllingelår kan blive en dyr fornøjelse, man ikke får lov at spise, men Susan Ea Kirkegaard, der er uddannelseskonsulent i Planlægningsafdelingen, prøver ikke at tænke for meget over det.

“Som mor til to er jeg bare taknemmelig for, at jeg slipper for at smøre endnu en madpakke og i stedet kan komme i en rigtig god kantine,” forklarer hun på vejen ned til et bord for enden af salen. Her venter kollegaen Line Gullander, der arbejder som uddannelseskonsulent i Uddannelsesafdelingen og er klar til dagens frokostaftale.

Hun sidder med en hjemmelavet bønnebaseret madpakke og havde egentlig tænkt, at frokostaftalen skulle gå med, hvad der var sket i sommerferien. Men med Akademikerbladets tilstedeværelse er fokus nu rettet mod selve kantinen.

Mange har nok nogle fordomme om uniformerede militærfolks forhold til kød på tallerkenen. Men der er faktisk relativt stor tilslutning til de vegetariske retter, forklarer Line Gullander.

“Måske er det noget andet på kasernen i Frederikshavn, men her er der mange med akademisk baggrund og stillessiddende

arbejde – og generelt er det sådan med forsvaret, at det jo afspejler de samme udviklinger, som man ser i samfundet.”

“Der er altid noget godt at vælge,” mener Line Gullander, der dog drømmer om en fast månedlig ordning i stedet for betalingen efter vægt.

“Så behøver man ikke at tænke for meget over, om man skal gå efter frikadeller eller vandmelonsalat.”

Snakken i kantinen veksler typisk mellem diskussioner om alt fra, hvem den nye chef

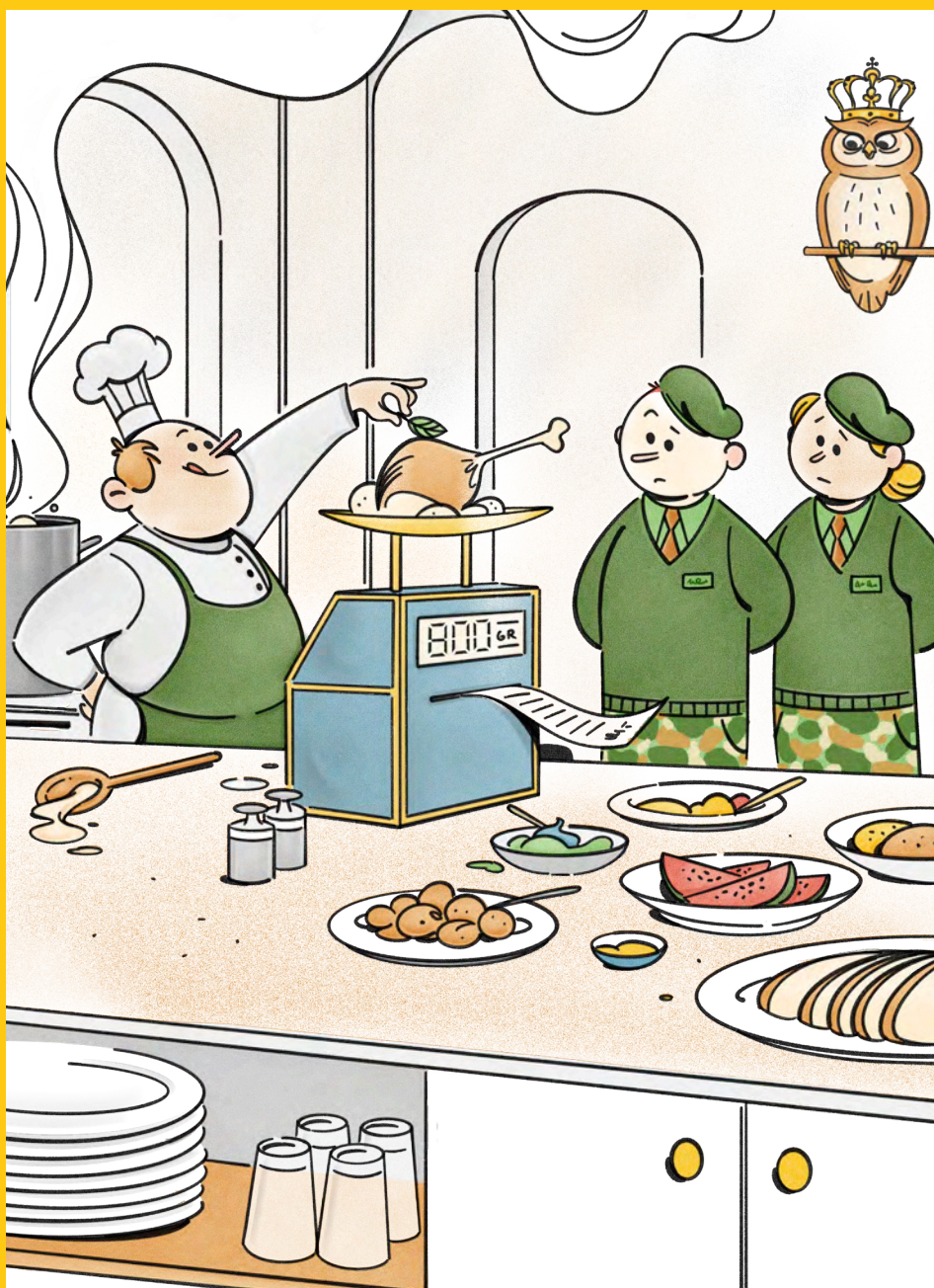
for Beredskabsstyrelsen er, og om sommerferien – og for de mere indviede: helikoptertyper og våbenforkortelser.

“Der er dage, hvor jeg bliver nødt til bare at lade, som om jeg forstår den tekniske våbensnak om et eller andet bestemt gevær ved kantinebordet,” indrømmer Susan Ea Kirkegaard.

“Men jeg havde engang et besøg på Flyvevåbnets Sergentskole, hvor jeg holdt et M20-gevær, så jeg slynger i ny og næ noget ud om det, så jeg lyder, som om jeg ved noget.” ♦

I kantinen

Hvad betyder kantinen for fællesskabet og trivslen på arbejdspladsen? Vi besøger kantiner på DM-arbejdspladser, denne gang hos Forsvarsakademiet.





