



04
23

Paradoksalt

Færre udlån, men flere besøg.
Bibliotekarerne er i højere grad
blevet kulturformidlere.

Side 16

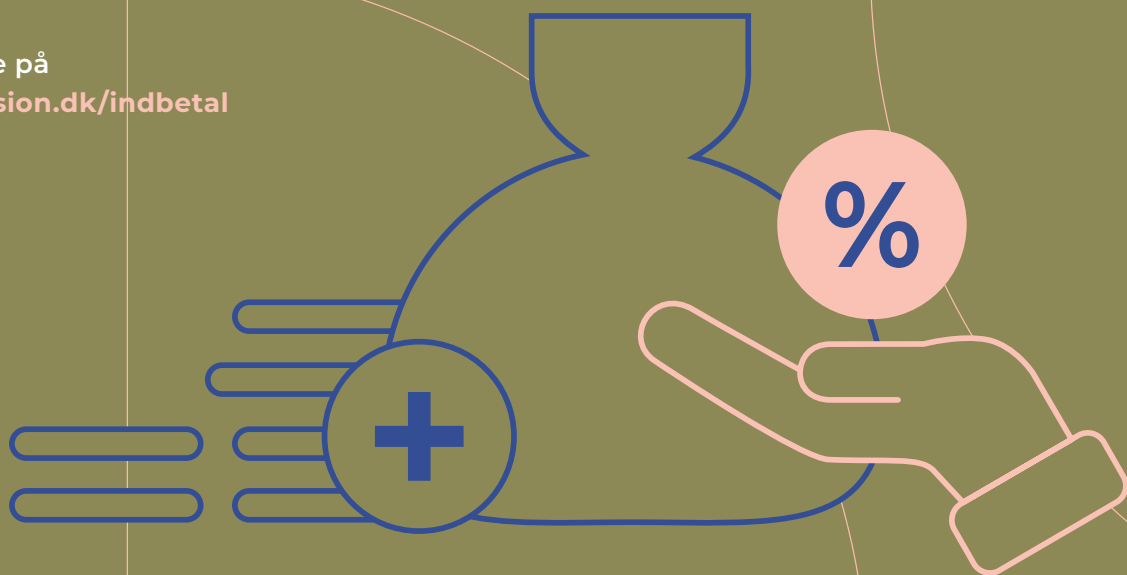
Indbetal ekstra til din pension inden nytår og få skattefradrag

Har du ekstra penge på kontoen, kan det være en god idé at indbetale til en ratepension inden nytår. Dermed polstrer du din pensionsopsparing, og samtidig kan det give dig et skattefradrag.

I år kan du få skattefradrag på op til 60.900 kroner, hvis du indbetaler dem til en ratepension.

Sidste frist for indbetaling er onsdag den 27. december.

Læs meget mere på akademikerpension.dk/indbetal



SU-forringelser på vej: Bare STOP!

➔ Regeringens planer om at skære i SU vil resultere i flere bekymringer og mindre fleksibilitet for de unge. Det er den gale vej. De unge er allerede pressede.

Mørket sænker sig. Imens lægges der op til SU-nedskæringer. Regeringen har varslet en samlet reform af SU-systemet til vinter, og i regeringsgrundlaget står, at regeringen vil afskaffe det sjette SU-år.

Det er et direkte angreb på ungdommens ret til lige muligheder – og på muligheden for at blive klogere undervejs i sit studieliv. SU'en er et lighedsorienteret redskab i uddannelsessystemet, og det står nu til at blive mindsket. Vi må sige klart: Stop!

Syv ud af ti universitetsstuderende kommer fra ikkeakademiske hjem. Disse unge har allerede en gæld, der er markant højere end gælden hos børn af akademikere. Og nu trues de med yderligere ulighed og gæld, hvis det sjette SU-år fjernes.

Hvorfor skal det være de unge, der endnu en gang bærer byrden? De studerende har allerede taget opfordringen om hurtigere gennemførelse til sig: 60 procent gennemfører deres studie på normeret tid, og resten bruger blot knap tre måneder oven i normeret studietid. For ti år siden var det tal ti måneder ekstra. Der

er ingen grund til at straffe de unge, som allerede nu gennemfører på rekordtid.

Det er, som om vi bliver reduceret til maskiner, der ikke må begå fejl. Det fleksible sjette SU-år tillader unge at skifte spor, hvis de opdager, at deres nuværende vej ikke er den rette. Der vil altid være nogle enkelte, som har brug for ekstra støtte eller ekstra tid, eller som har brug for omvalg. Og det skal der være plads til.

Har du snakket med en 19-årig, der skal vælge uddannelsesvej? Mange, jeg taler med, er i tvivl om deres vej. Jeg mener, vi skal give dem tryghed til at starte på en uddannelse – og vælge om, hvis de ikke rammer plet i første omgang. Skærer regeringen det sjette SU-år væk, smækker man døren i for de unges muligheder for at ændre kurs. Det er en straf, der falder skævt og hårdt – især for de 22 procent af de studerende, der skifter retning.

Nogle siger, at man godt kan skære i SU, fordi de fleste kommer til at tjene gode penge efter endt uddannelse. Det kan nok være, at unge, der vælger at tage en videregående uddannelse, over et livsforløb kommer til at tjene mere. Men du kan jo ikke købe pasta og ketchup for penge, du først har engang ude i fremtiden. Fra vores egne studielivsundersøgelser ved vi allerede, at knap halvdelen af de studerende siger, at de er økono-

misk dårligere stillet end for blot ét år siden.

47 procent af de studerende har under 1.999 kroner til rådighed per måned, når de faste udgifter er betalt, og 17 procent har under 1.000 kroner til rådighed, efter at husleje, varme og forsikringer med mere er betalt. Derfor er det ubegribeligt, at det igen er de studerende, der skal holde for.

Dette er i mine øjne ikke en sag for de unge alene. SU'en er en erklæring om, at samfundet støtter sine unge i deres stræben efter viden og udvikling. Lad os ikke underminere dette løfte. Vi må simpelthen ikke svigte vores ungdom og deres fremtid. ■



Hovedbestyrelsen for DM

FORPERSON

Camilla Gregersen

NÆSTFORPERSON

Sune Bach

FORPERSON DM DIGI

Tine Segel

Anders Dalsager

Andreas Bech

Anna Ockelmann

Anne-Mette Wehmüller

Bjarke Friberg

Britt Vodstrup Andersen

Henrik Steffensen Bach

Janne Gleerup

Jimmy Krab

Julia Hunt

Malthe Bækbo
Vestergaard

Olav Wedege Bertelsen

Thomas Vils Pedersen

Tommy Dalegaard
Madsen

Vibeke Knöchel
Christensen

Læg os i stuen og tag os med på lokum

→ Akademikerbladet har fået næsten 4.000 flere læsere siden sidste nummer. De fleste af jer, der før var med i KI og altså nu er fusioneret ind i DM, arbejder på biblioteker. Men I er også mange, der arbejder mere bredt med kultur, information og data. Velkommen til.

I er blevet en del af en forening, der rummer en broget flok af akademikere, der kan være svær at definere entydigt. Det er alt fra biologer i medicinalvirksomheder til historikere på lokalarkiver, it-udviklere i konsulentfirmaer, forskere på universiteter og embedsfolk i ministerier. Det kan til tider gøre det svært at være redaktør, når man skal omfavne så mange forskellige mennesker. Men



det kan også være svært at gennemskue bredden som medlem.

Tillad mig derfor at give en kort introduktion til det fagblad, I nu vil modtage fire gange om året. Jeg håber, jeg kan få det hele til at give mening.

Akademikerbladet er medlemmernes medie. Jeg ser det som vores fornemste opgave at komme tættere på jeres arbejdsliv end noget andet medie. Men hvad dølen vil det egentlig sige, når medlemmerne er så forskelligartede?

På tværs af forskelligheden lægger jeg ofte mærke til de tre samme ting, når jeg taler med en af jer: I er nysgerrige, I er fagligt ambitiøse, og I drømmer om et godt arbejdsliv – både for jer selv og for andre. Det er den røde tråd for os. Jeres fagblad.

En god historie er for mig en historie, som I taler med jeres kolleger om over frokosten. Eller som andre medier deler, så alt det, der er vigtigt i jeres arbejdsliv, kommer på dagsordenen i den offentlige debat.

Det kan være en kritisk afsløring af en dårlig arbejdsgiver eller et personligt essay om den kreative klasses storhed

og fald, som du kan læse side 48. Det kan være en inspirerende fortælling om et andet medlem eller et interview med en akademiker, vi alle kender, som Gry Jexen på side 8. Eller måske en feature om det svære i arbejdslivet, som mange har kendskab til, men sjældent taler om, såsom lederskam på side 40. Eller en lang reportage som forsidehistorien i dette nummer, hvor vi går tæt på bibliotekarernes nye rolle side 16.

Vi gør kort sagt vores bedste for at lave et magasin, der er værd at vise frem på sofabordet, og som er interessant nok til, at man lægger det ind i bunken af blade på toilettet for at bladre i det et halvt år efter.

På redaktionen sætter vi en ære i at prøve nye ting af og udfordre det, der bliver taget for givet – både i vores journalistik og i vores måde at arbejde på. Det håber jeg, at du vil være med til. Ved at udfordre os, byde ind med gode ideer og stille de samme kritiske spørgsmål til os, som vi stiller til andre.

Så hvad vil du gerne have mere af? Hvad savner du? Og har du et godt tip? Skriv til mig på tko@dm.dk. 📧

DM Akademikerbladet

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

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

DM Akademikerbladet
har redaktionel frihed

Redaktion:

Troels Kølln,
ansvarshavende chefredaktør
tko@dm.dk

Anna Dalsgaard,
bladredaktør og journalist
ada@dm.dk

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

Martin Ejlertsen,
journalist
me@dm.dk

Pernille Siegumfeldt,
journalist
psi@dm.dk

Thomas Bøttcher,
journalist
tb@dm.dk

Serge Savin,
journalist
ssa@dm.dk

Sofia Tøfting,
journalistpraktikant
svt@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen,
sekretær
srj@dm.dk

Direkte telefon:
38 15 66 52

Annoncer:

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

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

Forsidefoto:
Jonas Pryner Andersen

Oplag:
39.462 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers
Oplagskontrol

Kontrolleret oplag:
39.503 i perioden
1.7.2020-30.6.2021

Produktionsplan:

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

Deadline tekst- og
stillingsannoncer:
Fredag den 23. februar

Deadline debat:
Tirsdag den 27. februar



DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL

541-004
TRYKSAG

08



Kreativ historieformidling

Gry Jexen har over 80.000 følgere på sin Instagram-profil 'Kvinde kend din historie'. »Jeg var meget tidligt bevidst om, at min formidling skulle have et anderledes udtryk end almindelige historiebøger. Jeg ville gerne lege med grænserne for, hvordan man kan formidle historie,« siger hun.

Faste formater

- 03 Leder
- 04 Chefredaktørens kommentar
- 07 Bogleolen
- 15 Faglige fronter
- 32 Et arbejdsliv er forbi
- 57 Alt om pension
- 58 Nyt job

Artikler

- 08 Jeg vil ryste kvindehistorikeren af mig
- 16 Færre låner bøger, men flere og flere besøger bibliotekerne
- 26 Tre fortællinger fra akademikere med autisme
- 34 Udsigt til høje lønstigninger
- 38 »De skal først få styr på arbejdspresset, så lønnen«
- 40 Du skal blotte din utilstrækkelighed som leder
- 48 Den kreative klasses storhed og fald
- 54 Blogindlæg: Mor elsker dig ... og sit arbejde



26

Akademikere med autisme

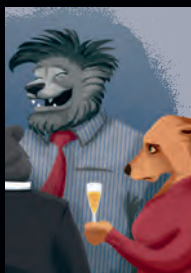
Personer med autisme kan være lige så forskellige som alle andre. Mød tre forskellige akademikere med autisme, og læs, hvordan du kan være en god kollega for dem.



38

OK24: Få styr på arbejdspresset

Pil Rix Rossel er fuldmægtig i Finanstilsynet. Hendes ønske til OK24-forhandlingerne er, at de først skal få styr på arbejdspresset, så lønnen.



40

Lederskam

Tør du tale om din utilstrækkelighed som leder? Elsebeth Hauge er selvstændig ledelsesrådgiver og giver gode råd til, hvordan du kommer i gang med at tale om din skam.



48

Den kreative klasses storhed og fald

Hvornår blev gruppen af løstansatte, kreative akademikere, der skulle sammensætte deres karrierer efter lyst, til et prekariat, spørger selvstændig journalist Måjken Eliassen i sit essay.



Kan et netværk gøre en forskel for dig?

Hvis du har en idé til, hvad du og ligesindede kan opnå ved at danne et netværk, så vil DM gerne hjælpe dig i gang.

Måske er du interesseret i at få faglig sparring og inspiration eller måske vil du være med til at påvirke udviklingen inden for et vigtigt område?

Vi sparrer med dig gennem processen, annoncerer din netværkside og faciliterer evt. de første møder.

Du har også mulighed for at deltage på en gratis to-dages uddannelse i at blive netværksdanner.

Eksempler på eksisterende netværk:

AI på Jobbet

Et netværk for DM'ere, der er begyndt at lege med AI i deres arbejdsliv

Akademikere med fysisk handicap

Et netværk, hvor vi støtter hinanden og sammen prøver at skabe bedre forhold for os

Forlagsnetværket

Et fællesskab for ansatte i forlagsbranchen

Communication experts with an international focus (INTERCOM)

A network of communication experts who work in an international context

FleksAjob – netværk for akademikere i fleksjob

Ny viden og erfaringer skabt af uddannelsesmæssige fagfæller

Cand.Sent.

Har du taget en kandidatuddannelse sent i livet og savner du sparring og input fra ligesindede?

TR-netværk

For dig, som er tillidsrepræsentant, og gerne vil have et netværk, der understøtter dit TR-virke

Kontakt os og få sparring på din netværksidé:
netvaerk@dm.dk



Minna Haddar

- 35 år
- Uddannet cand.mag. i litteraturvidenskab fra Københavns Universitet
- Arbejder som litteraturformidler på Stadsbiblioteket i Lyngby-Taarbæk Kommune
- Bor i Nordvest med sin mand og sit barn.

Mange DM'ere har et særligt forhold til bøger og litteratur. I denne serie inviterer et medlem indenfor og viser bogreolen frem. Denne gang er det litteraturformidler Minna Haddar, der byder Akademikerbladet indenfor.

Den eneste konstant i Minnas liv har været bøger – især de uhyggelige

→ Det første, man ser, når man kommer hjem til mig, er den bogreol, min mand har bygget. Den er både flot og passer ind. Men det vigtigste er, at den kan bære vores mange bøger. Bøger bliver kun smidt ud, hvis vi flytter, så der er efterhånden kommet mange til.

Jeg har altid været tiltrukket af gys og uhygge. Når jeg skræmmer mig selv med en god bog, får jeg set mine dæmoner i øjnene, uden at det bliver rigtig farligt. En af mine favoritbøger på hylderne er den litterære klassiker 'Skruen strammes' af Henry James. Den ligger i spændingsfeltet mellem det psykologiske og det overnaturlige. Det er verdens bedste spøgelseshistorie.

'Jane Eyre' af Charlotte Brontë er fantastisk smukt skrevet. I nogle ikoniske skænderier mellem Jane og hendes arbejdsgiver, Mr. Rochester, hvor de driller og giver hinandens værdier voldsomt modspil, beskriver den med få ord den brændende lyst, vi alle har til at få lov til at være nogen og blive set og lyttet til.

Hvis jeg skal pege på en eneste konstant i mit liv, så er det bøger. Gennem de mange versioner af mig selv, jeg har været i mit liv, har jeg brugt litteraturen. Til at forsvinde i, blive løftet af, spejle mig i. Helt konkret er bøgerne en konstant. Jeg har dem i hænderne fra morgen til aften. Efter arbejde henter jeg min søn, og så kører vi på det lokale bibliotek, hvor vi læser sammen.

Når jeg læser derhjemme, har jeg ikke en akademisk tilgang til bøgerne. Jeg fortolker for eksempel ikke forfatterens sproglige stil. Det, der giver mig en glød i øjet, er, når litteraturen hensætter mig til en følelse, som ikke er min egen, men bogens. Det kan være en bog, der handler om at rejse, eller en kærlighedsbog med lykke og forelskelse i luften, der skaber en fremmed, dragende verden.

Jeg læser for at lade litteraturen rive mig med. Det er ret magisk, at den kan det. 📖

Jeg vil ryste kvindehistorikeren af mig

Af: Anja Skov Granerud / Akademikerbladet@dm.dk · Foto: Rasmus Kongsgaard

Gry Jexen har stor respekt for, at generationen før hende er stolte af termen kvindehistorie. Men det må være på tide at komme væk fra, at kvinder skal have en parallel kategori, for kvinder er ikke en niche.



S

om helt nyuddannet historiker brød Gry Jexen igennem med 'Kvinde kend din historie' på Instagram, og skulle pludselig være et ansigt i medierne.