UNDER- SKRIFTENS UNDER- GANG

ENGANG VAR DET EN
HVERDAGSTING AT SKRIVE
UNDER PÅ DOKUMENTER
– OG GERNE SMUKT.
SELV HAR JEG ALDRIG LÆRT
AT SKRIVE EN UNDERSKRIFT.
OVERDRIVER JEG, NÅR JEG
TÆNKER, AT UNDERSKRIFTEN
ER VED AT UDDØ?

Tekst Malou Frejdahl Marker mfm@dm.dk
Illustration Gitte Skov



Rkin (Nachtro
UA Bttan Dieru
Btun
S. Ph
Thi Typu
Peter Simon Daktu
Ph D Co
KAmu
S. Simon

D

Der er tre ting, som ingen rigtigt har lært mig i mine hidtil 24 år. Hvordan jeg laver min forskudsopgørelse, og hvordan jeg slipper ud af smalltalken med min mormors meget snakkesalige nabo, hvis børnebørn tydeligvis kommer alt for sjældent på besøg. Begge ting er jeg ved at lære mig selv: Sidste år skyldte jeg kun 3.989 kroner i skat, og nu ved jeg, at jeg bare skal skynde mig at sige til min mormors nabo, at jeg virkelig skal tisse.

Men den tredje ting mangler jeg stadig at lære, og det er at skrive en ordentlig underskrift. Med årene har jeg fået sjusset mig frem til en krusedulle, der ændrer sig fra gang til gang og ikke ligefrem er pæn at se på – eller til at læse for den sags skyld. Og jeg gætter på, at jeg i dag langt fra er den eneste, der har det sådan med underskriften.

Den håndskrevne underskrift har bare ikke længere den samme status som tidligere. Det er, som om den dag for dag bliver mindre og mindre relevant. Er vi vidner til underskriftens forfald? Og hvad kommer i så fald efter den?

Jeg er gået på jagt efter svar i underskriftens historie, og min søgen begynder med en tur hjem til mine forældre på Bornholm. Jeg dedikerer et par timer til at rode de fælmede trækommoder på loftet igennem. Under tykke, rødbedefarvede familiealbum og stakke af farverige tegninger finder jeg en mappe fra børnehaven og det, jeg leder efter: min første underskrift.

Over en tegning af en sort kat i en kurv med hank står der skrevet M-A-L-O-U med orangegul tuschstreg. Datoen i hjørnet af tegningen viser, at jeg var fem år gammel, da jeg tegnede katten og skrev mit navn.



Bogstaverne dengang var en del nemmere at afkode og minder på ingen måde om den underskrift, jeg har tilegnet mig i dag. Skriftpsykologer ville nok sige, at min stregelasticitet var væsentlig mindre dengang, end den er i dag, men det kan vi vende tilbage til.

SLUT MED OBLIGATORISK HÅNSKRIVNING

Turen på loftet gav mig minder om linjerede skriveskifter og dansk-timer, hvor jeg skrev mit navn om og om igen, til huden på min højre hånd var sodet ind i blyant, og jeg nærmest fik krampe i fingerleddene.

Gad vide, om det allerede er i skoletiden, underskriften kommer under pres? Jeg ringer til Kristine Kabel, der er lektor i didaktik i danskfaget og forsker i skrivning på Aarhus Universitet.

“Man har aldrig skrevet så lidt i hånden, som vi gør i dag,” fortæller hun mig.

Det er ikke så længe siden, børn og unge fik ordens karakterer, der blandt andet handlede om håndskriften, men siden 1. januar i år har det ikke længere været obligatorisk for børn i folkeskolen at lære at skrive i hånden. Og selv om børn i praksis lærer at skrive både i hånd og på tastatur, ændrer det ikke på, at der er væsentlig mindre fokus på det i danskfaget end tidligere.

Det er bare seneste trin i en større bevægelse mod, at håndskriften mister værdi og skifter betydning i samfundet, pointerer Kristine Kabel. Det første store skifte skete i starten af 1960'erne.

“Der kommer nogle nye strømninger i skole og samfund, hvor vi får øget fokus på dannelsesprocesser og eleven som individ. Man tillægger det mere værdi, at børn og unge lærer at udtrykke et indhold frem for at udvikle en håndskrift,” fortæller Kristine Kabel.

Det andet store skifte sker med den digitale udvikling, der ændrer, hvad man skal bruge håndskriften til. I folkeskolen har eleverne skrevet afgangsprøve i dansk på computer siden 2010.

“Det handler ikke længere om at have en skønskrift eller meget personlig hånd- og underskrift. I dag er det vigtigere, at man har en funktionel håndskrift, også fordi vi i mindre grad kommunikerer med andre gennem for eksempel breve,” konkluderer Kristine Kabel.

“Man har aldrig skrevet
så lidt i hånden, som vi gør i dag”

KRISTINE KABEL, LEKTOR I DIDAKTIK I DANSKFAGET
OG FORSKER I SKRIVNING PÅ AARHUS UNIVERSITET

ET LEVN FRA EN ANDEN TID

Da vi har lagt på, tænker jeg på, at det måske ikke er så underligt, at jeg har et andet forhold til min underskrift end mine forældre, bedsteforældre og ældre kolleger. Men spørgsmålet er, om vi ikke skal endnu længere tilbage i tiden for at forstå sagen til bunds?

Det perspektiv hjælper Per Andersen mig med at udfolde. Han er retshistoriker ved Syddansk Universitet og ved en hel del om underskriftens historie.

“Man skal op i slutningen af 1400-tallet og frem i 1500-tallet, før underskriften for alvor begynder at vinde frem,” fortæller han.

Før det brugte man segl, ofte med voks, der blev opvarmet og stemplet med våbenskjold eller initialer for at verificere ægtheden af breve og officielle dokumenter. Det havde den store fordel, at alle kunne afkode seglet. Også dem, der ikke kunne læse.

“Der begynder dog at vokse en skepsis frem mod segl, fordi de kan fabrikeres og blive stjålet, så derfor begynder den personlige underskrift lige så stille at vinde indpas,” forklarer Per Andersen.

Underskriften blev først for alvor udbredt, da flere lærte at skrive.

Reformationen i 1536 var vendepunktet.

“Det, du selv skal stå til ansvar for, får en ny betydning og spiller derved også ind på underskriftens status. Man begynder at skrive sit navn i hånden og vedkender sig på en anden måde det, man underskriver,” fortæller han.