»I flere måneder sad jeg bare og læste dag og nat for at leve op til titlen 'ekspert'. For det var jeg lige pludselig. Ekspert på kvindehistorie. Hvilket bare er alt historie,« siger hun og fortsætter:

»Kvinder i renessancen, rødstrømpebevægelsen, kvinder i industrien, mødrenes historie. Hver gang det skulle handle om kvinder i medierne, ringede de til mig. Og i starten følte jeg mig enormt forpligtet til at være på, og det er jo også en del af at manifestere sin stemme, men hold kæft, hvor jeg knoklede.«

Spørger man Gry Jexen, hvorfor det lige er kvindehistorie, hun er bidt af, og om termen kvindehistorie mere generelt, får man et kontant svar.

»Jeg synes, termen kvindehistorie er misvisende. Jeg kan ikke ryste det af mig; kvindehistoriker. Hold nu kæft, tænker jeg nogle gange. Jeg siger det i alle interview, men jeg har også fundet ud af, at der er en generation før mig, som er stolte af den betegnelse. Det har jeg meget respekt for. Jeg synes bare, det må være tid til, at vi kommer videre fra, at kvinder skal have en parallel kategori,« siger hun.

Kvindeaspektet mangler i universitetsuddannelserne

Når det er sagt, så bygger fokuset på kvinderne i historien på en personlig interesse.

»Da jeg blev færdig på universitetet, opdagede jeg, at jeg havde meget lidt kendskab til kvinder i historien. Jeg syntes, det var lidt pinligt, når jeg havde ret til at gå ud og kalde mig historiker,« siger hun.

Hun opdagede, at hun på uddannelsen ikke var blevet præsenteret for kvinder i historien i lige så høj grad som for mænd.

»Da jeg begyndte at dykke ned i det, opdagede jeg, at hele aspektet mangler i universitetsuddannelserne. Kvinder er en majoritet i samfundet, og de har altid været det. Der er nicher i historien, som man kan interessere sig for og fordybe sig i, men kvinder er ikke en niche. De er en majoritet. Det er sådan, de skal behandles. Så de brede fag på historiefagene må inkludere kvinder,« siger hun.

Den nye interesse blev startskuddet til hendes Instagram-profil 'Kvinde kend din historie' og senere en podcast og bog med samme navn.

»Al den nye viden tænkte jeg, at jeg godt kunne dele. Noget, der er karakteristisk ved mit projekt, er, at jeg hele tiden har været meget ærlig omkring, at jeg selv er på en læringsrejse. Den tager jeg folk med på,« siger hun.

Ikke den første til at sige det

Da hun læste om kvinderne og dykkede ned i litteraturen, gik det op for hende, at der er flere andre historikere, der før har påpeget kvindernes manglende plads i historien.

»Jeg fik et chok over, hvor mange der faktisk har sagt det, jeg siger. I så mange år. Den tidligste bog, jeg har, som handler om de danske dronninger, er udgivet i 1910, og deri står der nærmest ordret i forordet, at nu er det på tide, at vi giver kvinderne en plads i historien,« siger hun og tilføjer:

»Det var en stor ahaoplevelse. Jeg vidste godt, at jeg ikke var den første, der sagde det. Jeg har kendt til 70'ernes forskning med 'herstory' og alt det der. Men så tidligt, som jeg har set det, vidste jeg faktisk ikke, at det fandtes,« siger hun.

Hun blev også overrasket over den modtagelse, Instagram-profilen fik, da hun startede den i 2018.

»En anden ahaoplevelse var, da jeg fik så mange følgere så hurtigt. Jeg tænkte: Okay, det her er en kollektiv følelse. Det er en kollektiv tørst, som jeg har ramt ned i. Det er ikke kun mig som nørd, der går op i det her.«

I dag har profilen over 80.000 følgere, og Gry Jexen har turneret med foredrag i hele Danmark.

Folk gik amok, da bogen udkom

Da bogen udkom i 2021, blev den også en kæmpe succes. Til stor overraskelse for den unge historiker, men også for forlaget.

»Der var ikke mange, der troede på den bog. Heller ikke fra forlaget. Jeg sagde derinde, at de måtte trykke nogle flere bøger, fordi jeg kunne se, hvad der skete på Instagram, da jeg delte forsidens. Folk gik fuldstændig amok, og det var jo fantastisk. Forlaget svarede, at de havde styr på det. Klip til, at folk gik amok, fordi den udkom i maj, og alle ville bare have den til de sene konfirmationer, men også til mors dag. Jeg kan love dig for, at jeg har aldrig haft så mange folk i røret som på mors dag 2021,« siger hun og griner.

Hun havde ikke tænkt på at fjerne sit nummer fra Krak.



Jeg vil gerne lege med grænserne for, hvordan man kan formidle historie.

Gry Jexen, selvstændig historiker



»Jeg har fået en stemme og tænker virkelig over, hvordan og hvornår jeg bruger den. Det er nok akademikeren i mig, men jeg går ikke i radioen og hiver noget ud af røven. Jeg har læst op på det og sørger for at kunne sige noget nuanceret. Jeg har kilder og perspektiver i orden, hvis jeg udtaler mig,« siger Gry Jexen, selvstændig historiker.

Gry Jexen

- Selvstændig historiker, forfatter, foredragsholder og podcastvært
- Cand.mag. i historie samt pædagogik og uddannelsesstudier fra Roskilde Universitet
- Indehaver af Instagram-profilen 'Kvinde kend din historie'
- Forfatter til bogen af samme navn, som udkom i 2021
- Står ligeledes bag podcasten 'Kvinde kend din historie'
- Vinder af Årets Fagbog 2022 (Københavns Biblioteker), KV's (Kvindelige Virksomhedsejeres) inspirationspris 2022 og Læsernes Bogpris 2022 (Danmarks Biblioteksforening og Berlingske)
- Gry Jexen er 35 år og bor i Birkerød med sin mand og søn.



Gry Jexen fik et chok over at opdage, hvor mange der faktisk har sagt det, hun siger. Den tidligste bog, hun har kendskab til, handler om de danske dronninger og er udgivet i 1910. Der står nærmest ordret i forordet, at nu er det på tide, at vi giver kvinderne en plads i historien.

→ »Jeg tror, der var 20-25 personer, der ringede til mig i den uge, fordi de ikke kunne finde bogen i butikkerne. De ville høre, om jeg havde en derhjemme, de kunne få, for deres kone skulle bare have den. Jeg sagde til min mand, at folk opførte sig, som om det var det sidste toiletpapir under coronanedlukningen. Det var vildt. Det havde jeg bestemt ikke regnet med,« siger hun.

Ensomt at få succes

For den unge historiker var det ikke udelukkende positivt at blive kendt og optræde i medierne.

»Det er nogle gange lidt ensomt, da jeg arbejder meget alene. I dag har jeg vænnet mig til det, men det var ensomt i begyndelsen at få så meget succes så hurtigt. Jeg har så mange gode venner og en god familie, men det er meget svært at forklare, hvordan det føles mentalt. For det indebærer ikke kun positive følelser,« fortæller hun.

Gry Jexen fik også symptomer på stress. Derfor har hun i dag ansat en manager, der kan hjælpe hende med at sige fra.

»Jeg har fået en stemme og tænker virkelig over, hvordan og hvornår jeg bruger den. Mange journalister tror bare, man står på spring, når de ringer. Så jeg skal lære at sige nej. Jeg kan ikke bare sige noget om hele abortens historie på stående fod. De tror ofte, jeg er et leksikon. Så det kan min manager hjælpe med,« siger hun og tilføjer:

»Min manager har reddet mit liv. Hun kan hjælpe mig med at skære ind til benet og vælge, hvad jeg deltager i. Det er nok akademikeren i mig, men jeg går ikke i radioen og hiver noget ud af røven. Jeg har læst op og sørger for at kunne sige noget nuanceret. Jeg har kilder og perspektiver i orden, hvis jeg udtaler mig.«

Kærligheden til faget giver den største værdi

For Gry Jexen handler det grundlæggende om at holde fast i fagligheden og huske sig selv på, at hun først og fremmest er historiker.

»Jeg holder fast i min faglighed som det, jeg er. Jeg er historiker, og det vil jeg gerne være resten af mit liv. Derfor skal jeg ikke bruge mig selv op på det her projekt og blive helt udmattet på et tidspunkt. Jeg er forfatter og podcaster og instagrammer. Men først og fremmest er jeg historiker.«

Deri ligger også drivkraften i hendes arbejde.

»Det er vigtigt for mig at bevare kærligheden til faget som det centrale i mit arbejde, så det at holde foredrag og stå på scener er en del af det, men ikke det, der giver mig værdi. Det, der giver mit arbejde værdi, det er kærligheden til faget, og den vil jeg gerne bevare som kernen, så jeg kan finde tilbage til den hele tiden igennem mit liv, uanset hvordan jeg arbejder med historie,« forklarer hun.

Historien gav pludselig mening

Selvom hun i dag har bygget sin karriere op omkring historiefaget, var det et tilfælde, at hun endte med at læse historie.

»Når jeg ser de nye studenter med huer på i gadebilledet, tænker jeg, at det er sindssygt, at jeg sidder her. Jeg var så langt fra at blive histo-

Der er nicher i historien, som man kan fordybe sig i, men kvinder er ikke en niche.

Gry Jexen, selvstændig historiker

riker, som man næsten kan komme. Jeg forstod faktisk ikke rigtig, hvad vi skulle bruge historie til, da jeg gik i gymnasiet. Andet end at jeg skulle kunne huske ting, som jeg ikke forstod hvorfor vedkom mig.«

Alligevel blev hun bidt af historie, da hun startede på Roskilde Universitet.

»Det var meget bevidst, at jeg søgte derned på grund af den åbne tilgang til universitetsfagene, som jeg synes er den bedste. I min optik burde alle universiteter være sådan,« husker hun og tilføjer:

»Vi skulle snuse til forskellige fag, og jeg sad ret tidligt i min uddannelse til en historieforelæsning, hvor jeg blev fuldstændig solgt. Sådan har jeg altid valgt. Med hjertet. Ellers kan jeg ikke. Så er jeg ikke disciplineret nok.«

Pludselig kunne hun se en sammenhæng mellem hendes eget liv og historien.

»Jeg forstod, hvordan jeg selv er et produkt af kulturhistorien, og hvor vigtigt det er at forstå, hvad man er formet af. Fordi det også handler om, hvordan man selv agerer i sit eget liv, hvad man forestiller sig i fremtiden, og hvordan man forholder sig til andre mennesker. Hvad det er for nogle vilkår, muligheder og rettigheder, vi har. Det forstod jeg, da jeg sad der,« siger hun.

Leger med grænserne for formidling

Til forelæsningen fik hun også øjnene op for vigtigheden af at formidle.

»Jeg var heldig at have nogle undervisere, som var enormt gode til at formidle. Derfor blev jeg også tidligt bidt af at formidle. Jeg vidste, at den følelse, jeg havde til den første forelæsning, den kunne jeg godt tænke mig at give til andre.«

Med forældre, der er skolelærere og altid har vægtet det kreative højt, blev Gry Jexen ikke presset til at få gode karakterer i sin opvækst.

»Der var meget kultur, musik og teater i mit hjem. Jeg har opdaget senere, at der er stor forskel på familier. Hos os var det kunst og musik og kreativitet, der fyldte i mit barndomshjem. Der var ingen forventninger til mig bogligt. De var glade, når vi fulgte med og læste vores lektier, men de blandede sig ikke i, hvad vi fik af karakterer,« siger hun.

→



Gry Jexen fik en aha-oplevelse, da hun i 2018 startede sin Instagram-profil 'Kvinde kend din historie' og opdagede, at fraværet af kvinder i historien er en kollektiv følelse. I dag har hun over 80.000 følgere og har holdt foredrag rundt om i hele Danmark.

- Hendes opvækst har givet hende en måde at tilgå formidling af akademiske tekster.
- »Jeg var meget tidlig bevidst om, at det skulle have et anderledes udtryk end almindelige historiebøger. Jeg ville gerne lege med grænserne for, hvordan man kan formidle historie. Det kommer nok fra min kreative opvækst, at det ikke er så farligt at gøre tingene på min egen måde. Fordi jeg er opvokset med, at de boglige og kreative fag var vægtet lige højt,« siger hun.

Kæmper for at kvinder kan finde sig selv i historieskrivningen

For Gry Jexen er det vigtigt, at det ikke kun er andre historikere eller akademikere, der har adgang til den viden, hun formidler. Derfor er både bogen *Kvinde kend din historie* og Instagram-profilen med samme navn formidlet i et letforståeligt sprog.

»Historien er befolkningens. Jeg synes, der er alt for meget rigtig god, meget grundig og brugbar forskning, som ikke kommer udover rampen fra universitetet. Det lukker sig om sig selv i miljøet, og det synes jeg er ærgerligt. Jeg elsker at arbejde i det spændingsfelt, der handler om at konvertere det nogle gange lidt tunge videnskabelige stof til noget lettilgængeligt og brugbart,« siger hun.

For ligesom hun selv var optaget af, hvordan hun er formet af historien, er det for hende et valg at give den bevidsthed videre i sit arbejde.

»Det er vigtigt for mig, at man føler, at historien er vedkommende for én, uanset hvem man er. Jeg

kæmper så hårdt for at skabe noget ligestilling i historien, for at kvinder kan finde sig selv i historieskrivningen. Igen tilbage til min egen oplevelse af vigtigheden af at forstå sig selv i en historisk kontekst,« siger hun.

Udstilling på Arbejdermuseet på vej

Derfor er hendes forbilleder også de akademikere, der forstår at formidle til en bred målgruppe.

»Jeg føler mig meget beslægtet med den brede befolkning. Jeg føler mig ikke så akademisk og har aldrig gjort det. Jeg knækkede den akademiske kode og fik gode karakterer. Men hånden på hjertet, hvis jeg skal være helt ærlig, så er nogle af mine største forbilleder Jeanette Varberg, Rane Willerslev og Svend Brinkmann. Dem, som forstår at gøre deres viden letforståelig,« siger hun.

I fremtiden venter nye projekter for Gry Jexen. Hun er medkurator på en ny særudstilling på Arbejdermuseet med fokus på kvinder i arbejderhistorien. Ligesom hun har flere andre projekter på vej.

Det, der startede med en Instagram-profil, hun kunne vise frem til jobsamtaler, er blevet til en karrierevej. Og Gry Jexen er ikke i tvivl om, at hun kommer til at bruge store dele af sit arbejdsliv på at skrive kvinderne frem.

»For mig er det så åbenlyst at kvinder skal have en større plads i historien, at det kom bag på mig at det er til diskussion. Det kommer jeg nok til at bruge resten af mit arbejdsliv på, og det gør slet ikke noget.« 📌

Faglige fronter



Henrik Wenzel er professor ved SDU Life Cycle Engineering, hvor han forsker i affaldssortering.



Merete Kristoffersen er enhedschef i Teknik- og Miljøforvaltningen, Københavns Kommune.

Burde vi affaldssortere mindre i hjemmene?

Affaldscontainere fylder efterhånden godt op på villaveje og i baggårde, og de mange spande til affaldssortering fylder en hel del i køkkenerne rundt omkring. For med affaldsbekendtgørelsen fra januar 2021 skal borgere på tværs af kommuner fremadrettet sortere affald i ti affaldstyper. Men er det den bedste løsning? Burde vi affaldssortere mindre i hjemmene?

Henrik Wenzel

Ja, plastik og kartoner burde komme i restaffald

! Borgerne er dårlige til at sortere affald i hjemmet

● Vi ved, at borgerne generelt har svært ved at sortere affald korrekt i hjemmet og alt for ofte kommer plastik og karton med ned i restaffaldet. Der kommer bare meget mindre i den spand til plastik i husstanden, end sensorer og robotter kan finde, når man sorterer centralt. Når affald ikke sorteres korrekt, ender genanvendelige materialer ofte det forkerte sted. Det betyder, at de ikke bliver genanvendt, som de burde. En nylig rapport fra Rambøll har vist, at vi kan få seks gange mere klimagevinst ud af at centralsortere, så det har virkelig en betydning.

! Det er for dyrt at hente affaldet

● Det er markant billigere at sortere affald centralt frem for at indsamle det fra hver enkelt husstand. I vores nuværende system, hvor vi lægger stor vægt på kildesortering, er det indsamlingen, der løber op i de højeste omkostninger. Det bunder blandt andet i, at der går nogle dyre mandetimer med at indsamle de forskellige fraktioner for sig og holde dem adskilt. For ikke at nævne værdien af den tid, de enkelte borgere bruger på det, og den plads, det optager i hjemmet.

! De gør det i udlandet

● Vi skal lære af erfaringerne i lande som Norge og Holland. Her har man efter mange års kildesortering indset, at centralsortering er både billigere og mere effektivt, og derfor breder det sig mere og mere i de lande. Det er altså ikke et eller andet fantasiprojekt. Vi har helt konkret erfaring fra udlandet med, at det virker superfint.

Merete Kristoffersen

Nej, plastikken genbruges bedst, når den sorteres i hjemmet

! Kvaliteten forbedres, når vi sorterer i hjemmet

● Vores mål er ikke mest mulig plastik i systemet, men mest brugbar plastik til genanvendelse. Det betyder, at renhed er uhyre vigtigt – og den er alt andet lige større, når plastikken er sorteret separat fra restaffaldet. Det bunder især i, at plast i restaffaldet ikke må genbruges i mademballage, for fødevarerproducenterne er ikke meget for, at din genanvendelige indpakning til fiskefrikadellerne på et tidspunkt kan have været i berøring med de bleer, du smed ud i restaffaldet.

! Afhentning bliver ikke væsentligt dyrere

● Der er en almindelig bekymring om, at indførelsen af kildesortering vil skruer omkostningerne i vejret. Men for os i Københavns Kommune er det ikke en stor faktor. Der bor så mange husstande tæt sammen, at de specialiserede spande hurtigt bliver fyldt op. Og så er der ikke så stor forskel på, om skraldebilen skal hente seks spande restaffald eller fire spande restaffald og to med plast/karton. Og skraldebilerne kører for øvrigt på el.

! Udlandets modeller er ikke mirakelkure

● Jeg har selv været på utallige anlæg blandt andet i både Norge og Holland. Og her har de et enormt forbrug af strøm. Hvis man skal bruge materialet, der sorteres centralt, skal det enten behandles eller sorteres på enten meget krævende vis eller bruges til produkter af lavere værdi. Det kunne for eksempel være de plader, lastbilerne kører på ved byggepladser. Vi har selv fået lov til at bygge et anlæg, der kan eftersortere restaffaldet. Her vil vi kunne adskille noget af det sidste plast i restaffaldet, men det vil gå til den slags plastprodukter med en lavere værdi.





Færre låner bøger, men flere og flere besøger bibliotekerne

Internettet har overtaget en del af bibliotekarernes rolle. Men til trods for at færre låner bøger, besøger flere og flere bibliotekerne. Det betyder, at bibliotekarerne i højere grad er kulturformidlere, som arrangerer begivenheder og fællesskaber. Så bibliotekerne lever i bedste velgående. De har blot fået en ny rolle, mener forskere.

»Det er jo skrækkeligt,« hvisler Helge Scheuer Nielsen ud mellem tænderne, da han nærmer sig Sundby Bibliotek, ledsaget af glædesudråb fra børn på legepladsen, der ligger på vejen hen til skydedøren ind til biblioteket.

Den pensionerede bibliotekars gang er præget af de 82 år, da han træder de sidste korte skridt ad vejen til biblioteket. For enden af bygningen hænger et sort skilt fra Københavns Kommune med en pil og tre linjer, hvor 'Sundby Bibliotek' er klemt mellem 'Kvarterhuset' og 'Borgerservice'.

Næsten halvdelen af bøgerne er væk

Foran Kvarterhuset står en scanner til sundhedskortet, så man kan komme ind på biblioteket, når der ikke er personlig betjening, og allerede nu står to af den pensionerede bibliotekars ankepunkter over det moderne bibliotek klart: Bibliotekets oprindelige rolle klemmes væk mellem andre funktioner, og på selve biblioteket er bibliotekaren efterhånden væk og brugerne overladt til selvbetjening.

Scanneren er nødvendig, for der er kun betjening fra 14 til 17 i hverdagene og 10 til 14 fredag og lørdag i biblioteksfilialerne i Københavns Kommune. Og tendensen til kortere betjenings-tid ses flere steder i landet.

Det er blandt de mange kritikpunkter, som Helge Scheuer Nielsen fremhæver i de mange debatindlæg, pjecer og breve, han efterhånden har skrevet fra sit hjemmekontor på Amager – et gulligt værelse med et skrivebord fuldt af papirer, piber og en klodstelefon.

I sin seneste pjece 'Mord på Biblioteket', der

udkom i oktober, kritiserer han endnu en gang det moderne biblioteksvæsen, ligesom han fremhæver, at antallet af bøger i Københavns Kommune er faldet fra 1.316.000 i 2010 til 756.000 i 2021. Selvsamme tal fremhævede han i pjecen 'Vi lukker om fem minutter', som han udgav sidste år.

Meget har forandret sig

Nu står Helge Scheuer Nielsen i indgangen til Sundby Bibliotek. På højre side ligger en bunke grønne affaldsposer til bioaffald. Bagved sidder to kvinder på en café og snakker om deres job. Og længere nede gemmer Københavns Borgerservice sig, hvor en skærm viser borgernes nummer i køen.

Helge Scheuer Nielsen ryster på hovedet og går målrettet til venstre.

Her træder han ind på Sundby Bibliotek – arvtageren til det bibliotek i Amager Centret, han selv gennem 11 år stod i spidsen for. Men der er ikke just tale om et glædeligt gensyn. For meget har forandret sig, siden Helge Scheuer Nielsen stoppede i forbindelse med bibliotekets flytning i 2001. En beslutning, der bundede i vrede over, at biblioteket fik så lidt plads i den nye bygning.

Og ifølge den pensionerede bibliotekar er udviklingen ikke blevet vendt siden – hverken i Sundby eller på resten af landets biblioteker.

»Det er én stor tragedie,« mener han.

Han står ikke alene med store følelser omkring bibliotekerne. Den seneste tid har der været stor debat om bibliotekernes rolle. Liberal Alliances formand, Alex Vanopslagh, argumenterede i sommer for, at bibliotekerne helt burde lukke, fordi deres rolle var udtjent med digitaliseringen. Og i Københavns Kommune har der været debat om, at bibliotekarer og bøger fylder stadig mindre, mens bogudstillingerne styres fra central hånd, så selvbestemmelsen og spontaniteten på det enkelte bibliotek bliver mindre.

Det er med andre ord tydeligt, at bibliotekerne med internettets indtog har forandret sig radikalt de seneste årtier – og med dem bibliotekarernes rolle og selvforståelse.

Stine Hoffmeyer trives i sin nye rolle

Tre metalreoler på række er det første, der møder Helge Scheuer Nielsen, da han træder ind på selve biblioteket. De sparsomt fyldte hylder, hvor der stikker hvide sedler op af de enkelte bøger, er reserveringshylderne. Her afhenter borgerne de bøger, de typisk har bestilt over nettet, og som er blevet leveret fra et fjernlager i Albertslund.

»Der er gået mere logistisk end inspiration i det. Der er ikke ret mange bøger at gå imellem og blive inspireret af eller nogen bibliotekar at spørge til råds,« sukker han og stirrer tomt ud i luften mellem reserveringshylderne.

»Godt, at det ikke er mig, der er bibliotekar. For hvad er der efterhånden tilbage?« spørger han.

En uge senere står den 41-årige bibliotekar Stine Hoffmeyer ved de selvsamme reserveringshylder. Hun er glad for udviklingen på



»Yngre bibliotekarer har måske i højere grad nydt den frihed og dynamik, der kommer, når man ikke er lænket til skranken det meste af arbejdstiden.«

**DORTE SKOT-HANSEN, LEKTOR EMERITA
VED KØBENHAVNS UNIVERSITET**



Fra sit hjemmekontor på Amager har Helge Scheuer Nielsen blandet sig i biblioteksdebatten de seneste mange år. I oktober udgav han den kritiske pjese 'Mord på Biblioteket', der er efterfølgeren til pjecen 'Vi lukker om fem minutter' fra sidste år. Helge Scheuer Nielsen var leder af forgængeren til Sundby Bibliotek, men biblioteket fyldte ikke nok i bygningen, mente han. Derfor valgte han at gå på efterløn. I dag ærgrer han sig over, at Borgerservice fylder i bygningen på bekostning af plads til bøgerne.



Det mobile metalpodie har afløst skrankerne på Sundby Bibliotek, som har personlig betjening to-tre timer om dagen. Resten af tiden er biblioteket selvbetjent. Bibliotekar Stine Hoffmeyer er vært på Sundby Bibliotek og bruger det meste af sin arbejdstid på at planlægge og koordinere arrangementer og fællesskaber.

→ kommunens biblioteker, hvor man for to år siden opdelte personalet i »logistik« og »værter«. Førstnævnte tager sig blandt andet af at opstille materialerne, der fragtes fra et fjernlager i Albertslund, korrekt. Det resterende personale på biblioteket kaldes værter. Og den rolle trives Stine Hoffmeyer rigtig godt i.

»Jeg har fået en stor grad af fleksibilitet, selvbestemmelse og meget forskellige typer af opgaver. Jeg får lov til både at betjene brugerne, planlægge arrangementer og afvikle dem. Særligt fordybelsen i aktiviteter og arrangementer har fået lov til at fylde mere efter opdelingen – og det passer mig rigtig fint.«

Dorte Skot-Hansen har forsket i bibliotekernes identitet og legitimitet i moderne tid, og hun vurderer, at der har været meget forskelligartede reaktioner på den nye bibliotekarrolle på tværs af generationer.

»Mange yngre bibliotekarer har måske i højere grad nydt den frihed og dynamik, der kommer, når man ikke er lænket til skranken det meste af arbejdstiden. Men mange ældre bibliotekarer begræder, at de har tabt den fordybelse i materialet, de tidligere havde mulighed for, i takt med at de i højere grad er blevet generalister,« siger Dorte Skot-Hansen, der er lektor emerita ved Københavns Universitet.

Skrankerne er væk

Stine Hoffmeyer forklarer, at lånerne efterhånden er så selvkörende med lån af bøger, at man for to år siden fjernede to skranke, hvor bibliotekarer tidligere sad og betjente brugerne.

Skrankerne stod ved siden af trappen til bibliotekets første sal, hvor gæsterne nu møder ryggen af skulderhøje sorte reoler, hvor de reserverede bøger i første omgang ryger hen.

Stine Hoffmeyer løfter et stort banner med teksten 'Biblioteket er lige nu selvbetjent' om bag reolerne og ruller et meterhøjt metalpodie frem med en bærbar computer på toppen. Det er hendes skranke i dag.

»Hov, jeg sniger mig lige forbi,« får hun sagt, da hun støder på en logistikmedarbejder på vej ud fra reolerne.



»Den gamle karikatur af bibliotekaren som noget tørt og indadvendt er helt død.«

HENRIK JOCHUMSEN, LEKTOR PÅ INSTITUT FOR KOMMUNIKATION VED KØBENHAVNS UNIVERSITET

'Spørg bare! Du står det rigtige sted' står der forrest på hendes podie. Klokken er blevet 14, og betjeningstiden er netop startet.

Fra bogsamling til mødested

»Skal du have hjælp?« spørger Stine Hoffmeyer en yngre kvinde, der har stirret på selvbetjeningsskærmen ved siden af i et par minutter.

Det skal hun. Hun er i tvivl om, hvordan hun låner en bog, og Stine Hoffmeyer guider hende pædagogisk på vej.

Den type kontakt med brugerne fylder efterhånden ikke ret meget i hendes arbejdsliv. Størstedelen af tiden sidder Stine Hoffmeyer mellem bjælkerne under loftet på fjerde sal, hvor hun og hendes kolleger har kontor. Her planlægger og koordinerer hun arrangementer og fællesskaber på biblioteket.

Det kunne være en børnebogsfestival, en vikingedag, fremvisning af digitale foredrag, ligesom biblioteket huser fællesskaber for alt fra strik og læseklub til klassisk musik og erindringer. Og det er den udvikling, man generelt har set på biblioteksområdet, fortæller Dorte Skot-Hansen. Tidligere var biblioteket stedet, hvor man kom for at låne bøger og få den information, der var brug for i et videnssamfund. Men den rolle har internettet i høj grad overtaget, forklarer hun.

»Derfor er bibliotekarens opgave med at finde den rette bog til den rette låner også gradvist blevet mindre. I stedet for en bogsamling er biblioteket blevet et sted for ophold og oplevelser, og hvor man indgår i relationer med hinanden – og det betyder så, at bibliotekarerne i højere grad bliver kulturformidlere, der skal arrangere begivenheder og fællesskaber.«

Udlån er faldet, mens besøgene er steget

Henrik Jochumsen er lektor på Institut for Kommunikation ved Københavns Universitet, hvor han forsker i folkebibliotekets udvikling. Han peger på, at den udvikling også kan ses i tallene.

»Udlånstillene er faldet, men vi kan faktisk også se, at →



Vi skal kunne mange ting i dag

Pia Nyberg, Bibliotekar på Hillerød Bibliotekerne, tillidsrepræsentant og medlem af bestyrelsen i DM Kultur og Medier. Uddannet fra Danmarks Biblioteksskole i 2002

Hvad fik dig til at søge mod bibliotekarfaget?

Jeg havde aldrig været en bogorm eller brugt bibliotekerne ret meget. Men efter min hf var jeg arbejdssøgende, og der var så en på arbejdsformidlingen, der sagde, at der var et job som bogopsætter på et lille bibliotek i Helsingør. Det var simpelthen tilfældigt, at jeg blev kastet ud i det, men så blev jeg helt vild med biblioteket som arbejdsplads. Som bibliotekar er man jo i kontakt med alle slags mennesker i samfundet, og jeg kunne godt lide, at biblioteket var et sted, hvor alle var velkomne.

Hvad tænker du om bibliotekarrollen i dag?

I dag handler det ikke kun om formidling af bøger, men også om at danne fællesskaber mellem borgerne. Det er det analoge møde mellem borgere og bibliotekarer, men også mellem borgere og borgere, vi skal understøtte. Men det betyder også, at vi skal kunne mange ting i dag. Litteraturkendskab er stadig vigtigt, men hele faciliteringsopgaven i forhold til arrangementer og fællesskaber er lagt oveni.

Hvis du kunne ændre én ting ved bibliotekerne, hvad skulle det så være?

Jeg ville sådan ønske, at der var flere bibliotekarer til at møde borgerne på bibliotekerne, for det tror jeg, de værdsætter. At de kan komme ind et sted, hvor de ikke skal betale, og de ikke har bestilt tid, og der står nogen klar til at lytte til dem, ligegyldigt hvad deres behov er. Altså at de kan henvende sig til et rigtigt menneske i stedet for en infotavle eller en app.

→ besøgstallene er steget. Så bibliotekernes nye rolle er på mange måder blevet en succes – de bliver bare brugt på en ny måde i dag.«

De større besøgstal hænger sammen med arrangementer og aktiviteter på biblioteket, mener Henrik Jochumsen. Men en stor del af forklaringen har også at gøre med det rum, bibliotekerne er.

»Det vrirler med studerende, børnefamilier, personer med anden etnisk baggrund end dansk og også socialt udsatte, for hvem biblioteket kan være et fristed. Mange bruger også biblioteket som et såkaldt third place – et sted ud over hjemmet og arbejdet, hvor man mødes eller opholder sig. Der er efterhånden ikke ret mange af sådan nogle ikkekommercielle steder, hvor man kan være uden at skulle købe noget,« forklarer han.

Men bibliotekarens nye funktioner betyder også, at den faglige identitet på mange måder er under forandring, mener Henrik Jochumsen.

»Den gamle karikatur af bibliotekaren som noget tør og indadvendt er helt død. Bibliotekets nye rolle kræver kompetencer til at kunne formidle, indgå i relationer og skabe partnerskaber i lokalsamfundet.«

Nøgletal fra ny undersøgelse

53 % af befolkningen er i dag biblioteksbrugere. **72 %** af befolkningen oplever, at biblioteket har stor samfundsmæssig værdi. Region Hovedstaden har den højeste andel af biblioteksbrugere (**58 %**), Region Syddanmark har den laveste (**48 %**). Kendskabet til bibliotekets digitale tilbud er steget. I 2013 kendte **19 %** Filmstriben, og **13 %** kendte eReolen. I dag kendte **42 %** både Filmstriben og eReolen.

Undersøgelse fra november 2023 fra Tænketanken Fremtidens biblioteker. Se den på fremtidensbiblioteker.dk

Han peger på, at diversiteten blandt bibliotekarere er vokset med tiden. Før kom alle fra den tidligere Danmarks Biblioteksskole, mens man i dag ansætter medarbejdere med mange forskellige faglige baggrunde. Det kan for eksempel være i litteraturvidenskab, historie eller journalistik.

»Det giver en dynamik, der passer bedre til deres nuværende funktion,« vurderer han.

Bibliotekets arkitektur og indretning er også ændret

Stine Hoffmeyer viser vej til forsamlingsalen, der er en del af en tilbygning, der kom til, da biblioteket flyttede fra Amager Centret i 2001.

Store glasruder med et indre stormasket gitter lyser den tomme sal op, da hun træder ind og stiller sig under en stor diskokugle i loftet. Vi står i 1. sals højde oven på det, som Dansk Arkitektur Center beskriver som »en skov af skæve betonsøjler«, som bærer tilbygningen.

»Her holder vi jævnligt foredrag og arrangementer, som jeg planlægger sammen med kolleger,« siger hun.

Netop bibliotekernes arkitektur har også været i forandring i takt med bibliotekernes nye rolle, forklarer Dorte Skot-Hansen.



Jeg begræder ikke udviklingen

Lene Vejle. Pensioneret bibliotekar, gik på efterløn i 2014 fra Odsherred Bibliotek. Uddannet i 1976 fra Danmarks Biblioteksskole

Hvad fik dig til at søge mod bibliotekarfaget?