HITLER OG MUREREN

I 2009 brugte Jobcenter København 160.000 kroner på at sende en række ledige murere, præster og økonomer på et kursus, hvor de skulle studere Hitlers og Napoleons håndskrifter før og efter deres nederlag. Håndskrifterne fra de velkendte herrer blev brugt som eksempler på det, kursisterne kunne møde i fremtidige arbejdspladser personlighedstest.

mer på gevaldigt tilbagetog – hvis ikke den allerede er det.

“Underskriften vil miste sin værdi, fordi vi ikke længere tillægger den stor personlig værdi. Om den kommer til at forsvinde fuldstændig, tør jeg ikke spå om, men den vil højst sandsynlig få ret trange kår.”

SKRIFTPSYKOLOGEN I LISELEJE

Og hvad er det så egentlig for en værdi, underskriften ligger inde med?

Jeg beslutter mig for at dykke ned i en helt særlig gren af viden-skaben, der er kendt som grafologi. Ifølge Danmarks Nationalleksikon er grafologi, der også er kendt som skriftpsykologi, defineret som “læren om bestemmelse af menneskets karakter på grundlag af dets håndskrift”.

Min første tanke er, at skriftpsykologi og læren om menneskets karakter lyder ret hokuspokusagtigt, men hvem ved? Det er værd at have et åbent sind, og det må uanset hvad være værdifuldt at tale med no-

gen, der har beskæftiget sig med håndskrifter, længe før jeg blev født.

Det har Jens Windeleff. Han er uddannet grafolog og var medlem af bestyrelsen i Grafologisk Selskab fra 1996 og frem til dets opløsning for godt 10 år siden. Jens Windeleff har over 15 års erfaring med at vurdere ægtheden af underskrifter og arbejder blandt mange andre ting med skriftidentifikation, og så er han medlem af selskabet Europäische Gesellschaft für Schriftpsychologie und Schriftexpertise. Det må være en af de originale grafologer, jeg har fat i her, et *big shot* i branchen. Jeg ringer til ham og præ-senterer min idé.

I den anden ende af røret afliver Jens Windeleff øjeblikkeligt min idé om, at underskriften skal være indstuderet for at være en ‘rigtig’ underskrift.

“Det er helt og aldeles misforstået, at underskriften skal være ind-studeret. Langt de fleste mennesker har en underskrift, der helt natur-

UNDERSKRIFTER I LERTAVLER

For at finde den første underskrift skal vi tilbage til Mesopotamien, nutidens Syrien og Irak, omkring år 3100-2900 før vor tidsregning. Dengang brugte man ler og ridsede skrifttegn ind i tavlerne, der i praksis fungerede som en underskrift.

Verdens første storby fandtes i Mesopotamien, og eksperter anslår, at den første underskrift blev sat af én, der skulle underskrive et kontoudtog for administrationen i byen.



“Langt de fleste mennesker har en underskrift, der helt naturligt er forskellig fra gang til gang”

JENS WINDELEFF, GRAFOLOG

ligt er forskellig fra gang til gang,” fortæller Jens Windeleff fra sit hjem i Liseleje.

Jeg spørger, hvordan han kan afgøre, om underskriften er skrevet af den samme person, hvis den kan se forskellig ud fra gang til gang.

“Der er mange ting, skribenten ikke tænker over, at man kan kigge efter for at vurdere ægtheden,” siger Jens Windeleff og forsikrer mig om, at det ikke er noget problem, at underskriften ser forskellig ud fra gang til gang.

“Det kræver selvfølgelig et godt sammenligningsmateriale i form af ægte underskrifter fra personen på andre dokumenter og helst fra nogenlunde samme periode. Når man skal undersøge underskriften, ser man på faktorer som skrivehastighed, stregelasticitet, hældning, tryk og en mængde andre små detaljer.”

Jeg aftaler med Jens Windeleff, at jeg sender ham forskellige udgaver af min underskrift, så han kan lave en personanalyse af mig. Det er jeg ærlig talt ret spændt på.

FREMTIDENS DIGITALE SIGNATUR

Hvis den håndskrevne underskrift er et levn fra en anden tid, hvad skal vi så forvente os af det, der kommer i fremtiden? For at finde ud af det opsøger jeg Christian Damsgaard Jensen, der er professor i cybersikkerhed på Institut for Elektro- og Computerteknologi ved Aarhus Universitet.

“Når jeg i dag underskriver et dokument via MitID og Penneo, så sker det allerede med ansigtsgenkendelse på min telefon. Det er biometri,

og det er dét, der gør, at min telefon kan gennemføre min underskrift,” fortæller han.

Det genkender jeg fra min egen hverdag. Hver eneste gang jeg åbner min telefon, beder den om ansigtsgodkendelse frem for en indtastet kode. Selvom det i dag typisk er fingeraftryk og ansigts-ID, vi bruger, er det ikke utænkeligt, at vi i fremtiden kommer til at underskrive med blandt andet øreaftryk, blodåremønstre i hænderne eller scanning af øjets retina, som er mønstre i nethindens blodkar bagerst i øjet.

“De teknologier findes allerede derude. De er ikke hverdagsbrug, men bliver brugt i enkelte bygninger med høje sikkerhedskrav, hvor man scanner hånden eller aflæser mønstre i øjets nethinde,” forklarer han og henviser til en gammel science fiction-film, jeg aldrig har hørt om.

Men hvorfor bruger vi dem så ikke alle sammen? Det handler mest af alt om økonomi.

“Hvis der skal særligt udstyr til, eller det koster for meget at installere det, giver det ikke mening som bred løsning til befolkningen,” siger han og tilføjer, at det netop er derfor, ansigts-ID og fingeraftryk er slået igennem. Teknologien sidder allerede i vores telefoner.

“Dukker der pludselig en ny biometrisk metode op, som både er billig og nem at implementere, er det ikke utænkeligt, at vi kommer til at se det i fremtiden,” siger han.

I mellemtiden er grafologen Jens Windeleff vendt tilbage med en analyse af min underskrift. Han skriver følgende i en mail:

“Der er nogenlunde god overensstemmelse mellem dine underskrifter og grundskriften. Underskrifterne har en lidt mere løs og bevæget stregelasticitet, og man kan grafologisk se din trang til at frigøre dig fra din baggrund og til at udvikle dig følelses- og erkendelsesmæssigt.”