Som 14-årig blev jeg bogopsætter på Frederikssund Bibliotek, og det var et vældigt inspirerende miljø, hvor der blev rykket rundt på tingene i 60'erne. Man kom jo fra de lige reolopstillinger, hvor ingen bogrygge var vendt ud imod publikum, og hvor man jo nærmest ikke måtte være synlig. Det blev der meget hurtigt ændret på. Det blev et kreativt miljø, hvor der hverken var støvet eller knolde i nakken. Jeg fik tidligt lov til at lave mange forskellige ting, og vi afholdt blandt andet arrangementer på et tidspunkt, hvor det ikke var almindeligt på biblioteket. Det var så inspirerende, at jeg måtte søge ind på uddannelsen.

Hvad tænker du om bibliotekarrollen i dag?

Det handler stadig om at formidle. Men hvor man før formidlede til den enkelte bruger, er det i dag til større forsamlinger. Der bliver arrangeret begivenheder, hvor publikum bliver klogere på litteratur og kultur. Jeg begræder ikke udviklingen generelt, forstået på den måde at teknologien også har været en stor hjælp på mange områder. Og den kan vi heller ikke sætte os op imod, så vi skal bare bruge den. Men det levende ord og formidlingen, det mener jeg stadig er det væsentlige i jobbet.

Hvis du kunne ændre én ting ved bibliotekerne, hvad skulle det så være?

Der er ingen tvivl om, at det levende menneske i biblioteket også er det levende bibliotek. Og desværre er det jo sådan, at mange vælger at komme på et tidspunkt, hvor de selv lukker sig ind på biblioteket. Jeg tror, det bliver en dimension fattigere. Så jeg kunne godt ønske mig, at man mødte flere personaler på biblioteket – også i dag.



Særligt fordybelsen i aktiviteter og arrangementer har fået lov til at fylde mere efter opdelingen i 'logistik' og 'værter' i Københavns Kommune. Og det er Stine Hoffmeyer, der er vært på Sundby Bibliotek, glad for.

»Jeg har fået en stor grad af fleksibilitet, selvbestemmelse og meget forskellige typer af opgaver. Jeg får både lov at betjene brugerne, planlægge arrangementer og afvikle dem.«

→ »Vi ser, hvordan bibliotekerne rykker væk fra at være samlinger fulde af reoler og i stedet bliver mere åbne og indbydende rum. Hvor der før var bøger, er der nu læsepladser eller plads til arrangementer. Og de nye, ikoniske biblioteker, som vi for eksempel ser i Aarhus, Helsingør og i Københavns Nordvestkvarter, fungerer som såkaldte placemakers – samlingspunkter, der skal trække folk til.

Helge tabte kampen

Det gælder også for Sundby Bibliotek. Den kendte arkitekt Dorte Mandrup stod bag restaureringen og ombygningen af den tidligere fabriksbygning fra 1880, da biblioteket flyttede ind – herunder den nye tilbygning, Stine Hoffmeyer står i.

Helge Scheuer Nielsen var leder af biblioteket, da ombygningen og biblioteket blev planlagt. Han husker kampe om, hvor meget biblioteket skulle have lov til at fylde i bygningen.

»Pludselig skulle der også være en ungdomsskole og en café, og nogle ville også have et folkekøkken. Der blev proppet mere og mere ind, og biblioteket og de mange samlinger, jeg gerne ville have haft, blev mindre og mindre. Jeg kæmpede imod, men jeg endte på mange måder med at tabe.«

Resultatet blev, at Helge Scheuer Nielsen gik på efterløn, et halvt år inden biblioteket flyttede ind i den nye bygning, så »det ikke skulle tynges af en mand, der ikke troede på projektet«. Og sådan har han det stadig.

Bibliotekerne lever på en ny måde

På Sundby Bibliotek er Helge Scheuer Nielsen omringet af børnefamilier, der leger i underetagen, og studerende, der sidder med åbne bærbare på første sal. Han er den eneste, der går og kigger på bøgerne i reolerne. Han går hen til »K« under skønlitteratur og peger på hylden.

»Du kan ikke finde 'Hærværk' af Tom Kristensen. Den er ingen steder i hele kommunen,« beklager han sig.

Men spørgsmålet er, om bibliotekernes nye prioriteter ikke er en naturlig udvikling, når borgerne tilsyneladende efterspørger noget andet. Det mener han ikke er tilfældet.

»Det er jo hønen og ægget. Når du ikke giver brugerne bøger og bibliotekarer at lade sig inspirere af, så er det klart, at det ikke bliver efterspurgt. Det eneste, de har, er standardiserede udstillinger, der styres centralt. På den måde er det også en ond spiral, der ender med, at sådan en klassiker ikke er til at finde.«

Helge Scheuer Nielsen går forbi en af de centralt kurerede udstillinger, der er spredt ud over biblioteket – i dette tilfælde med 'tankevækkende bøger'. Han kigger ned og scanner bøgerne med øjnene. Hænderne lander pludselig på 'Engang troede vi på fremtiden' af Christian Bennike – en bog om skiftet fra 90'ernes optimisme til nutidens krisestemning.

»Gud, den tror jeg sgu, at jeg skal låne med hjem,« siger han og samler den op.

Ifølge Dorte Skot-Hansen var der ikke meget optimisme på bibliotekernes vegne i 90'erne.

»Op til årtusindskiftet tvivlede man på, om bibliotekerne overhovedet skulle overleve, når internettet vandt frem. Men de lever jo fortsat – bare på nye måder.«



Mulighederne er mange

Mads Mejer Frederiksen. Bibliotekar på Randers Bibliotek. Uddannet fra Biblioteksskolen i Aalborg i 2002

Hvad fik dig til at søge mod bibliotekarfaget?

Jeg var meget glad for at komme på biblioteket som barn og kom der meget. Da jeg skulle vælge uddannelse, var det et af valgene, og jeg kom ind på Biblioteksskolen i Aalborg. Under uddannelsen fandt jeg ud af, at det var folkebiblioteket, jeg gerne ville. Det fascinerende ved faget er, at man decideret kan hjælpe borgerne, for eksempel ved at finde svar på spørgsmål. Man bliver en slags detektiv og god til at grave i noget, og jeg kan godt lide at nærde informationer frem fra troværdige kilder.

Hvad tænker du om bibliotekarrollen i dag?

Der er så mange muligheder som bibliotekar i dag, og man er ikke fastlåst i én funktion. Uanset hvad vi leverer, så er bibliotekerne fyrtårnet, hvor borgere kan søge hen. Vi er på andre platforme og i andre formater og afholder flere arrangementer end nogensinde, for brugerne vil både underholdes og blive klogere. Men vi udfører stadig det, der er bibliotekets grundpille, at alle har lige adgang til information. Vi ligger i et kulturhus med et kunstmuseum og et historisk museum, som vi samarbejder med. Det er godt tænkt.

Hvis du kunne ændre én ting ved bibliotekerne, hvad skulle det så være?

Biblioteket er et meget godt sted i dag, så jeg synes ikke, at der er behov for at ændre noget. Men vi skal følge med udviklingen og ændre os i takt med den. Vi kan være udfordret af, hvad politikerne beslutter. Vi er blevet skåret ned, og nogle tjenester forsvinder. For eksempel 'Lydavisen', hvor vi læste Amtsavisen op, og 'Bogen kommer', hvor vi kørte bøger ud til private borgere. Vi har kun en bogbus tilbage, og der er færre penge til materialer end for blot fem år siden. Men vi har glade borgere, som gerne kommer igen.

SÆRUDSTILLING
INDTIL 18. FEBRUAR 2024



SAMLERENS VALG

C.L. DAVID OG NYERE
DANSK KUNST



DAVIDS SAMLING

PARK
MUSEER
NE

TRE FORTÆLLINGER FRA AKADEMIKERE MED AUTISME

Stikkende fløj, originale løsninger og ualmindelig godt arbejde. Tre akademikere med autisme fortæller om deres hverdag på kontoret.

→ Nogle mennesker med autisme har særinteresser. Interesser, der i særlig høj grad optager dem. Andre har ikke.

Nogle mennesker med autisme har brug for struktur og orden. Andre har ikke.

Personer med autisme kan være lige så forskellige som alle andre. Det, der karakteriserer de fleste, er, at det sociale samspil med andre kan være særligt krævende.

Vi har talt med tre vidt forskellige personer med autisme, der fortæller, hvordan diagnosen påvirker deres arbejdsliv. Og vi har talt med en psykolog, som giver gode råd til, hvordan du kan være en god kollega for en kollega med autisme. ■

»JEG ER MEGET
SANSESENSITIV OG
EKSTRA OPMÆRKSOM
PÅ FORANDRINGER.«

ALEXANDER MILNE,
RESEARCHER I
AUTISMEFORENINGEN



»JEG KAN HAVE SVÆRT
VED AT VIDE, HVORNÅR
JEG MÅ FORSTYRRE.«

ANNE-CHARLOTTE PARKING,
ADM. MEDARBEJDER I SOSU H

»JEG HAR OFTE FORNEM-
MET, AT ANDRE FINDER MIG
IRRITERENDE. DET ER JEG
BEGYNDT AT RECLAIME.«

LISE LOTZ,
NETVÆRKSMEDARBEJDER
I KULTURHUSET PULSEN





JEG LÆGGER MINE M&M'S I FARVEBUNKER. EN EVNE, JEG OGSÅ BRUGER TIL HURTIGT AT DANNE ET OVERBLIK

Anne-Charlotte Parking

31 år. Cand.pæd.soc. Arbejder som administrativ medarbejder i SOSU H. Diagnosticeret med Aspergers syndrom, som er en form for autisme.

Netværk

DM har et netværk for neurodivergente akademikere. Netværket tilbyder støtte og opbakning til både de gode og de svære aspekter af at være neurodivergent akademiker på arbejdsmarkedet.

Sådan finder du netværket:
dm.dk/Din_karriere/Netvaerk
 Søg på neurodivergente akademikere

► »Hold da op, er det virkelig noget, der er så fascinerende? tænkte jeg, da en studiekammerat overrasket pointerede, at jeg var god til at stille tingene op i orden og kategorisere dem. Jeg troede, det var noget, alle kunne finde ud af.

Og jeg er god til at systematisere. Mange vil nok se personen, der lægger sine M&M's i farvebunker. Det gør jeg faktisk også. Men vigtigere end det er det en evne, jeg bruger i opgaver, som andre kan finde kedelige i længden.

Jeg finder ro i at systematisere og lægge ting i kasser. Hvis det er inden for sagsbehandling for eksempel, er der en lovgivning, som klart siger, hvad der skal ske. Og så kan jeg hurtigt danne et overblik og sortere: Det passer der, og så skal det videre i den her mappe. Det her passer ikke, men det her passer herved og så videre. Det skaber en orden i hovedet. Jeg er også god til at se fejl og mangler i mønstre – for eksempel i lister, beviser eller oversigtsdokumenter.

De sociale normer kan være uklare for mig. Er det mon okay, at jeg sender en mail? Skal jeg hellere ringe? Jeg vil helst ikke stresser eller irritere nogen. På et fælleskontor har jeg svært ved at vide, hvornår jeg må forstyrre og sige: 'Kan jeg lige spørge dig om noget?' Efter to år på min arbejdsplads har jeg dog lært mine kolleger at kende, så jeg ved, hvad de foretrækker.«



HVIS ARBEJDSPLADSEN HAR FORSTÅELSE FOR DIN AUTISME, KAN DU UDRETTE UALMINDELIGT GODT ARBEJDE

Alexander Milne

26 år. Cand.mag. med speciale i autisms historie. Arbejder som researcher og vidensindsamler i Autismeforeningen.

► »En dag skulle jeg spørge min chef om noget, før han var mødt ind. Da jeg stod ved kaffemaskinen, kunne jeg pludselig lugte hans parfume helt inde fra hans kontor. Så vidste jeg, at han var kommet. Jeg er meget sansesensitiv. Og det er på godt og ondt. Det er en styrke på min arbejdsplads, fordi jeg er ekstra opmærksom på forandringer. Men mit konstante kropslige alarmberedskab gør mig også enormt udmattet.

Jeg er eksemplet på, at hvis din arbejdsplads har forståelse for din autisme, så kan du udrette *ualmindeligt* godt arbejde. 'Ualmindeligt' lægger jeg tryk på: Fordi jeg er præcis, begår jeg nærmest ingen fejl. Og så er jeg hurtig, fordi jeg har en masse akkumuleret viden om autisme – en slags katalog i hovedet. Jeg kan koble viden sammen og hurtigt finde de rigtige registre.

Jeg har svært ved at se mig selv udefra. Nogle gange havner jeg i en osteklokke og glemmer, at jeg er en del af en virksomhed. At jeg har kolleger, som også har styr på tingene, og en chef, hvis opgave det er at have det fulde overblik.

Mine sanseforstyrrelser spiller ind i mit arbejde. I fælleslokalet er der en sofa med velourpuder på. En kollega må flytte dem for mig, hvis jeg skal sidde der. Hvis jeg rører ved velour eller fløjel, er det, som om min hud brænder. De mange bitte-små hår i materialet føles ikke bløde, men nærmest stikken-de. Du skal forestille dig, at nerverne bliver totalt overvældet. Som at få for meget sukker på én gang. Mit hoved summer, og min krop gør ondt resten af dagen. Og dagen efter.

Af samme årsag spiser jeg frokost med lydisolerende headset på. Jeg har *misofoni*, et fysisk ubehag over bestemte lyde. Hvis jeg hører smaskelyde, føles det som en issyl i øret.

Det er en betingelse, at jeg skal have en form for beskyttelse mod de her sanseindtryk, som overvælder mig, for at gennemføre en arbejdsdag.«



JEG HAR ALDRIG HAFT EN STÆRK PLEASERTRANG

Lise Lotz

59 år. Uddannet teolog. Arbejder som netværksmedarbejder i Kulturhuset Pulsen, et kommunalt tilbud for voksne autister, og som personlig assistent for en kvinde med ADHD.

► »Diagnosen fik jeg sent. Først da jeg var 54 år gammel.

Det var først efter diagnosen, at det gav mening, hvorfor jeg altid har arbejdet deltid. Mange af de kvinder, jeg kender, som blev sendiagnosticeret som mig, er brændt fuldstændig ud. De har gjort alt det, der blev forventet af dem. Det har jeg ikke. Det er formentlig min store redning fra en førtidspension.

Jeg har ofte fornemmet, at andre finder mig irriterende. Men det er jeg begyndt at *reclame*. Det, at jeg er irriterende og insisterende, gør også, at jeg bider mig fast i tingene og kan kæmpe for noget. Jeg er ihærdig med det, der betyder noget.

Min autismediagnose giver mig styrker. Jeg har for eksempel aldrig haft en stærk pleasertrang. Og så kan jeg gå i særinteresse-mode. Hvis jeg skal finde en løsning på et problem, dykker jeg ned i det og bruger alle mine talenter. Jeg er verdensmester i Google og i at finde information. Og jeg kommer med originale løsninger.

Hvis nogen spørger mig, om jeg har haft en god weekend, føles det dog nogle dage, som om jeg bliver kvalt. Spørgsmålet medfører altid bestemte forventninger. Jeg føler sådan en tvangsnormalitetsparanoia. Nogle gange kan jeg se, at det højeste mål i andre folks tilværelse er normalitet. Det er sindssygt vigtigt for dem, at de er normale. At de gør det, som andre gør. Det bliver jeg helt dårlig af. Det er egentlig fint nok, please do. Det bliver bare ikke med mig.«

Sådan er du en god makker for din kollega med autisme

Anerkend, at I er to hjerner, der arbejder på hver sin måde. Psykolog Elisabeth Christensen giver fem råd til, hvordan du kan have et godt samarbejde med din kollega med autisme.

➤ Hvis du har en kollega med autisme, kan det være, du oplever, at I nogle gange misforstår hinanden på arbejdspladsen. Måske fordi du ikke ved nok om vedkommendes diagnose.

Og hvis man spørger Lise Lotz, der er en af tre autistiske akademikere, som har fortalt om sine oplevelser til Akademikerbladet, er det en af de hyppige årsager til misforståelser.

»Jeg ville ønske, at mine arbejdspladser havde mere viden om autisme. Vi er absurd forskellige

som autister,« fortæller Lise Lotz, hvis oplevelser med autisme på kontoret du kan læse om på side 29.

Et første skridt til at blive en god kollega kan derfor være, at du sætter dig ind i, hvad din kollega med autisme kan have brug for.

Akademikerbladet har bedt psykolog Elisabeth Christensen, der er specialiseret inden for autisme, om at komme med fem konkrete råd til, hvordan du kan gøre det nemmere for din kollega med autisme at gå på arbejde. ■

1

Vær klar over, at en kollega med autisme går efter bolden

Hvordan kan du bedst lide at få feedback? Pakket ind i høfligheder eller råt for usødet?

»Jeg har en enkelt kommentar til dit superfine oplæg' eller 'det giver ingen mening, det, du siger ved punkt 3'? Hvis din kollega har autisme, får du sandsynligvis oftere den sidste version. Elisabeth Christensen appellerer til, at du ikke tager det for personligt.

»Kollegaen med autisme går 99,99 procent efter bolden og ikke spilleren,« siger hun.

2

Stil spørgsmål, og vær åben

Hvis din kollega siger noget til dig, som du ikke forstår, eller som måske rammer dig, kan du prøve at have en åbenhed over for kollegaen, siger Elisabeth Christensen. 'Hvad mener du med det? Vil du uddybe?' kan du åbent spørge i stedet for at blive såret og måske tie stille. Hvis du bliver såret, kan det skyldes, at personer med autisme nogle gange kan virke mere direkte i deres kommunikation. Men en person med autisme ønsker højst sandsynligt ikke at være uhøflig. Vedkommende har muligvis bare andre sociale koder end dig.

3

Vær rummelig

Det er ikke en afvisning af dig, hvis din kollega for eksempel ikke vil smalltalke i kaffepausen.

»Det kan være, fordi personen er nødt til at gemme sin sociale kapacitet og bruge den til møderne eller der, hvor det ellers er vigtigt,« forklarer Elisabeth Christensen.

Neurotypiske – personer uden en diagnose som autisme – kan tænke, at pausen er lig med afslapning. For den neurodivergente kollega kan det være det modsatte.

Derfor kan man også hjælpe sin kollega ud af situationen.

»Hvis gruppen om kaffemaskinen pludselig bliver for stor, kan det være rigtig hjælpsomt at spørge, om kollegaen vil med lidt væk og snakke på tomandshånd,« siger Elisabeth Christensen.

Rummelighed kan også indebære at have forståelse for, hvorfor det er lige præcis din kollega med autisme, som altid får lov til at sidde i kontorets eneste sololokale, mens resten af jer sidder i et åbent kontorlandskab.

»Neurodivergente personer er oftere hypersensitive over for sanseindtryk,« siger Elisabeth Christensen.

4

Brug klare deadlines og visuelle arbejdsprocesser

Klare rammer, før I påbegynder en opgave sammen, kan være en stor hjælp for din kollega. Sørg for at lave tydelige, visuelle processer, uanset om det handler om en forskningsartikel, en analyse eller en konference, der skal planlægges. Det kan for eksempel være en hjælp med et processtyrings-excelark eller en stor whiteboardtavle på kontoret.

»Så kollegaen med autisme konkret ved, hvad der skal afleveres,« siger Elisabeth Christensen. Derudover kan du med fordel løbende forventningsafstemme med din kollega. Så kan I bedre undgå konflikter om, hvor lang tid I for eksempel skal bruge på et bestemt projekt.

»Anerkend, at I er to hjerner, der arbejder på hver sin måde.«

5

Få øjnene op for, at din kollegas manglende pleasertrang er en styrke

Personer med autisme kan i nogle tilfælde virke mere ærlige og *please* mindre, fordi de ofte er styret af en stærk indre stemme frem for ydre faktorer, forklarer Elisabeth Christensen.

»Det kan jo være en kæmpe kvalitet at have en kollega med autisme, som tør sige noget af det, som andre tier med, fordi de ikke vil skille sig ud.«

Ifølge Elisabeth Christensen er et af kendetegnene ved autisme en enorm ærlighed og ordentlighed. Det kan hjælpe din kollega med autisme – og dig – hvis du anerkender, at din kollegas ærlighed kan være en styrke for arbejdspladsen.

»JEG VILLE ØNSKE, AT MINE ARBEJDSPLADSER HAVDE MERE VIDEN OM AUTISME. VI ER SOM AUTISTER ABSURD FORSKELLIGE.«

LISE LOTZ



Et arbejdsliv er forbi

– men Dorte Busch er så privilegeret, at hun kan fase det langsomt ud

Store afsavn og store oplevelser er gået hånd i hånd i et arbejdsliv, der bød på en tætpakket rejsekalender og adskillige udstationeringer.

→ Zambia. Uganda. Zimbabwe. Tilsammen næsten ti år på det afrikanske kontinent.

Det er de tre udstationeringer, der står klarest i Dorte Buschs erindring, når den 67-årige kulturgeograf kigger tilbage på det arbejdsliv, som hun nu gradvist er begyndt at udfase.

Når man bosætter sig med familien i udlandet, bliver oplevelserne stærkt koncentrerede. Men det levner ikke altid nok plads til venskaber og familie. Så efter den tredje udstationering valgte hun og hendes mand at sige stop for at fokusere på børn, børnebørn og venner.

Men for Dorte Busch har det været et privilegium at få lov til at leve og arbejde i andre kulturer og bruge sine faglige kvalifikationer til potentielt at forbedre andre menneskers liv.

Det gjorde særligt indtryk, da hun rejste rundt med en lokal dramagrube i Zambia for at lave oplysningsarbejde, så landsbyboerne undgik at udpine den røde jord. Det var også et højdepunkt, da hun som FN-ansat var med til at udrulle en ernæringsstrategi, der skulle nedbringe tilfældene af underernæring i Uganda.

I barndomshjemmet hos Dorte var far leder på Danmarks Meteorologiske Institut, og mor var hjemmegående farmaceut. Oprindeligt havde fornuftige Dorte forestillet sig, at hun skulle være gymnasielærer. Men da hun forlod universitetet i starten af 80'erne, var arbejdsløsheden blandt gymnasielærere på 22 procent, gennemsnitsalderen var 37, og studielåne trak tårnhøje renter. Og så var der også to bittesmå børn at tænke på.

Allerede som studerende trak virkeligheden i hende, når fagene på Københavns Universitet blev for teoretiske. Som ung venstreorienteret var Dorte Busch fyldt med tanker om fattigdom og ulighed i verden, og da muligheden bød sig for at arbejde med naturforvaltning i Zambia, og hendes mand kunne få job som læge på distrikthospitalet, rejste familien af sted. De boede på landet, hvor købmanden kun havde et par tomater og nogle æg på hylderne, og hvor et langtrukket ekko i telefonen gjorde det nærmest umuligt at føre en samtale, når hun ringede hjem til Danmark.

Hjemme igen blev hun kursusfacilitator på Teknisk

Dorte Busch

- Født 1956
- Er cand.scient. i kulturgeografi og har en master i organisationsudvikling
- Gik på pension 1. september 2023.

Skole for folk fra Danidas samarbejdslande, men Afrika kunne hun ikke slippe. Og i 1993 blev familien igen udsendt af FN til Uganda, der på det tidspunkt var donordarling.

Dorte Busch opfatter ikke sig selv som ambitiøs i gængs forstand. Men hun så det alligevel også som en god investering i arbejdslivet, at hun og hendes daværende mand efter Kampala besluttede sig for at fyre opsparringen af på et års studier på London School of Economics. Pengene gik til husleje i Heathrow og en international skole til deres to børn.

Det var rigtig fedt som 40-årig at få lov til at fordybe sig og tage en master i organizational development. Og hun fik god gavn af studierne i de efterfølgende år som konsulent hos Carl Bro og senere som partner i et mindre konsulentfirma. Igen et job med en tætpakket rejsekalender. Siden skiftede hun til Røde Kors, hvor hun først blev programchef og siden regionalchef for Afrika i tre år med Zimbabwe som base.

Som 60-årig vendte Dorte Busch tilbage til konsulentverdenen, men i september valgte hun at stoppe som partner i Nordic Consulting Group. Det føles stadig mærkeligt at sige, at hun nu trapper ned, men hun og hendes mand vil gerne have mere tid med børnebørn, i deres hus i Sverige og med sejlad. Heldigvis har hun både kræfterne og muligheden for at tage nogle freelancekonsulentopgaver i ny og næ. Dorte Busch er på ingen måde træt af at komme derud, hvor tingene sker. 📌



Et arbejdsliv er forbi

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

OK24 UDSIGT TIL HØJE LØNSTIGNINGER

De private overenskomster har fået en lønramme på ti procent. Det vil smitte af på de offentlige overenskomster, der skal fornys efter nytår.

Statens chefer løber med de fede tillæg

De bliver flere og flere og deres løn vokser støt. De sidste tre år har været en optur for de bedst lønnede chefer i styrelser og departementer, mens almindelige fuldmægtige kører i tomgang.

Gennemsnitsløn for chefer

I 2020 var der 974 kontraktansatte chefer i styrelser og departementer, i 2023 var antallet vokset til 1.232. Lønudgifterne er vokset fra 1,09 til 1,48 mia. kr. – 384 mio. kr. på tre år.

Gennemsnitsløn for fuldmægtige

Sammenlignet med cheferne er den gennemsnitlige løn for fuldmægtige på sluttrin (løntrin 8) vokset med 3,5 % fra 2020 til 2023.

De største tillæg	
Rådighedstillæg	57.408 kr.
Kvalifikationstillæg, varigt	33.013 kr.
Engangsvederlag	5.036 kr.
Funktionstillæg, midlertidigt	687 kr.
Funktionstillæg, varigt	559 kr.
Andre tillæg	2.464 kr.

De største tillæg	
Åremålstillæg	127.185 kr.
Kvalifikationstillæg	81.683 kr.
Engangsvederlag	52.239 kr.
Cheftillæg, varige	42.094 kr.
Andre personlige tillæg	12.247 kr.
Cheftillæg, midlertidige	8.825 kr.
Resultatkontakttillæg	7.855 kr.
Andre tillæg	8.972 kr.

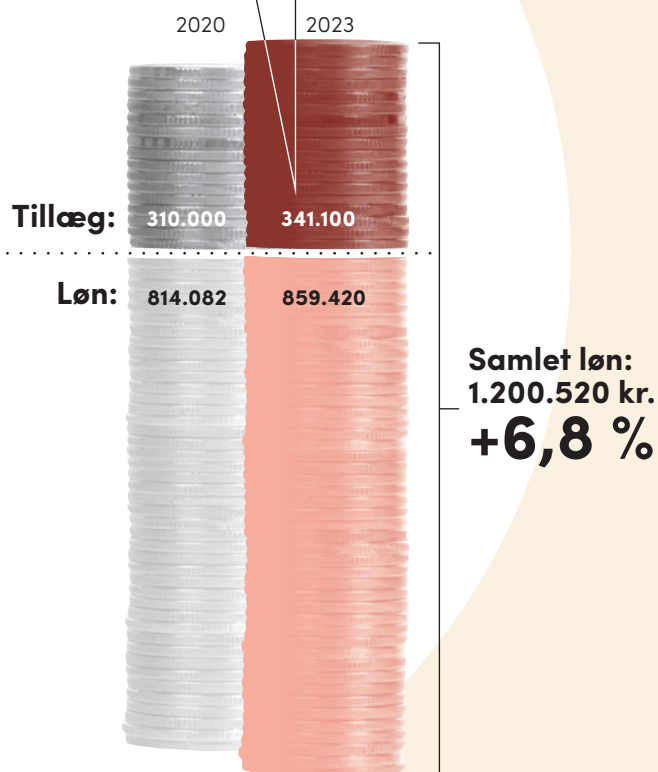
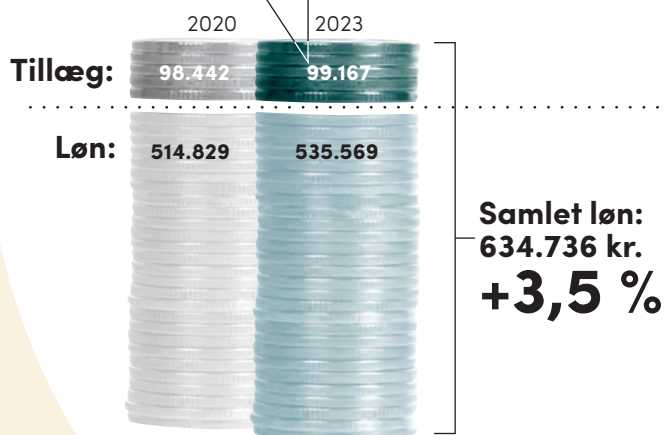


Illustration: Erik Nylund

→ I årevis har tillidsrepræsentanter i kommunerne påtalt, at der ikke er penge nok til de lokale lønforhandlinger.

Nu er turen kommet til staten.

»Det var i forvejen vanskeligt, men det er blevet endnu sværere at forhandle tillæg hjem, især de varige,« fortæller Andreas Bech, der i ti år har været tillidsrepræsentant for DM'ere i Erhvervsstyrelsen.

Økonomistyrelsens egne løndata viser, at der kan være noget om snakken.

Godt nok er grundlønnen for eksempel for 40-49-årige fuldmægtige på sluttrin i gennemsnit steget med 14,2 procent siden 2014. Men når det gælder kvalifikationstillæg for fuldmægtige, er de gennemsnitligt blot vokset med 4,6 procent fra 36.211 til 37.882 kroner, viser et træk over samtlige statsansatte.

Det går ud over den samlede løn, og DM's medlemmer har i forbindelse med de kommende overenskomstforhandlinger stillet krav om, at de statslige lønninger skal op at matche lønnen i kommuner og regioner.

Kravet støttes af Andreas Bech.

»Jeg oplever ikke, at forskellen er enorm. Måske 1.000-2.000 kroner. Men det betyder, at vi af og til mister folk til kommunerne, for eksempel Københavns Kommune, hvor vi ikke kan matche lønniveauet,« siger han.

Ifølge Martin Laurberg, der er cheføkonom hos Akademikerne, er de procentvise lønreguleringer i staten noget mindre end i kommunerne, men han peger samtidig på, at det netop har været en forudsætning, at de statsansatte fik noget 'oveni', for eksempel i form af lokalt aftalte løntillæg.

»Så det er bestemt noget, man skal være meget opmærksom på, og det er der også en anden grund til. Billedet er for tiden, at de statsansatte bliver presset vældig hårdt, når det drejer sig om eksempelvis arbejdstid og arbejdspris. Hvis lønnen er reguleret mindre, og hvis arbejdsvilkårene er mindre attraktive, så er det et problem,« siger han.

Reallønstab på ni procent

Resultatet af forårets private overenskomstforhandlinger ventes at blive en lønstigning på ti procent over to år.

Ifølge Martin Laurberg har det samtidig gjort forhandlingerne nemmere, at inflationen nu er banket i bund. For dermed er risikoen forsvundet for en lønprisspiral, hvor stigende priser og ditto lønninger driver hinanden op, og det samme er argumentet om løntilbageholdenhed.

»Den kedelige udlægning er så, at nok er inflationen nu lav igen, men priserne er fortsat høje. Hvis du tager det, der blev aftalt på statens område i 2021, så står vi p.t. med et reallønstab på 9 procent. Det er rigtig stort,« siger Martin Laurberg.

Han tvivler af samme grund på, at det vil lykkes både at indhente reallønstab og sikre lønforbedringer i de kommende forhandlinger. Det skal

også ses i lyset af Nationalbankens forventning om, at kerneinflationen de næste to år bliver henholdsvis 3,5 procent og 3 procent.

»Det vil kræve et kæmpestort overenskomstre-sultat, og det virker umiddelbart lidt urealistisk,« siger Martin Laurberg.

Ifølge Nana Wesley Hansen, der er arbejdsmarkedsforsker ved Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier, er der ikke desto mindre udsigt til en »ret pæn økonomisk ramme over en sandsynligvis toårig overenskomstperiode«.

»Det ser faktisk ud til, at der er noget økonomi at forhandle om. Og i forlængelse af det tror jeg også, at det vil blive diskuteret, om nogle af disse

»Når jeg kigger på en flok på 20-25 medarbejdere, så kan jeg måske forhandle to eller tre kvalifikationstillæg hjem om året. Og det er ikke særlig store beløb.«

Andreas Bech,
tillidsrepræsentant, Erhvervsstyrelsen

lønmidler skal lægges ud til specifikke grupper, så man har mulighed for at løfte for eksempel fuldmægtige i staten eller lærere i kommunerne.«

Lønnen har allerhøjeste prioritet

En bedre balance i arbejdstiden er et andet krav, der går igen blandt DM'erne på tværs af stat, kommuner og regioner. Flexibilitet i arbejdslivet står også højt på akademikernes dagsorden og blev ved indsamlingen af krav blandt DM's medlemmer en topscorer efter lønforbedringer.

»Det er helt sikkert også noget, der vil blive drøftet ved forhandlingsbordet. Men det vil blive udfordret af, at arbejdsgiverne har blikket stift rettet mod arbejdsudbuddet på grund af rekrutteringsudfordringer. Så parternes udgangspunkt er meget forskelligt,« siger Nana Wesley Hansen.

I sidste ende forventer Martin Laurberg, at det absolutte hovedfokus i forhandlingerne vil være løn.

»Man kan bruge overenskomstens ramme til mange ting – for eksempel puljer og projekter – men det vil der være mindre plads til denne gang. Hvis reallønnen skal sikres, er det vigtigt at bruge rigtig mange ressourcer på løn, fordi efterslæbet fra 2021 er meget stort,« siger han. ■

Sådan har lønnen udviklet sig i staten

Udvalgte grupper af medarbejdere.