Hmm. Jeg kan ikke helt genkende mig selv i den analyse, så jeg ved stadig ikke helt, hvad min underskrift siger om mig – andet end at jeg er vokset op i en tid, hvor det ikke længere er vigtigt at skrive særlig pænt. Og det er måske i virkeligheden den simple forklaring på det hele. ♦

EN JOHN HANCOCK

Den første guvernør i Massachusetts, John Hancock (1737-1793), lægger navn til en af verdenshistoriens mest berømte underskrifter. Med sin 13 centimeter lange underskrift på den amerikanske uafhængighedserklæring er signaturen blevet set som et udtryk for hans store tanker om sig selv. Den pompøse og storladne underskrift gjorde så stort indtryk, at man i USA i dag kan kalde en underskrift for en John Hancock.

Jeg har efterhånden udviklet en krusedulle, der ændrer sig fra gang til gang og hverken er pæn eller let at læse. Og jeg gætter på, at jeg i dag langt fra er den eneste, der har det sådan med underskriften.

KRONBORG



*Træd ind i vores nye udstilling og bliv en del af
renæssancens vilde fester – blandt bugnende borde,
dansende gæster og kongens rungende kanonskål.*

FEST

Læs mere på kronborg.dk

Børn har gratis adgang



Få Danmarks bedste studiekonto

Rente

- høj rente på Lønkonto StudieKunde

Kassekredit op til 50.000 kr.

- på gode betingelser

Visa/Dankort

- hæv gebyrfrit overalt i Danmark

Mastercard

- genialt, når du skal til udlandet

Valutaveksling

- og hæv euro uden gebyr i vores pengeautomater

Ansøg i appen om at blive kunde

- det tager 10 minutter



Sådan gør du:

- Download appen Mobilbank Lån & Spar
- Ansøg om studiekontoen
– det tager 10 min.
- Du får svar inden for 24 timer

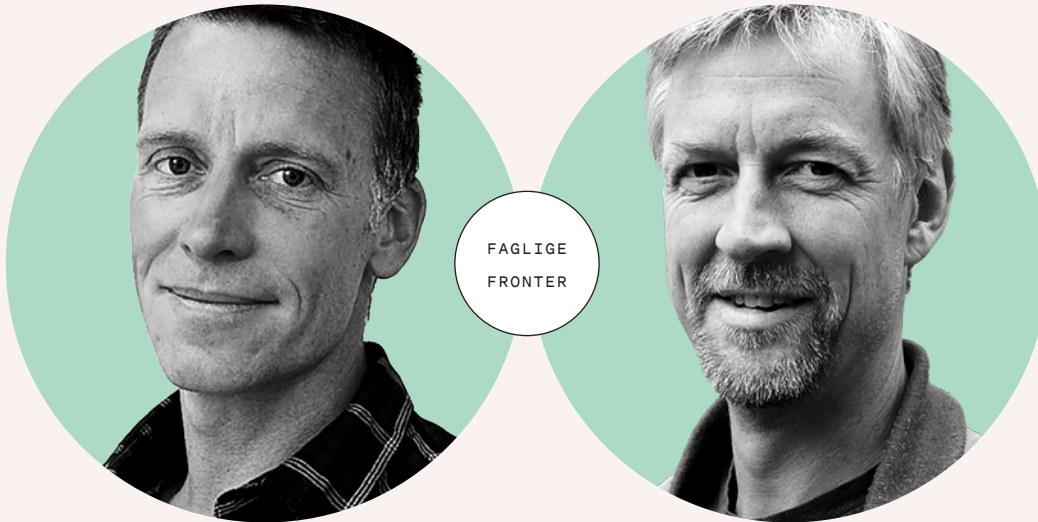
Book møde på **3378 1952** eller på **lsb.dk/dm**

– så kontakter vi dig.



Lån &
Spar

Vil AMOC-strømmen kollapse i dette århundrede?



AMOC-strømmen i Atlanterhavet er som en radiator, der fører sydens varme til Nordeuropa. Der er bred enighed om, at den globale opvarmning truer AMOC. Men kan vi stå foran et kollaps i dette århundrede, som professorerne Peter og Susanne Ditlevsen fra Københavns Universitet sensationelt rapporterede i 2023?

Steffen Olsen,
oceanograf og forskningsleder ved Danmarks Meteorologiske Institut.

Peter Ditlevsen,
professor i is-, klima- og geofysik, Niels Bohr Institutet, Københavns Universitet.

Nej. Både klimamodeller og direkte målinger taler imod

Målinger viser stabilitet

Ser man på de direkte komponenter af AMOC-strømmen, som går op til fire årtier tilbage, viser de, at AMOC i nyere tid har været ret stabil, faktisk overraskende stabil. Det blev bekræftet for nylig, da en 40-årig serie med data fra Floridastrømmen blev korigeret.

Labrador-temperaturer er mindre relevante

Det er en udfordring, at vi ikke har rigtig lange tidsserier af de direkte målinger af strømmen, men så kan man se på andre indikatorer, for eksempel havtemperaturer over tid. Ditlevsen bruger så temperaturen i Labradorhavet. Men jeg mener, han tillægger det alt for meget vægt. Labradorhavet er en af de to "pumper", der driver AMOC. Men de sidste fem år er det blevet almindeligt anerkendt blandt oceanografer, at den spiller en mindre rolle.

Kollaps kræver urealistisk meget ferskvand

Den tredje måde at vurdere AMOC på er gennem klimamodellerne. Nogle af dem – men ikke alle – siger, at AMOC kan kollapse. Men det vil kræve, at verdenshavene tilføres urealistisk store mængder ferskvand, og selv i det tilfælde vil det ikke ske hurtigt, men gradvist over 50-200 år. Modellerne kan diskuteres, men bygger på kendte fysiske principper og vekselvirkninger mellem oceaner og atmosfæren.

Samlet vurdering taler imod

Vi har ikke de observationer, vi optimalt gerne ville have. Så vi er nødt til at kigge på tværs af alle indspark, herunder også statistiske analyser. Men jeg mener, at klimamodellerne kombineret med direkte målinger bør vægtes højere end en simpel statisk model konstrueret over langtidsserier med data med mindre relevans. ♦

Ja. Statistisk analyse af historiske data bekræfter, at kollapset kan ske

Vandtemperaturer peger mod kollaps

De direkte målinger af AMOC-strømmen er ikke særligt entydige, og de findes kun over en kort periode. Vi har derfor kigget på indirekte målinger i form af temperaturen i havoverfladen. Den er blevet målt fra skibe i århundreder, så her får vi historiske data. Ud fra de målinger viser vores beregninger, at et kollaps kan ske ret snart – i den her sammenhæng om 30 år.