	Lønstigning	Løn 3. kvartal 2023
Bibliotekar	2,9 %	45.588 kr.
Lektor (JA, universiteter)	3,5 %	60.068 kr.
Specialkonsulent (JA)	2,6 %	57.268 kr.
Akademisk medarbejder	3,8 %	47.474 kr.
Chefkonsulent	2,8 %	62.911 kr.
Chefkonsulent med personaleledelse	3,4 %	68.687 kr.
Fuldmægtig	5,9 %	46.172 kr.
Postdoc	3,2 %	46.357 kr.
Instituttleder	3,4 %	92.891 kr.
Museumsinspektør	3,7 %	46.904 kr.
Ph.d.-studerende	5,9 %	37.450 kr.
Videnskabelig assistent	4,6 %	40.041 kr.
Specialkonsulent	2,9 %	55.799 kr.
Psykolog	4,5 %	50.064 kr.
Lektor (universiteter)	3,2 %	58.478 kr.
Professor	2,5 %	77.218 kr.
Adjunkt (universiteter)	2,6 %	47.498 kr.
Seniorforsker	2,5 %	58.937 kr.
Adjunkt (professionshøjskoler og erhvervsakademier)	3,6 %	46.816 kr.
Lektor (professionshøjskoler og erhvervsakademier)	3,0 %	53.559 kr.

Anmeldt gennemsnitlig lønudvikling det seneste år for identiske personer i den pågældende stilling uanset løntrin og anciennitet. Jordbrugsakademikerne (JA) er fusioneret med DM fra 1. januar 2023 og Kultur og Information (KI, tidligere Bibliotekarforbundet) fra 1. november 2023.

Kilde: Økonomistyrelsen

»DE SKAL FØRST FÅ STYR PÅ ARBEJDSPRESSET, SÅ LØNNEN«

Pil Rix Rossel er fuldmægtig i Finanstilsynet. Vi har spurgt hende, hvad hun ønsker sig af OK24.

Hvad er det vigtigste for dig i OK24?

»Det er at få styr på arbejdspresset. Der er for få mennesker til for mange opgaver, og det er nærmest fysisk umuligt at nå opgaverne på den normerede tid. Så dybest set skal vi lægge for mange timer. Blandt mine prioriteter er løn ikke vigtigst. Så vil jeg hellere have, at man får sænket hastigheden i arbejdet. Så mit primære budskab til overenskomstparterne er, at de skal se på arbejdspresset.«

Og når der er styr på det, hvad så med lønnen?

»Da jeg blev fastansat, fik jeg et lille kvalifikationsstillæg og også en bonus. Så egentlig er jeg okay med. Omvendt er mange af mine jævnaldrende kolleger specialkonsulenter eller chefkonsulenter til en højere løn, fordi de har en anden erfaring. Jeg har også megen erfaring, den tæller bare ikke på samme måde i staten, selvom jeg oplever, at jeg bliver anerkendt for mit arbejde. Hvis jeg i sidste ende skulle vælge at skifte arbejde, ville det snarere være på grund af arbejdspresset.«

Hvad synes du om at arbejde i Finanstilsynet?

»Jeg er ikke i Finanstilsynet for at gøre karriere eller for at have et springbræt til det private, men fordi bekæmpelse af terrorfinansiering og hvidvask er spændende. Det er enormt vigtigt, og jeg kan se, at det har en betydning. Og så er jeg glad for at være et sted, hvor jeg kan føle mig tryk, udvikle mig og blive dygtigere. Og så kan jeg godt lide mine kolleger og har kæmpe respekt for deres kompetencer.«

Hvordan er arbejdsvilkårene?

»Jeg kom fra et område uden hverken pension eller løn under sygdom. Så jeg er selvfølgelig præget af, at jeg personligt er langt bedre stillet i dag. Lønnen er måske ikke så god som i det private, men til gengæld har jeg gode kolleger og et fællesskab. I teaterbranchen sad jeg alene med opgaverne, og her løfter vi i flok. Så jeg lærer også af andre, jeg arbejder tæt med, og det er jeg vildt glad for.«

PIL RIX ROSSEL

Pil Rix Rossel har en kandidatgrad i teatervidenskab og arbejder nu med hvidvask og terrorbekæmpelse på Kontoret for Forebyggelse af Hvidvask og Terrorfinansiering i Finanstilsynet.

»Jeg var i teaterbranchen i mange år, men vilkårene og lønnen i branchen er bare dårlige, og jeg havde brug for ordentlige forhold. Så jeg søgte i flere forskellige brancher og havnede i Erhvervsstyrelsen, hvor jeg arbejdede med corona. Efterfølgende søgte jeg så over i Finanstilsynet.«



Du skal blotte din utilstrækkelighed som leder

Du og dine medarbejdere får et bedre arbejdsliv, hvis du som leder tør stå ved din skam og tale om den. Det mener Elsebeth Hauge, som er selvstændig ledelsesrådgiver.





»Egenskaber som kritisk, nysgerrig, ærlig, værdiskabende, udfordrende og målrettet var ikke velkomne, så jeg ville ikke være den, der stillede spørgsmål til de udfordringer og forhindringer, der tydeligvis stod i vejen for projektet,« fortæller en leder, som i stedet valgte at fejre projektet ved at smile og skåle i dyre bobler med ledergruppen.



» J

eg har fået malet mig selv op i et hjørne og ved ikke helt, hvordan jeg skal komme videre herfra. Jeg skammer mig over, at jeg ikke gør noget. Jeg handler ikke, men lader bare stå til, mens tingene bliver værre og værre. Det er helt tydeligt, at trivslen i afdelingen er styrtdykket, og de dygtigste siger op og finder andre job. Det er min skyld, men jeg vil ikke indrømme det.«

Denne fortælling stammer fra bogen 'Lederskam', hvor 25 ledere fortæller om episoder, hændelser, forløb og tanker, som de ikke ønsker kommer frem i lyset.

Elsebeth Hauge er selvstændig ledelsesrådgiver og forfatter til bogen. Hun finder det tankevækkende, at ledere ikke tør tale om skam med lederkollegerne.

»Der findes åbenbart ikke et sprog på ledelsesgangen, der giver mulighed for at tale med hinanden om de egenskaber, situationer, følelser og tanker, der er skamfulde inden for ens ledelse. Men det er jo det oplagte sted at få et klap på skulderen eller et godt råd. For det er dem, der allerbedst kan sætte sig ind i situationerne, fordi de højst sandsynligt har oplevet noget, der ligner,« skriver hun i bogen.

De interviewede ledere er udvalgt på tværs af køn, alder, ledelseserfaring og branche, og de fleste fortællinger er aldrig blevet fortalt. Ikke engang til de nærmeste. Og ifølge Elsebeth Hauge er ledere ikke meget for at tale om deres utilstrækkelighed. Måske fordi det meste litte-

Skam over manglende opbakning

De fleste af de 25 ledere i bogen 'Lederskam' fortæller om situationer, hvor de har skammet sig over, at de ikke har bakket deres medarbejdere eller deres lederkolleger op:

»En dag til et ledermøde flegnede direktøren helt ud og råbte og skreg ad underdirektøren. Han nedgjorde og hånedede ham. Jeg kiggede ned, mens det stod på i cirka et minut. Jeg skammer mig over at have været vidne til det, og at jeg bare slog blikket ned og fik travlt med at læse i mine papirer.«

En anden leder beskriver, at han systematisk har kigget efter fejl for at kunne fyre en medarbejder, uden at det skulle koste virksomheden noget. Lederen skammer sig over, hvor let det var at 'køre på' medarbejderen, som efter et stykke tid selv sagde op.

ratur og teori om ledelse handler om, hvordan en rigtig (læs: dygtig) leder er.

»Jeg kan godt blive træt af forestillingen om, at man bare kan læse en bog om situationsbestemt ledelse og derefter træde ind i forskellige roller. Jeg havde behov for at komme bag om stereotyperne og se på, hvornår det egentlig er svært at være leder,« siger hun til Akademikerbladet.

Hun definerer lederskam som handlinger, tanker, følelser og fordomme, som man ikke ønsker, at andre skal få øje på.

I Danmark kan vi ikke lide at tale om skam, og det kan nærmest være skamfuldt at være en leder, der skammer sig over noget, fortæller Elsebeth Hauge og fortsætter: »Når jeg møder ledere, der postulerer, at de ikke skammer sig over noget, så spørger jeg: 'Er der noget om din ledelse, du ikke ønsker at fortælle andre om?', og så dæmper det.«

Utilstrækkeligheden skal frem i lyset

Selv om mange af situationerne i bogens fortællinger ligger fem-ti år tilbage, og følelsen af skam måske kun har manifesteret sig i 30 sekunder, kunne lederne fortælle detaljeret om hændelserne.

»Så skammen stikker dybt,« siger Elsebeth Hauge, som sad med ryggen til lederne, mens hun interviewede dem.

»Skammen sidder i øjnene, og når man skammer sig, kan man ikke se andre i øjnene,« siger hun.

Elsebeth Hauge mener, at forestillingen om den perfekte leder er med til at lægge et pres på ledere, som igen er med til at lægge låg på ideer og kreativitet i virksomhederne.

»Hvis du ikke kan stå ved dig selv, skaber det stress og udbrændthed, for som leder er du ofte i pressede situationer eller står over for dilemmaer og skal tage et stort ansvar. Det kræver ekstra energi at holde styr på følelsesmæssig bagage, som du måske forsøger at gemme væk. Det er simpelthen sværere at have en maske på, når du er under pres,« siger hun.

Mange ledere er ensomme

En leder beretter fra et lederseminar, hvor konsulenter var tilkaldt for at gøre det lettere at tage jahatten på og formulere store visionære tanker som konkrete, målbare opgaver:

»Vi smiler, skåler i dyre bobler, og jeg er sikker på, at vi alle ønsker, at det skal blive til noget. Og så vil jeg ikke være barnet fra 'Kejserens nye klæder', der stiller spørgsmål til de udfordringer og forhindringer, der tydeligvis står i vejen for at komme bare en brøkdel videre,« fortæller han og beskriver fornemmelsen af, at en del af ham ikke

→

Lederskammens venner er hemmeligholdelse, tavshed og fordømmelse.

Elsebeth Hauge, selvstændig ledelsesrådgiver



Ved at blive opmærksomme på, hvornår vi er styret af vores skam, får vi handlemuligheder, der ikke er tilgængelige, når skammen er undertrykt.

Elsebeth Hauge, selvstændig ledelsesrådgiver



→ var inviteret med, fordi egenskaber som kritisk, nysgerrig, ærlig, værdiskabende, udfordrende, målrettet og vedholdende ikke var velkomne.

Han tror ikke på projektet, men tør ikke sige det. I stedet begynder han med det samme at tænke på, hvilke ydre forhindringer han skal opstille sidst på året, når han skal forklare, hvorfor de opstillede KPI'er ikke er indfriet.

Denne leder har det muligvis som otte ud af ti ledere, der i en stor skandinavisk undersøgelse fra www.chef.se svarer, at de føler sig ensomme på jobbet.

»Hvis vi turde være nysgerrige på hinanden og turde tale om fejl og bekymringer, ville man ikke føle sig så ensom som leder,« mener Elsebeth Hauge, som peger på, at der samtidig er sket et fald i, hvor mange der ønsker at være topledere.

En undersøgelse fra Lederne viser, at antallet af kvindelige ledere, der gerne vil have endnu større ansvar og magt er faldet fra 53 procent i 2017 til 45 procent i 2021. For mændene er toplederambitionerne faldet fra 65 til 58 procent.

»Det er simpelthen blevet mindre attraktivt at være leder,« siger Elsebeth Hauge, som mener, at en måde at få lederlysten tilbage på kan være at få lederskammen frem i lyset.

»Ledere skal turde dele handlinger og tanker, hvor de ikke lever op til de stereotype lederegenskaber. Sige højt, at det også er en del af ledelse,« siger hun.

Bevidsthed om skammen giver handlemuligheder

Det er ikke meningen, at skammen skal forsvinde, siger Elsebeth Hauge.

»Det er faktisk meningen, at vi skal blive mere bevidste om den. Ved at blive opmærksomme på, hvornår vi er styret af vores skam, får vi handlemuligheder, der ikke er tilgængelige, når skammen er undertrykt. For jo klogere du bliver på dig selv og din adfærd, og jo mere du tør stå ved, jo flere valg får du som leder,« skriver hun.

Det lyder nemt, men det er det ikke.

»Selvfølgelig kan man hyre en ind til at tale om det og sætte gang i den gode samtale. Men man kan også, næste gang man står ved kaffemaskinen eller taler med lederkollegaen over frokosten, sige: Jeg læste lige en interessant artikel i går om, hvordan ledere taler sammen, så jeg får lige lyst til at spørge dig om, hvad du helst vil huskes for som leder?« siger Elsebeth Hauge.

»Det kan godt være, at det bliver lidt kunstigt i starten, men efterhånden får man skabt samtaler, hvor vi ser hinanden som mennesker og faktisk bliver nysgerrige på hinanden,« siger hun.

Dyk ned under klichéerne

Hun svarer ja til, at det kræver noget tryghed i organisationen at stille sådanne spørgsmål, men anbefaler, at man kaster sig ud i det.

»Der går hurtigt hønen og ægget i det, hvis man ikke kan komme i gang med det, før man har arbejdet med den psykologiske tryghed og har skabt tillid til hinanden. Men det er lige præcis ved at begynde at have de her samtaler, at vi skaber den tryghed. Det er ved at gå ind og tage fat der, hvor vi tør dykke ned under klichéerne. Så jeg mener ikke, man skal vente på, at topledelsen sætter det i gang. Man skal selv starte bevægelsen,« siger Elsebeth Hauge, som ofte arbejder med emner som 'Hvad tænker andre om mig, hvis jeg gør sådan?', når hun har seancer med ledergrupper.

»Vi har alle situationer, hvor vi er bange for, hvad andre synes og tænker om os. Når lederne får øje på, at de ikke står alene med angsten for utilstrækkeligheden, letter det dem for en masse skam. De får følelsen af, at vi er sammen om det her,« siger Elsebeth Hauge.

»Og når man når dertil, stiger empatien over for lederkollegerne, og man får lyst til at tale sammen på et dybere plan og til at hjælpe hinanden, samtidig med at arbejdsmiljøet bliver bedre.« ■

Sådan kommer du i gang med at tale om din skam

Stil dine lederkolleger nogle nye spørgsmål. I stedet for at sige: Har du også travlt? kan du fx spørge om:

- **Hvornår bliver du i tvivl om din ledelse?**
- **Hvad er den største fejl, du har begået som leder?**
- **Hvad håber du egentlig, dine medarbejdere husker dig for?**
- **Hvad er du allermost stolt af i din ledelse eller i dit liv?**

Ifølge Elsebeth Hauge skaber sådanne spørgsmål grobund for mindeværdige samtaler i ledergruppen. Det skaber relationer, som skal bære og styrke samarbejdet i gruppen og skabe resultater.

Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

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

Her kan du se et udvalg af de aktiviteter vi tilbyder frem til sommerferien.

Den fulde liste finder du altid på dm.dk/kalender

Medlemsarrangementer, workshops og kurser

Podcast – styrk jeres position med lyd

11. december 2023 – København

Hvad er klimakompasset?

11. december 2023 – Aarhus

Prompt Engineering – stil de rigtige spørgsmål til ChatGPT

12. december 2023 – Online

Brug AI som sparringspartner og personlig assistent

12. december 2023 – København

Prekært selvforsvar

12. december 2023 – Aarhus

Mads Nygaard og kampen for de uledsagede

13. december 2023 – Online

Python programmering

14. december 2023 – Online

Julequiz for studerende

14. december 2023 – Online

Svineproduktionens BAT-mænd

15. december 2023 – Online

Kunstig Intelligens med Microsoft 365

3. januar 2024 – Online

Sæt ord på dine kompetencer

31. januar 2024 – Online

Palæstina-solidaritetens historie i Danmark og globalt

31. januar 2024 – Online

En fremtid i konsulentbranchen?

7. februar 2024 – København

9. april 2024 – Online

En fremtid som selvstændig?

8. februar 2024 – København

10. april 2024 – Online

SEO grundkursus

21. februar 2024 – Online

14. marts 2024 – Online

Records Manager – miniuddannelse

Opstart 26. februar 2024

– København

Rollen som den interne konsulent

28. februar 2024 – Online

Sine Plambech om "Global Sex"

28. februar 2024 – Online

Overvind impostor fænomenet

5. marts 2024 – Online

Skovens biodiversitet – I Danmark og Amazonas

5. marts 2024 – Aalborg

Notat- og referatteknik

12. marts 2024 – København

Social arv og netværks- effekter i kriminalitet

20. marts 2024 – Online

Jobmissionen

3. april 2024 – Online

Præsentationsteknikker der virker

3. april 2024 – Online

Styrk dig i rollen som sparringspartner for din ledelse

4. april 2024 – Online

18. april 2024 – Online

2. maj 2024 – Online

SoMe Manager – miniuddannelse

Opstart 10. april 2024 – Online

Oplev kulturen – Festival på én dag

4. februar 2024 – Aarhus

Vær med til premieren på et helt nyt, tilbagevendende arrangement i Musikhuset i Aarhus. Oplev kulturen med Steffen Brandt, Ghita Nørby, Helle Helle, Poul Nyrup Rasmussen, Josefine Klougart og Clement Kjersgaard.