Nødvendigt med præindustrielle målinger

Problemet er, at vi har brug for at sammenligne præindustrielle klimaer for at se ændringerne, men med en 20-årig dataserie er man jo allerede langt inde i perioden med klimaforandringer. Derfor er vi nødt til at bruge temperaturmålinger som *proxier* for klimaudviklingen.

Klimamodeller kan ikke følge med

Ifølge klimamodellerne er et snarligt kollaps ikke sandsynligt. Men vi ser mange eksempler på, at modellerne er konservative og ikke kan følge den faktiske udvikling, for eksempel hvor hurtigt den arktiske havis smelter. De er ikke gode til at fange de ikke-lineære dynamikker, der gør, at tingene kan løbe løbsk, når vi nærmer os et *tipping point*.

Kollaps bygger på universel regel

Udgangspunktet for forudsigelsen af et kollaps ud fra de historiske observationer er, at når et system nærmer sig et *tipping point*, opfører det sig på en universel måde, så man ikke behøver at kende alle detaljerne. Det svarer til de faseovergange, man ser, når jern eller is smelter og overgår fra fast til flydende form. Det er universelt for alle stoffer. ♦

KUNSTIG INTELLIGENS: REGERINGENS HEMMELIGE SKRIVEBORDSANALYSE

Der er stor usikkerhed om effekterne af kunstig intelligens, mener Finansministeriet. Alligevel tredoblede regeringen sine mål for effektiviseringer med AI i den offentlige sektor. Boston Consulting Group bistod med beregninger, som offentligheden ikke må se.

SVM-regeringen har sammen med KL og Danske Regioner fremlagt en ambitiøs målsætning om, at kunstig intelligens skal frigøre 30.000 årsværk i den offentlige sektor i løbet af de næste 10 år.

Allerede om fem år skal en "væsentlig andel" af de mange årsværk være fundet, og en taskforce ledet af Finansministeriet skal finde ud af hvordan.

Regeringen har dog allerede koblet målsætningen sammen med en besparelse i statslig administration på 5,5 milliarder kroner i 2030, svarende til 6.000 årsværk.

Det kan blive vanskeligt at nå målet. Akademikerbladet har fået aktindsigt i et notat fra Finansministeriet, der viser, at regeringens målsætning bygger på meget usikre forudsætninger.

I notatet gennemgår ministeriet tidligere undersøgelser af, hvordan kunstig intelligens kan påvirke produktiviteten, men ministeriet påpeger, at undersøgelserne er præget af stærkt modstridende resultater. Desuden lægger ministeriet mærke til, at studierne "ikke tager højde for, hvorvidt de konkrete teknologier er praktisk implementerbare eller økonomisk rentable".

"Det bemærkes, at der er stor usikkerhed om potentialet ved kunstig intelligens," skriver ministeriet blandt andet i notatet.

Eksempelvis hæfter Finansministeriet sig ved en omtalt videnskabelig artikel fra den nobelprisvindende økonomiprofessor Daron Acemoglu, der estimerer, at fem procent af alle arbejdsopgaver vil blive påvirket af kunstig intelligens frem mod 2034.

I kontrast hertil henviser ministeriet til, at konsulentbureauet McKinsey vurderer, at 50 procent af alle arbejdsopgaver kan automatiseres med kunstig intelligens i 2035.

Finansministeriet omtaler også en rapport fra Boston Consulting Group (BCG) fra efteråret 2024, hvori konsulentbureauet for Dansk Arbejdsgiverforening vurderer, at kunstig intelligens inden 2040 kan frigøre mellem 84.000 og 96.000 årsværk i hele den offentlige sektor. Det svarer til mellem 11 og 12,5 procent af alle job.

Aktindsigten viser samtidig, at regeringens ambitioner kan være vokset undervejs. I et dokument fra taskforcen bliver produktionsgevinsten i februar opgjort til 33 millioner timer. Regeringen lagde sig dog fast på 50 millioner timer. Det er tre gange så højt som de 16,5 millioner timer, der var målet i regeringens 10-årsplan fra sidste år.

Boston Consulting Group har sat tal på, hvor mange job kunstig intelligens kan erstatte i den offentlige sektor, men "det minder skræmmende meget om de modeller, der i 00'erne førte til massive nedskæringer i SKAT", siger universitetsforperson Brian Arly Jacobsen efter at have set eksempler på BCG-estimer, som Akademikerbladet har modtaget.

Mens Finansministeriet altså ikke kunne finde konsensus om potentialet ved kunstig intelligens i eksisterende undersøgelser, blev et konsulentbureau bedt om at bistå taskforcen i at udarbejde et målbillede for anvendelsen af kunstig intelligens i den offentlige sektor.

Valget faldt, ifølge Akademikerbladets oplysninger, på Boston Consulting Group, fordi konsulentbureauet på det tidspunkt netop havde udarbejdet en analyse om AI i det offentlige, og fordi denne rapport i modsætning til andre havde fokus på årsværksbesparelser.

Det var ligeledes BCG, der i 2023 udgav en rapport, hvor kunstig intelligens blev estimeret til at kunne give besparelser på 104 milliarder kroner i den offentlige sektor eller omkring 27 procent af samtlige lønudgifter. BCG afviste efterfølgende at forklare estimatet på grund af manglende tid.

Heller ikke de metoder og beregninger, BCG har stillet til rådighed for taskforcen, kan offentligheden få indblik i. Akademikerbladet har efter indvendinger fra BCG fået afvist en aktindsigt i flere af Finansministeriets dokumenter fra BCG, herunder en "opdateret potentialemodel med 2030-output".





Konsulenthuset forklarer i rapporten, at generativ AI kan skabe interaktive læringsmiljøer, hvor eleven kan deltage i virtuelle simuleringer eller spilbaserede læringsscenarier samt modtage personlig vejledning af en AI-assistent. Men hvordan det kan spare 9.000 lærere væk, kommer rapporten ikke nærmere ind på.

Heller ikke her ønsker BCG at fremlægge de bagvedliggende beregninger, men henviser til, at data er licensbeskyttet og omfattet af forretningsmæssig fortrolighed. Et andet sted i rapporten for Dansk Arbejdsgiverforening skriver BCG, at flere studier har vist, at generativ AI kan effektivisere opgaver inden for jura og administration med 40-50 procent. Her henviser BCG til en af sine egne undersøgelser, hvor BCG-konsulenter er blevet bedt om at generere nye ideer til en læskedrik og et skoproduct.

Boston Consulting Group vurderer, at generativ AI kan frigive 12.000-15.000 administrative årsværk. Heller ikke her vil BCG lægge mellemregningerne frem.

Akademikerbladet har dog af Dansk Arbejdsgiverforening fået udleveret et Excel-ark, der indeholder oversigter over tidsbesparelsen i fire af de 20 undersøgte

Heller ikke omfanget af produktivetsbesparelser, som BCG har vurderet for Finansministeriet, er der givet aktindsigt i.

Ifølge BCG udgør materialet "kommercielt fortrolige forretningshemmeligheder".

Akademikerbladet er dog bekendt med, at BCG's arbejde for taskforcen bygger på den rapport, som BCG i efteråret 2024 udarbejdede for Dansk Arbejdsgiverforening, hvor BCG anslår et produktionsløft på 84.000-96.000 årsværk.

I rapporten fremlægger BCG bud på, hvordan 20 stillingskategorier vil blive effektiviseret af kunstig intelligens.

For at nå frem til besparelspotentialer har BCG brudt hver af de 20 stillinger ned i arbejdsopgaver og tidsforbrug per opgave. Derefter er der på baggrund af mere end '50 nationale og internationale studier' beregnet hver arbejdsopgaves procentvise produktivetsløft, når kunstig intelligens benyttes. På den baggrund konkluderer rapporten for eksempel, at der kan frigøres 9.000 lærere i folkeskolen, hvilket ifølge fagbladet Folkeskolen svarer til intet mindre end 23 procent af den nuværende lærerbestand.

"Det minder skræmmende meget om de modeller, der i 00'erne førte til massive personalenedskæringer i SKAT. Dengang mente man også, at man kunne effektivisere sig til bedre resultater. Vi ved, hvordan det gik"

BRIAN ARLY JACOBSEN, FORPERSON FOR DM-UNIVERSITET

“Det er klart, at selvom du har 1.000 medarbejdere, der alle kan spare 17 minutter, bliver du nødt til at omstrukturere deres arbejdsopgaver, før du kan realisere det som en besparelse, og det kræver investeringer”

PHILIPP SCHRÖDER, ØKONOMIPROFESSOR,
AARHUS UNIVERSITET

stillingstyper. Det drejer sig om blandt andet universitetsforskere og fagøkonomer. BCG anslår i rapporten effektiviseringsgevinster på 6.000 årsværk for forskere og 1.000-2.000 årsværk for økonomer.

Ifølge oversigten kan undervisere på universiteterne reducere deres tidsforbrug med henholdsvis 26 og 28 procent på forberedelse og administration takket være kunstig intelligens, mens forskning kan effektiviseres med 26 procent. Det fremgår ikke, hvordan konsulenthuset er landet på lige præcis dette tal, og skønt der er betydelig forskel på aktiviteter inden for eksempelvis forskning i litteratur og biologi, skelnes der ikke mellem aktiviteter på tværs af fagområder.

“Det ser ud til, at tallene bygger på en ekstremt spekulativ metode, hvor man forsøger at kvantificere en potentiel fremtidig teknologiindvirkning ned i decimaler og årsværk – men uden at man demonstrerer nogen form for indsigt i de konkrete arbejdsopgaver i forskningen,” siger Brian Arly Jacobsen, der er lektor på Københavns Universitet og forperson for universitetsforskere i DM.

“Det minder skræmmende meget om de modeller, der i 00’erne førte til massive personalenedskæringer i SKAT. Dengang mente man også, at man kunne effektivisere sig til bedre resultater. Vi ved, hvordan det gik: Milliardstore tabte skatteindtægter og et tillidsbrud i forhold til den offentlige sektor,” bemærker han.

Faktisk spillede netop BCG i 2005 en væsentlig rolle i det, der efterfølgende førte til nedskæringerne i SKAT. Konsulentbureauet analyserede sig for Finansministeriet frem til, at skattevæsenet efter en fusion kunne undvære 2.313 årsværk eller 27 procent af alle medarbejdere.

“Hvis man virkelig ønsker at forstå potentialet i AI i den offentlige sektor, også i universitetsverdenen, må man starte med at tale med dem, der står med opgaverne i hånden. De

ved, hvor AI faktisk kan hjælpe, og hvor det ikke kan erstatte fagligt arbejde,” mener Brian Arly Jacobsen.

Som nævnt siger Boston Consulting Group, at vurderingerne hviler på en lang række studier, og i det af Dansk Arbejdsgiverforening udleverede Excel ark er der litteraturhenvisninger ved hver stillingstype. Men ingen af tre kilder nævnt i forbindelse med forskning kan forklare, hvordan effektiviseringspotentialet her er landet på 26 procent. Den ene kilde henviser til en undersøgelse af AI-støtte til mellemstore skriveopgaver, mens den anden henviser til den førnævnte BCG-undersøgelse af generering af ideer til læskedrikke og skoprodukter. Den tredje kilde er et interview med en Amazon-forsker om en prototype til evaluering af studenteropgaver.

“Man insinuerer, at man kan lave det samme som i dag med 6.000 færre forskere – men grundlaget for at sige det er ikke særlig solidt. Tværtimod er det ret vagt. Det er også en politisk ladet tilgang til universiteterne, som ignorerer værdien af faglighed, akademisk frihed og menneskelige relationer i undervisning og forskning,” siger Brian Arly Jacobsen.

BCG har fået forelagt kritikken, men har ikke svaret på den.

I et andet eksempel fra Excel-arket når BCG frem til, at den “vægtede effektivitet” i hele 29 forskellige økonomiopgaver – eksempelvis “prognostisering af produktionen af fornybare ressourcer” – kan effektiviseres med mellem 0,08 og 1,46 procent.

Det kan lyde som en skrivebordsøvelse, og det er da også lige præcis, hvad det er, siger Philipp Schröder, der er professor i økonomi ved Aarhus Universitet.

Men selvom det lyder hypotetisk, at kunstig intelligens kan reducere den tid, som økonomer bruger på 29 forskellige arbejdsopgaver, med akkurat 7,2 timer om ugen, er metoden “det bedste alternativ til fremtidsforskernes spådomme om, at kunstig intelligens vil udrydde menneskeheden”, mener Philipp Schröder.

“Så er det trods alt bedre at kvantificere,” siger han og tilføjer:

“Problemet er, at analyserne forlader skrivebordet og fører til, at man fyrer en masse mennesker i SKAT, fordi maskinen jo bare kan gøre deres arbejde.”