DM Netværksdanner-uddannelsen

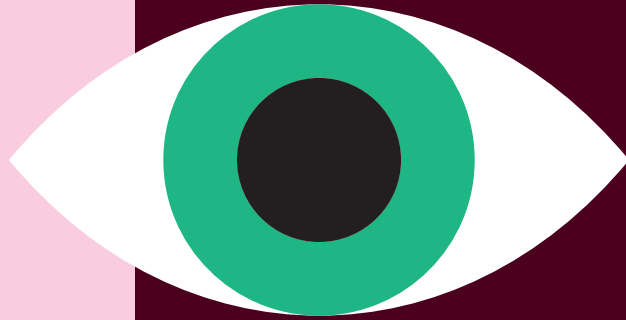
16.-17. marts 2024 – Vedbæk
1.-2. juni 2024 – Horsens

Deltag gratis i DM's todages uddannelse og bliv skarp på, hvordan du danner og faciliterer netværk. Du bliver klædt på til at arbejde med stærke fællesskaber om det, som du brænder for og er interesseret i.

Vidensfestival 2024

16. marts 2024 – København

Deltag på den årlige Vidensfestival, hvor konceptet er simpelt: du oplever en række af Danmarks bedste foredragsholdere, der taler om det, der interesserer dem mest.



For tillidsvalgte

Velkomstmøde for nye tillidsvalgte

Afholdes online

9. januar 2024
7. februar 2024
6. marts 2024
17. april 2024
15. maj 2024
18. juni 2024
21. august 2024
25. september 2024
30. oktober 2024
13. november 2024
11. december 2024

Intro til TR-rollen

16.-17. januar 2024
20.-21. marts 2024
10.-11. april 2024
11.-12. juni 2024
10.-11. september 2024
8.-9. oktober 2024
26.-27. november 2024

Forhandling og Løn

6.-7. februar 2024
25.-26. april 2024
14.-15. maj 2024
17.-18. september 2024
29.-30. oktober 2024
3.-4. december 2024

Organisation, Samarbejde og Trivsel

30.-31. januar 2024
16.-17. april 2024
7.-8. maj 2024
24.-25. september 2024
18.-19. november 2024

Diplomuddannelse, Strategisk Ledelse

22.-24. maj 2024

Diplomuddannelse, Ledelse og Forhandling

21.-23. august 2024

Alle TR uddannelser afholdes i Middelfart på Hotel Sixtus

Den kreative klasses storhed og fald

Af: Majken Eliassen / akademikerbladet@dm.dk · Illustration: Srine Varming

Hvad skete der med forestillingen om den kreative klasse, som den blev præsenteret på de højere læreanstalter og af politikerne i starten af det nye årtusinde? Hvornår blev gruppen af løstansatte, kreative akademikere, der skulle sammensætte deres karrierer efter lyst, til et prekariat? Selvstændig journalist Majken Eliassen undersøger sin egen rejse fra nullernes kreative klasse til nutidens prekariat.



D

a min far var ung, drømte han om at blive postbud. Det var ikke, fordi han havde en særlig interesse for at postomdele breve og pakker, men fordi det var et arbejde med indbygget sikkerhed: Der var jobgaranti og tjenestemandspension. Som barn af 1940'ernes arbejderklasse turde han ikke drømme større. Og kun den tilfældige kombination af en dårlig

hofte og studenteroprøret i 1960'erne endte med i praksis at sende ham i en helt anden karriereretning.

Jeg, hans datter, en Generation X'er, havde udsigt til et helt andet arbejdsliv. For mig var det ikke drømme, men mere forventninger, hvis ikke ligefrem krav, til fremtidens arbejdsmarked, der fyldte mine tanker. Velfærdssamfundet havde for længst sikret mig retten til at tage en gratis akademisk uddannelse med tilhørende SU, hvis jeg havde lysten og evnerne dertil, uanset hvilken økonomisk klasse mine forældre tilhørte.

Og så var der det ekstra forventningslag, som især kom til mig i form af en bog, der blev udgivet i 2002. Den kom ikke bare til at forme mig, men – vil jeg påstå – også min generation af akademikers forestillinger om sig selv på arbejdsmarkedet. Forestillingen om, at man var en del af en kreativ, rejsende klasse, der kunne arbejde frit og lystbetonet og med alle verdens metropoler som hjemsted.

En lys fremtid med kreativitet og vækst

Da den amerikanske professor i urbanisme Richard Florida begyndte at forske i storbyernes tiltrækning af den akademiske arbejdskraft, brugte han i starten termen *think-workers* om de mennesker, hvis intelligens og faglige kunnen på flere måder var med til at skabe fremdrift og vækst i de storbyer, de automatisk blev tiltrukket af. Det var der, uddannelserne på de højere læreanstalter foregik, og det var der, de var blandt ligesindede.

Da Richard Florida i 2002 udgav den bog, der skulle gøre ham verdenskendt i den akademiske verden, havde han givet de talende hoveder et nyt fælles navn: De udgjorde *den kreative klasse*. Bogen hed sigende nok 'The Rise of the Creative Class', og den lancerede vidensøkonomien som den nye vækstmotor.

Jeg blev introduceret til bogen på mit studie. Jeg er humanistisk uddannet med dansk fra Roskilde Universitet (RUC) og filmvidenskab fra Københavns Universitet Amager, og jeg opfattede dengang bogens læresætninger som meget mere end almindelig videnskab. De var nærmere en slags løfte om en gylde fremtid.

I modsætning til min far drømte jeg ikke om en 40-årig fastansættelse i staten. Jeg ville være en fri fugl, og min karriere skulle først og fremmest fodre mine egne drømme og ambitioner frem for bare at være et middel til at få brød på bordet. Ifølge Richard Florida kunne jeg bosætte mig hvor som helst i verden, hvor andre fra den kreative klasse holdt til, såsom it-folk, akademikere og iværksættere. Jeg kunne arbejde i et kreativt kontorfællesskab i Portland, Oregon, eller i Berlin på en af cafeerne. Jeg ville ikke have brug for meget andet end en computer med opkobling og mit kreative hoved.

Det var ikke kun på universiteterne, man bed mærke i Richard Floridas bog. I 2005 fortalte Marianne Jelved til ugebrevet Mandag Morgen, at hun var meget optaget af Richard



PENSION

Prekariatet er med andre ord fattigmandsudgaven af den kreative klasse, der blev set som en eliteklasse.

Majken Eliassen, selvstændig journalist



Majken Eliassen

- **Job:**
Selvstændig journalist
- **Uddannelse:**
Cand.mag. i dansk og filmvidenskab og diplomuddannelse i journalistik
- **Bor på:**
Nørrebro i København med sin syvårige datter
- **Barns første sygedag:**
Nej
- **Sygedagpenge:**
Ja, men kun fordi hun har tilkøbt en forsikring
- **Ferie med løn:**
Nej
- **Pensionsordning:**
Nej
- **Banklån:**
Det er kompliceret.

Floridas tænkning. Bogen var for længst blevet uddelt til Radikale Venstres folketingsgruppe som pensum, og det var en strategi, der gav pote. Radikale Venstre fik 17 mandater ved folketingsvalget i 2005, hvilket var en fremgang på otte mandater siden det forrige valg i 2001. Deres vælgere var på det tidspunkt netop folk fra den kreative klasse. Det var de studerende ved landets universitetsanstalter, og det var de højtuddannede storbymennesker.

Jeg blev selv cand.mag., på samme tid som valget blev afholdt, og skulle nu ud på arbejdsmarkedet og realisere den frie kludetæppekarriere som kreativ akademiker. Efter nogle år med arbejdsløshed, to løntilskudsansættelser og efterfølgende vikariat på en af de store, offentlige kulturinstitutioner i København tog jeg springet og etablerede mit eget firma.

Jeg havde i mellemtiden suppleret min uddannelse som cand.mag. med en diplomuddannelse i journalistik, så jeg endelig kunne formidle al min viden til en større målgruppe. Alle de ting, som især humanistisk uddannede akademikere er fagligt gode til, skulle i spil: at analysere, at kommunikere, at bygge bro mellem forskellige fagligheder og kulturer baseret på et dybtgående kendskab til de historiske referencerammer.

Og det var ikke forkert set. I de 15 år, der er gået sidenhen, har jeg netop brugt alle mine akademiske redskaber til at skabe indhold til medierne. Alligevel er jeg ikke endt som den kreative klasse, jeg fik tegnet et klart billede af i 00'erne. Tværtimod må jeg i stigende grad tvangsidentificere mig med en anden klasse, der er vokset frem siden 10'erne og efterhånden tager meget spalteplads i medierne, både i omnibusaviserne og i Akademikerbladets egne spalter: prekariatet.

En dyster efterfølger

Ni år efter at Richard Florida havde udgivet sin bog om den kreative klasse, udgav den britiske økonom og professor Guy Standing bogen 'The Precariat: The New Dangerous Class', som virkede som en dyster toer til Richard Floridas optimistiske etter. Heri beskrev Guy Standing en ny, voksende klasse på arbejdsmarkedet: mennesker, der aldrig bliver fastansat og derfor har færre rettigheder og flere usikre vilkår igennem en hel karriere, og som han kaldte for prekariatet.

Der var også sket meget i de ni år, der adskilte de to udgivelser. 00'erne er en del af den periode, som journalist Christian Bennike i sin bog 'Engang troede vi på fremtiden' kalder for optimismens tid. Globaliseringen buldrede af sted, og meningen var, at de frie markedskræfter skulle redde verden, skabe fred og forståelse og et mobilt arbejdsmarked i vækst. Christian Bennike skriver i sin bog, at optimismens tid begyndte i 1994, hvor inflationen og arbejdsløsheden faldt, og vi gik ind i en lang periode med økonomisk opsving.



Kollapset af optimismens verdensorden medførte også, at de sociale klasser på arbejdsmarkedet for alvor begyndte at skifte karakter.

Majken Eliassen, selvstændig journalist

→ Han skriver også, at den periode endegyldigt sluttede i 2016, hvor Trump blev valgt, og briterne stemte ja til Brexit.

Kollapset af optimismens verdensorden medførte også, at de sociale klasser på arbejdsmarkedet for alvor begyndte at skifte karakter. Prekariatet er med andre ord fattigmandsudgaven af den kreative klasse, der blev set som en eliteklasse.

Det betyder, at et højtuddannet, ikkefastansat menneske som jeg for eksempel slet ikke tjener det samme som mine jævnaldrende kolleger, der er fastansatte. Jeg har ingen pensionsopsparing, da min indtægt altid har været for lav og for svingende til, at jeg kunne spare noget af konsekvens op eller imødegå pensionselskabets krav om den månedlige minimumsindbetaling. Jeg bliver bedømt efter andre og hårdere kriterier i banken, fordi jeg ikke er fastansat. Der er ikke feriepenge eller sygedagpenge de første 14 dage af et sygdomsforløb. Det sidste hænger selvfølgelig sammen med min skattemæssige status som selvstændig. Men havde jeg været lønmodtagerfreelancer, ville jeg i stedet skulle bekymre mig om dagpengesatser og risikoen for at ende på kontanthjælp i perioderne mellem arbejde.

Et bredt og voksende fænomen

Prekariatet omfatter mange forskellige typer mennesker. Ifølge Guy Standing drejer det sig om både ufaglærte og migranter samt de højtuddannede akademikere, hvis fagområder kun rummer få muligheder for fastansættelse. Det gælder for eksempel humanister, arkæologer, naturvidenskabsuddannede og eksterne lektorer på universiteterne. Ifølge en undersøgelse fra 2020 er cirka en fjerdedel af akademikere i midlertidige ansættelser.

I 2014 indgik DM et samarbejde med arbejdslivsforskere på RUC om at gennemføre den første kvalitative undersøgelse af prekariatet blandt akademikere på det danske arbejdsmarked. Undersøgelsen mundede i 2018 ud i bogen 'Prekarisering – og akademisk arbejde' og er baseret på interview med 40 universitetsuddannede, hvis arbejdsliv har bestået af tidsbegrænsede ansættelser. Bogen slår fast, at prekariatet på ingen måde er et randfænomen, at det især rammer scienter og humanister blandt akademikere, og at konsekvenserne af den voksende prekariserede klasse på sigt vil ramme andre end blot det enkelte ikkefastansatte individ.

Prekariatet går også glip af den efteruddannelse, som fastansatte har ret til, hvilket eroderer det vidensgrundlag, som staten i første omgang investerede mange penge i, når den betalte for akademikernes uddannelse på universiteterne.

Før i tiden var en kortvarig ansættelse som regel det første skridt på vejen til en fastansættelse. I dag er det højst sandsynlig blot vejen til endnu en kortvarig ansættelse og så endnu en.

Da jeg var færdiguddannet i 2005, blev det anbefalet, at man tog løntilskudsansættelser for at få den erfaring, der skulle gøre nyuddannede mere attraktive på arbejdsmarkedet. Fik man en løntilskudsansættelse i det private, tilsagde reglerne, at man skulle tilbydes en form for ansættelse efter seks mæne-





der, men sådan var det ikke i de offentlige løntilskudsstillinger på de store statslige kulturinstitutioner, hvor især humanistisk uddannede akademikere søger hen. Her var det helt i orden at have en akademiker til at udføre arbejde på niveau med de fastansatte i et halvt til et helt år, hvorefter denne stoppede og blev erstattet af en ny akademiker i den præcis samme løntilskudsstilling. Sådan fortsatte det år efter år.

På den måde blev det som nyuddannet allerede strukturelt indlejret i mig, at mit arbejde og den viden, jeg havde erhvervet mig gennem seks års studier på de højere læreanstalter, ikke nødvendigvis var noget, jeg ville få en særlig høj hyre for, hvis jeg overhovedet fik nogen.

Min far endte i øvrigt med at blive efterskolelærer. Da han aftjente sin værnepligt, fik han tilbudt et gratis højskoleophold på Askov Højskole som tak, fordi han havde været en god kammerat. På højskolen hørte han om den anderledes læreruddannelse i Ollerup, som han bagefter søgte ind på. I sin første praktik på en efterskole på Fyn mødte han min mor, og de kom først derfra igen, da de gik på pension. Selvom det ikke lå i kortene, da han voksede op som barn af en pedel i Sønderjylland i 1940'erne og som det ældste barn i en søskendeflok på fem, førte samfundsudviklingen ham i retning af en kreativ uddannelse med et efterfølgende arbejdsliv, der ganske vist bestod af en 30-årig fastansættelse, men som også var et arbejdsliv præget af lyst og interesse.

Samfundsudviklingen i min tid på uddannelses- og arbejdsmarkedet har til gengæld placeret mig et sted, hvor det tilsyneladende mest går ned ad bakke, i hvert fald hvad angår de økonomiske og ansættelsesmæssige forhold i min branche.

Min fars rejse og min rejse er omvendt proportionale. Den frihed, der i Richard Floridas vision skulle skabe grobund for kreativitet og vækst, blev i prekariatet til en mulighed for udnyttelse, hvor man kan få højtuddannede til at levere deres ypperste med meget få ydelser retur.

Spørgsmålet er selvfølgelig, hvorfor jeg ikke bare finder mig et fast job og eventuelt skifter branche, hvis det ikke er muligt at blive fastansat i min nuværende jobsektor. Jeg kunne for eksempel søge et job i Netto, som det så ofte bliver foreslået i kommentarsporene, når akademikere lufter bekymringerne over de manglende fastansættelsesmuligheder på universiteterne og i kulturlivet.

Svaret på det spørgsmål er det samme, som arkæolog Vibeke Knöchel Christensen, der i en tiårig periode var ansat på etårige kontrakter, i oktober 2019 berettede om til Akademikerbladet, eller det, som cand.mag. i kulturstudier Claudia Hage bloggede om til medlemsbladet i 2020.

Jeg laver det, jeg laver, fordi jeg elsker mit job og er god til det. Desuden er rent journalistiske stillinger sjældne. I dag er det lille område af arbejdsmarkedet bygget op om selvstændige freelancere på samme måde som fag som frisører eller foddamer. Jeg er ikke drevet af penge, men bliver selvfølgelig påvirket af de usikre vilkår og provokeret af den forskelsbehandling, der er mellem fastansatte og dem, der ikke er det. 🐣

REVISE AND RESUBMIT!

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

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

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

Steven Sampson
stevensampson@hotmail.com
tlf. 2074 1264



Mor elsker dig ... og sit arbejde

Der sidder konstant en lille samvittighedsdævel på min skulder, som dukker op, når jeg henter børnene som en af de sidste i institutionen. Er dårlig samvittighed virkelig en uundvigelig del af at arbejde 37 timer og have børn?



→ Debatten om den perfekte balance mellem arbejds- og familieliv raser, og budskaber, holdninger og følelser hvirvler rundt i luften som efterårsblade i stormvejr.

I det ene ringhjørne af debatten står dem, der mener, at ønsket om en karriere skal, bør og må vige for familien. I det andet står dem, der er bekymrede for udviklingen, særligt grundet de socioøkonomiske forhold og det uundvigelige faktum, at samfundets struktur kræver, at vi arbejder. Og der i midten står jeg så.

Jeg prøver sådan set bare at være her. Med mit fuldtidsjob, som jeg elsker, og mine børn, som jeg elsker endnu mere. De fleste er faktisk som mig, og alligevel mærker jeg den dårlige samvittighed over min jonglering med arbejde, børnehentning og nærvær hver evig eneste dag.

Og jeg ved simpelthen ikke, hvor jeg skal gå hen med den.

Kærlighed og kaos

Inden jeg fik børn, forestillede jeg mig, at min succes som mor skulle måles på, hvor glade mine børn var. Men allerede i løbet af de første dage med en lille ny baby i hænderne ramte idealerne mig som en hammer.

Selvom min søn var sund og rask og havde god øjenkontakt (den ultimative ros fra sundhedsplejersken), blev jeg nærmest besat af at finde ud af, hvordan jeg bedst kunne leve op til idealerne fra de perfekte mødre, som jeg så på Instagram eller læste om i medierne.

Han skulle vikles i en særlig vikle. Den skulle ikke sidde for højt, ikke for lavt. Han skulle have hjemmelavet babymos, som skulle fremstilles i små fталatfrie forme, så jeg nemt kunne tage dem op af fryseren og dermed have endnu mere tid til mavetræning med ham på gulvet, så hans hoved ikke blev skævt. Han skulle til baby-svømning. Han skulle til babysalmesang. Han skulle til kiropaktor. Han skulle have en slyngevugge, men også en *bedside crib*, så faren for vuggedød blev minimeret. Han skulle have legetøj og farverige ting at kigge på, selvom han syntes, det var langt sjovere at sidde og bide i vores fjernbetjening eller et pisikeris.

Jeg endte med at styrte København rundt for at indkøbe alle de mange livsnødvendigheder, der skulle til, for at min søn havde en 'god mor', så jeg helt glemte at trække vejret, kigge på ham og opdage, at han sådan set havde det ret pragtfuldt.

Desværre må jeg konstatere, at det stadig er idealerne, jeg forsøger at efterleve i dag, i stedet for min egen fornemmelse for, at mine børn på tre og seks år egentlig har det godt.

Et af de steder, hvor idealerne er allermest uopnåelige for mig, er i forbindelse med mit arbejde og min lyst til at gøre karriere. For jeg er ikke kun mor, og jeg er ikke kun optaget af mine børns trivsel.

Hør mere i podcasten: Hav en god dag, skat

I Akademikerbladets podcast 'Hav en god dag, skat' undersøger vi nogle af hverdagens dilemmaer mellem at ville både børn og job rigtig meget, og vi forsøger at hjælpe dig af med din dårlige forældresamvittighed. Den første podcast kommer i januar, så hold øje med dine podcastapps og akademikerbladet.dk.

»Jeg vover at komme med en crazy, vild, sindssyg wow-tese: Jeg tror faktisk godt, at fuldtidsarbejde og børn kan sameksistere.«

CAROLINE CECILIE OLESEN,
KOMMUNIKATIONS RÅDGIVER

Jeg har også andre ting, jeg går op i. There, I said it. Av. Det lyder allerede brutalt.

Svært også at elske sit arbejde

Jeg har knoklet for at opnå den stilling, jeg har nu, og jeg er en af de heldige, der dybfølt elsker mit arbejde. Men det er svært at få lov til at have det sådan som småbørnsforælder.

Man skal helst have lyst til at udfordre sin arbejdskonstellation til fordel for mere familietid, for eksempel i form af deltid, orlov eller måske den ultimative arbejds-selvopofrelse – at trække sig fuldstændigt fra arbejdsmarkedet i en periode for at være til stede derhjemme.

I en radioudsendelse hørte jeg en hjemmegående husmor fortælle, hvordan hun havde opsagt sit gode job for at gå hjemme med børnene. Hun fik dagene til at gå med at bage boller, vaske tøj og stå klar med åbne arme, når børnene kom tidligt hjem fra deres respektive institutioner. Og halleluja, det er jo umuligt ikke at have respekt for den beslutning og romantisere den i en nærmest sygelig grad. De børn er jo så heldige!

Problemet er bare, at min relativt logiske hjerne hurtigt regner sig frem til, at mine børn i så fald er mindre heldige, fordi de har en mor, der som de fleste andre mennesker prioriterer at arbejde 37 timer.

Både fordi hun vil udnytte sin uddannelse og tjene penge – men også fordi arbejdet giver hende et element i hverdagen, hvor hun kan få lov til at tænke hjernevidende tanker, bruge sin kreativitet og grine lidt med voksne mennesker.

En vigtig del af hende selv, som hun virkelig ikke har lyst til at give afkald på. Og med hende mener jeg mig.

Skam, skyld og skolemadpakker

Efterhånden har jeg lært, at jeg aldrig rigtig er alene. Der sidder konstant en lille samvittighedsdjevæl på min skulder, som for eksempel dukker op, når jeg henter børnene klokken 16 og kan se, at de er nogle af de sidste tilbage i institutionen. Og jeg gentager lige: klokken 16.

Og mens jeg går rundt og pakker deres sager sammen, kigger jeg rundt på de tomme garderober og tænker: »Er det vitteligt kun mig, der stadig arbejder fuldtid – og hvordan har I råd til de kæmpestore huse, som vi besøger til fødselsdagsfesterne?«

Samvittighedsdjevælen dukker også op, når jeg skal rejse en enkelt dag i forbindelse med jobbet, og jeg tager afsked med de halvsovende børn om morgenen. For hvordan kan en mor overhovedet overveje at tage væk fra sit barn og efterlade det (hos far)? Huuulk.

Den dukker op, når børnene er syge, og det første, jeg tænker på, er den præsentation til arbejdet, som jeg umuligt kan nå at få færdig, fordi jeg skal yde optimal omsorg med kolde omslag og nus.

Den dukker op, når jeg prioriterer at tage til fredags- →

→ bar, fordi jeg virkelig gerne vil omfavne det sociale liv, som pulserer på min arbejdsplads.

Den er der med andre ord hver evig eneste dag og i alle praktiske aspekter af vores familieliv. Men det tror jeg nødvendigvis ikke, at den behøver at være.

Inspiration eller diktering

Jeg har brugt mange år på at forstå polerne i vores forældreskabsdebat. Og jeg har forståelse og respekt for dem begge og alle dens aspekter, faktisk.

Men de repræsenterer ikke det sted, som de fleste af os står i livet. For de fleste af os er nødt til at arbejde, og de fleste af os har faktisk også en stor lyst til det. Samtidig vil vi gerne være kærlige forældre, der omfavner vores børns behov og giver dem en ballast, der gør dem til hele, ordentlige mennesker.

Og nu kommer jeg med en crazy, vild, sindssyg wow-tese: Jeg tror faktisk godt, at det kan sameksistere.

Jeg tror, at de familier, som formår at leve et balanceret arbejds- og familieliv uden at lade den dårlige samvittighed eller de polariserede holdninger influere deres valg, har fat i den lange ende. Dem, der forstår deres egen families behov.

I samarbejde med Akademikerbladet vil jeg invitere en række gæster i podcaststudiet, som lever sådan et helt normalt arbejds- og familieliv.

Jeg vil netop gøre en dyd ud af at spørge dem, *hvordan* de får arbejds- og familielivet til at hænge sammen, i stedet for *om* de kan få det til at hænge sammen.

Jeg vil gøre mit bedste for at fjerne alt, der hedder skam, skyld og skadelig selvkritik – både fra dem og fra mig selv – for jeg tror faktisk på, at de fleste af os formår at prioritere hverdagen, så den tilgodeser både os selv og vores børn – og det behøver vi ikke at have dårlig samvittighed over.

Men vi kan lade os inspirere af hinanden, forstå hinandens valg og støtte op om vores individuelle hverdagsstrukturer, som ikke nødvendigvis er de rigtige for andre, men alligevel godt kan fungere perfekt for os selv. ▀

Vi vil gerne høre din historie

Du vil gerne dit barn, og du vil også gerne dit job. Af nød eller af lyst. Så hvordan kombinerer du de to? Eller hvordan agerer du i den evige dobbelte dårlige samvittighed over for job og børn, hvor du føler, du aldrig giver nok? Vi vil gerne høre din historie og dine erfaringer. Skriv til Benedicte Borelli, beb@akademikerbladet.dk, hvis du vil dele.

Er du også træt af karriereræset?

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

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



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

Hvorfor skal du stemme til bestyrelsesvalget i din pensionskasse?

→ Når du stemmer, får du indflydelse på, hvem der skal bestemme over dine og de andre medlemmers 135 milliarder pensionskroner.

Halvdelen af de ti medlemmer i AkademikerPensions bestyrelse er menige medlemmer, som du kan være med til at vælge til bestyrelsesvalg hvert andet år. Og det er netop besty-

relsen, der fastlægger, hvilken retning AkademikerPension skal i.

Lige nu er der tre ledige pladser i bestyrelsen. Med din stemme kan du derfor være med til at bestemme pensionskassens fremtid. Du kan stemme på akademikerpension.dk/valg2023 frem til den 12. december klokken 18.00.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte mig. 📧



Kenneth Petersen,
pensionsekspert
kep@akademikerpension.dk

Tlf. 21 49 21 61

Styrk dine kompetencer og få værktøjer til studiejob og studieliv



Værktøjskurser

Bliv skarp på værktøjer, du kan bruge i både dit studie- og arbejdsliv på vores online værktøjskurser, hvor du kan dygtiggøre dig i Photoshop, Excel, LaTeX, Præsentationsteknik, Komma, Python og mange flere

Sund Snak

Et skarpt og anderledes foredragsformat om fysisk og mental sundhed, som giver dig muligheden for at blive klogere på dig selv i fællesskab med andre.

Gratis online kurser

Du har gratis adgang til over 60 forskellige kurser på onlinekurser.dk.

Inspirationsarrangementer

En arrangementsrække hvor vi, i samarbejde med inspi-

rerende personligheder, sætter fokus på emner, som er aktuelle og vigtige i samfundsdebatten. Det kan fx være emner som trivsel, bæredygtighed og mangfoldighed.

Jobsøgning

Vi hjælper dig i gang med jobsøgning efter endt studie med arrangementer, cv- og ansøgningstjek, karriererådgivning m.m.

Kontante medlemsfordele

Derudover kan du spare mange penge på rabatordninger – fx forsikringer, studiekonto og rabatter.

Læs mere på studerende.dm.dk





Hun sørger for, at du kan finde papirkunst på nettet

Silke Jolly Engberg sætter pris på, at hun som nyuddannet kunsthistoriker dagligt har kunst mellem hænderne.

Fra 1400-tallets værker til den nutidige samtidskunst i papirform. Det er det, Silke Jolly Engberg møder på sit arbejde som kunsthistoriker ved Statens Museum for Kunst (SMK) i København, hvor hun startede 1. august i år. 29-årige Silke Jolly Engberg har en kandidat i kunsthistorie fra Københavns Universitet. Sideløbende med sin uddannelse arbejdede hun som studentermedarbejder hos SMK, hvor hun nu arbejder i en projektansættelse. Hun føler sig heldig over at kunne fortsætte på en arbejdsplads, som hun har været glad for, og hvor der er skønne kolleger.

»Der er få ledige job i kunstbranchen, så det er heldigt, at jeg ikke skal være på dagpenge, men kan fortsætte på SMK i en periode, efter at jeg er blevet færdiguddannet. Det er privilegeret at få lov til at håndtere kunstværker hver dag,« siger hun.

Arbejdet består hovedsageligt af at digitalisere Den Kongelige Kobberstiksamling på SMK, som har Danmarks største sam-

ling af kunst på papir.

Der er omkring en kvart million værker. Det er alt fra ældre, mere ukendt grafik til værker af Dürer, Rembrandt, Goya, Matisse eller kunst fra dette årti, som Silke Jolly Engberg finder frem fra den fysiske samling og registrerer digitalt.

På SMK Opens hjemmeside kan man se SMK's digitale samling. Her kan du søge værker frem efter kunstner, motiv eller endda specifikke farvekombinationer.

Al papirkunst helt tilbage fra 1400-tallet skal på et tidspunkt ligge online. Det kommer til at tage nogle år endnu, og derfor lægger Silke Jolly Engberg sammen med omkring 13 andre kolleger i kobberstiksamlingen et stort arbejde i at finde de korrekte oplysninger om værkerne. Noget, hun håber kan bidrage til at gøre kunsten mere tilgængelig.

»Det, folk møder, når de besøger SMK, er vores udstillinger. Men SMK har en kæmpe samling, som ikke hænger fremme. Digitaliseringsprojektet kan være med til at

gøre samlingen tilgængelig for flere mennesker og udbrede kendskabet til, hvad museets samling rummer,« siger hun.

Projektansættelsen er Silke Jolly Engberg glad for, men hun mener ikke, at projektansættelser generelt er en god ting:

»Projektansættelser skaber usikkerhed i forhold til ens fremtid og indkomst samt dårlige muligheder for at forhandle løn eller få indflydelse på arbejdspladsen.«

Hun vil gerne have et fast arbejde, men det er på den anden side godt at få erfaring som nyuddannet – noget, man kan få gennem projektansættelser. For hende er vilkårene ved en korttidsansættelse fine for nu, fordi hun er nyuddannet og skal finde sit ståsted på arbejdsmarkedet.

Hvad der så skal ske bagefter, er stadigvæk lidt for stort et spørgsmål.

»Det kræver tid at vænne sig til at være færdiguddannet og finde ud af, hvad man egentlig kan og har lyst til at lave. Derfor tager jeg fremtiden sådan et skridt ad gangen.«

På udkig efter et nyt job?

Akademikerjob.dk er DM egen jobbørs, der løbende bliver opdateret med nye og relevante akademikerjobs. Vi har herunder udvalgt nogle af de seneste stillinger, som du kan læse mere om ved at indtaste det tilhørende quicknummer i søgefeltet på siden.

Lad en jobagent arbejde for dig.

For at sikre, at du altid er opdateret med de nyeste og mest relevante akademikerjobs, så kan du med fordel oprette en jobagent på akademikerjob.dk og få direkte besked i din indbakke, næste gang der bliver slået et job op som matcher dine krav og interesser.

Er du på udkig efter en ny kollega?

DM tilbyder en bred vifte af løsninger til at hjælpe dig med at finde den rette medarbejder til din virksomhed. Du kan eksempelvis annoncere i DM Akademikerbladet og nå ud til de 81.000 læsere (ifølge Gallup). Du kan også placere en annonce på Akademikerjob.dk, som månedligt besøges af hele 25.000 brugere. Kontakt os på ajob@dmfnet.dk eller 7022 4088 for at høre mere om dine muligheder og hvordan vi kan hjælpe dig med at finde din næste medarbejder.

Udvalgte jobs

Udbuds- og miljømedarbejder



Roskilde

Argo

Ansøgningsfrist: 10-12-2023

Kviknummer **85109924**

AC-fuldmægtig/Specialkonsulent til Miljø- og Beredskabsafdelingen



Nuuk, Grønland

Naalakkersuisut

Ansøgningsfrist: 11-12-2023

Kviknummer **85082615**

Dansk Gartneri søger Seniorkonsulent plantebeskyttelse, plantesundhed og miljø



Storkøbenhavn

Dansk Gartneri

Ansøgningsfrist: 14-12-2023

Kviknummer **85112488**

Studenterkonsulent (Aalborg)



Aalborg

DM

Ansøgningsfrist: 25-12-2023

Kviknummer **85096018**

Se alle
dine fordele på
studiekonto.dk

DM ejer Lån & Spar

5%
på din
studiekonto

Gæt, hvor du får mest bank som studerende?

Netop. Som medlem af DM ejer du også en bid af os. Derfor giver vi dig 5% i rente på Danmarks bedste studiekonto. Samtidig får du fagrelevant rådgivning, fordi vi kender dig og dine med-studerendes lønforhold og jobudsigter bedre end de fleste. Lægger du vægt på bæredygtige produkter og ansvarlighed, kan du altid få en status i vores årlige bæredygtighedsrapport. Og så kan du i øvrigt beholde fordelene ved studiekontoen i 3 år efter endt uddannelse.

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

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

- 5% i rente på de første 20.000 kr.
- Kassekredit på op til 50.000 kr.
- Visa/Dankort og Mastercard med samme pinkode
- StudieOpsparing med 1,5% i rente
- Gebyrfri hverdag, når du hæver eller veksler
- Søg studiekontoen i Lån & Spars mobilbank. Log ind med MitID – så er du klar til at søge.

For at få Danmarks bedste studiekonto skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af DM. Du får 5% i rente på de første 20.000 kr. – derefter 1,5%. Renten beregnes dagligt og tilskrives årligt. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering.

Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Alle rentesatser er variable og gældende pr. 27. november 2023.

Ring **3378 1952** – eller gå på **studiekonto.dk** og se mere.



Lån & Spar

OPENING 8.10.2023

CLAY Museum of Ceramic Art
Denmark

Playing with Fire

Edmund de Waal
and Axel Salto