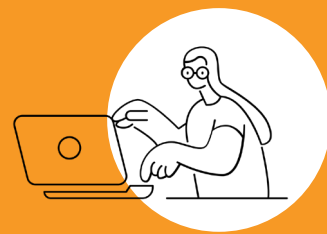
For selvom man regnskabsteknisk kan aggregere minuttbesparelser til et antal årsværk, er det ikke ensbetydende med, at alle disse årsværk kan ‘realiseres’, forklarer Philipp Schröder.

“Der er med garanti nogle jobfunktioner, hvor du ikke kan gøre det. Ligesom du ikke kan være fem procent gravid,” siger han.

“Samtidig er det klart, at selvom du har 1.000 medarbejdere, der alle kan spare 17 minutter, så bliver du nødt til at omstrukturere deres arbejdsopgaver, før du kan realisere det som en besparelse,” siger Philipp Schröder.

Og organisatoriske forandringer og tilpasninger kræver investeringer.

“Det er nok også derfor, vi begynder at se, hvor langsomt det faktisk går med at se de arbejdsgangsforandrende effekter af kunstig intelligens i virksomheder og den offentlige sektor. Det er ikke overraskende for økonomer, men det er det nok for folk med en tech-baggrund,” siger han. ♦



Grønspættebog til en presset hverdag

I har delt en række idéer til små tricks, der kan flytte fokus fra karriereræset. Her får du
20 PERSONLIGE FIF TIL AT OVERLEVE ET INTENST ARBEJDSLIV.

“Det er sundt for mig at blive til typen, nogen foragter lidt.”
Sådan skrev en af jer til mig før sommerferien, efter at jeg i den seneste udgave af Akademikerbladet opfordrede til at dele små tips og tricks til, hvordan man kan øve sig i at være *selektivt uambitiøs* i hverdagen.

Det gjorde jeg ikke, fordi det er en pointe i sig selv at være uambitiøs – men fordi vi igennem et langt liv, både på og uden for jobbet, har brug for pauser fra de mange krav og forventninger, vi bliver mødt med fra den ene og den anden front. Vi kan simpelthen ikke være gode til alt i alle henseender på alle tider.

Og kommentaren fra den anonyme akademiker bekræftede mig i, at selv om de fleste af os har helt udmærkede job, er der også mange – mig selv inklusive – der har brug for at trække sig fra kravene, før det bliver for meget. For som der også stod i beskeden: “Der er altid et par stresssygemeldte eller fem om året hos os. Det er bare blevet normalt.”

Jeg ved det godt. Optimalt set burde vi håndtere alle problemer kollektivt. Det er trods alt en af de vigtigste grunde til, at vi er med i en fagforening: Den fælles kamp for et bedre liv. I længden er det kun de samlede, strukturelle løsninger, der holder.

Og en arbejdsplads med kroniske stresssygemeldinger har et systematisk problem, der ikke kan løses individuelt. Men den slags tager tid, og i mellemtiden kan man have brug for at sno sig sin egen

vej gennem et arbejdsliv, der på mange måder bliver stadig mere kondenseret, optimeret, intensiveret.

Så jeg spurgte, og mange af jer svarede, og her er en redigeret liste over hverdagens små fiduser. I delte en del erfaringer, der knytter sig til livet som småbørnsforældre, og som kan opsummeres med dette tip: *Shake and bake!* Dem har jeg undladt i denne omgang.

Læs med et glimt i øjet, eller tag dem alle helt alvorligt, og kig på dem med den gyldne mellemvejs formildende briller eller helt bogstaveligt. Det er op til dig – så længe du er klædt bare lidt bedre på til at møde presset i arbejdslivet, er missionen fuldført. ♦



1. Læn dig tilbage, og læg benene op på bordet, når du er til møde (rådet er givet af en psykolog!).
2. Gab og kig ud ad vinduet til dårlige møder.
3. Undlad at læse bilag før møderne – så er det svært at være aktiv deltager.
4. Lad være med at rette alle stavefejl – også på tavlen, hvis du er underviser.
5. Spis resterne af din madpakke til møder.
6. Gå på toilettet to gange til store møder.
7. Klap computeren sammen, når du er træt – også selv om der venter mails i indbakken.
8. Læg kun under stærkt pres møder før 9 eller efter 16.
9. Husk, at forventningerne i høj grad kommer fra dig selv.
10. Hent dine børn efter klokken 16.
11. Hav haven fuld af ukrudt. Nullermændene lever også fint i stuen.
12. Du skylder ikke omverdenen ret mange forklaringer.
13. Du kan ikke styre andres tanker, holdninger, moral og etik. Så du kan lige så godt gøre det, du tænker er godt for dig og dine børn.
14. Drop SoMe og bullet-lister.
15. *Screw down the expectations*, som Ricardo sagde engang.
16. JOMO: *Joy Of Missing Out*.
17. Tjek kun Aula i weekenden.
18. Prioriter mig-tid i form af hobbyer og træning.
19. Vend den der med at arbejde hjemme om: Fleks ud en halv time i løbet af arbejdsdagen for at svare på private mails og ordne andre hængepartier fra mobilen.
20. En barsel viser én råt for usødet, hvordan livet på arbejdet går videre uden én. Efter sådan en oplevelse er det pludselig meget nemmere at lade livet være mest af alt det, der sker, når man har fri.



Få mest mulig ud af dit medlemskab i DM

Brug DM's kontante fordele og tjen kontingentkronerne hjem

I DM hjælper vi dig ikke kun med at stå stærkere på arbejdsmarkedet. Vi har desuden indgået en række stærke partnerskaber, så du hver dag kan få meget mere ud af din økonomi, kulturoplevelser og nyhedsmedier + alt det løse.

**Vil du også have alle dine DM-rabatter direkte i indbakken?
Login på Mit DM og tilmeld dig vores nyhedsmail.**

Få overblik over alle de kontante fordele på dm.dk/medlemsfordele



POLITIKEN
den levende avis

NØRREBRO
TEATER



ARoS

Lån & Spar



eesy

Scandic



Hvad er din hemmelighed?



CHEFREDAKTØRENS
KOMMENTAR

► Jeg har gennem livet haft langt flere hemmeligheder, end godt er. Det startede som barn, da jeg stod op ved dag gry for at løbe til Rudkøbings bedste bager og købe en kartoffelkage med den tyvekrone, jeg havde stjålet fra min mormors pung. Da jeg begyndte at få skæg, barberede jeg mig i dyb hemmelighed uden nogensinde selv at forstå, præcis hvad jeg var så bange for at dele.

I starten af 20'erne fik jeg nok. Jeg læste bogen 'Radical Honesty – How to Transform Your Life' by Telling the Truth' og besluttede mig for, at det var tid til at være ærlig om alt (i min ungdommelige naivitet troede jeg dengang stadig på, at amerikanske selvhjælpsbøger kan bruges til noget). Jeg skrev et brev, hvor jeg delte mine tre dybeste hemmeligheder med alle mine familiemedlemmer og nærmeste venner. Lad os sige det sådan, at det var relativt akavet og overskred klart grænsen mellem ærlig og udleverende. Det viste sig nu alligevel at have stor effekt: Jeg følte mig fri. Det var, som om alt det, jeg sagde højt, ikke længere kunne blive brugt imod mig.

Det er senere gået op for mig, at hemmeligheder også spiller en vigtig rolle på arbejdspladsen – og her tænker jeg ikke kun på de sædvanlige kontor-hemmeligheder om julefrokoster og kopirum. Jeg er netop blevet færdig med romanen 'Dagbog fra et tomrum' af den japanske forfatter Emi Yagi. Hovedpersonen er Shibata, en kvinde i 30'erne, som arbejder på en paprørsfabrik, hvor hun er den eneste kvinde og derfor forventes at tage sig af alle de kedelige og usynlige opgaver som at rydde kaffekopper op og holde køkkenet rent. En dag får hun nok og lyver spontant om, at hun er gravid, og at lugten af kaffe og cigarettrøg derfor gør hende dårlig. Løgnen giver hende pludselig nye privilegier: Hun slipper for opgaverne, får lov til at gå tidligere og oplever en ny frihed i hverdagen.

Historien er måske absurd (især hvis du læser bogen til ende), men alligevel skræmmende sand. Sociologen Rasmus Willig har tydeligt dokumenteret, hvordan det er blevet sværere at udtrykke sig kritisk (ærligt) på offentlige arbejdspladser. Faktisk bruger ledelsen ofte kritikken som en boomerang og kaster den tilbage mod de medarbejdere, der forsøger at råbe op om dårlige idéer og uacceptable arbejdsforhold. Med andre ord: Medarbejderne bliver presset til at holde deres faglige vurderinger hemmelige. I kølvandet opstår så det, som en anden dansk forsker Malene Friis Andersen forbilligligt har afdækket: skygearbejdet, hvor dårlige rammer betyder, at ansatte må bruge skjulte tricks og usynligt arbejde for at løse opgaverne på forsvarlig vis. Det er selve deres faglighed, de må holde hemmelig, hvis de skal udføre deres arbejde ordentligt.

Nu forsøger vi på Akademikerbladet at få alle hemmelighederne i arbejdslivet frem. Så stjæler du kuglepenne med vilje? Har du været lun på din kollega i flere måneder uden at sige det til nogen? Eller omgår du i det skjulte tåbelige regler fra din chef, fordi alt andet ville være fagligt uforvarligt?

Så vil jeg gerne høre fra dig. Skriv til mig på tko@dm.dk, eller brug formularen på dm.dk/hemmeligheder, hvis du ikke har lyst til at sende en mail. Alt er anonymt, og målet er at sætte fokus på alt det, vi bliver nødt til at holde skjult for at komme gennem arbejdsdagen – og måske få de ting frem i lyset, som vi har brug for at tale om. ♦

Tænk større

Invitation: Generalforsamling i den demokratiske a-kasse

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

**Mød op den 25. november kl. 17.00
til generalforsamling hos Magistrenes
A-kasse, Åboulevarden 23, 2. sal på
Aarhus-kontoret. Eller vær med digitalt.**

Kom gerne
allerede kl. 16,
og få en uformel
snak med
bestyrelsen



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 oplæg og en lille forfriskning, hvor du også kan tale mere uformelt med bestyrelsen. Alle medlemmer er velkomne.

Tilmelding på ma-kasse.dk/gf-tilmelding-2025



Oplæg: **AI er for vigtigt til at overlades til teknologerne**

Oplev **Mikkel Flyverbom**, professor i kommunikation og digital transformation på CBS, når han tager fat på et af tidens mest omdiskuterede emner – AI.

Med afsæt i sin forskning og policy-erfaring sætter han fokus på behovet for kritisk refleksion, ansvarlig teknologiudvikling og samfundsmæssig forståelse. Han viser, hvorfor fremtiden ikke må formes af teknologerne alene, men kræver, at mange stemmer og fagligheder – også humanister – er med ved bordet.

Glæd dig til et engagerende oplæg, der minder os om, at teknologi kan meget, men ikke uden mennesker af kød og blod.

Mikkel er medlem af Dataetisk Råd og ekspertgruppen for Digital Taskforce for Kunstig Intelligens samt tidligere formand for regeringens Ekspertgruppe om Techgiganter.



A-kassen for
humanister og scient.er

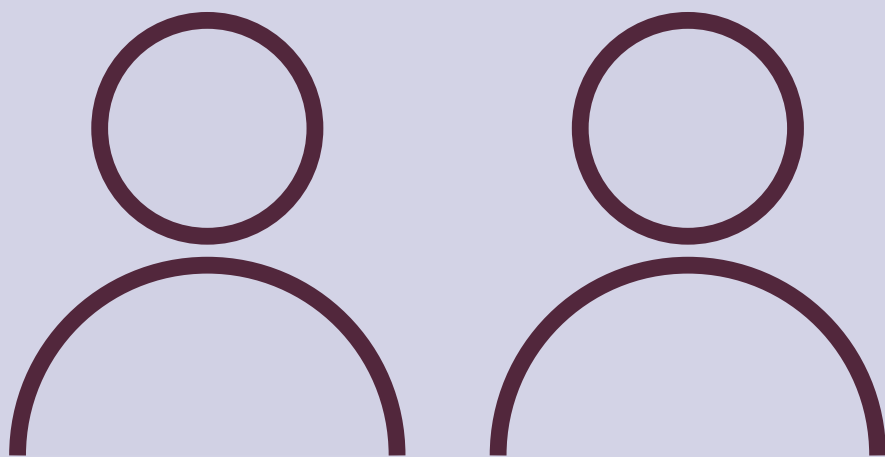
Vær med til at udvikle Danmarks mest ansvarlige pensionskasse

Nu kan du stille op til bestyrelsen i AkademikerPension.
To pladser er på valg i år.

Du kan som medlem stille op
senest den 31. oktober klokken 12.

Læs mere på
akademikerpension.dk/valg2025

**Stil op til
bestyrelsen**



Akademiker
Pension