

Akademikerbladet

December 2025

Nr. 4



Egentlig ville Jacob Jelsing forske i børsteorme:

Nu køber marinbiolog natur for milliarder

Folkeuniversitetet

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



Vil virkeligheden vælte

Anja Bechmann, professor i medievidenskab

VIDEN FOR ALLE – TILMELD DIG PÅ [FUAU.DK](https://fuaa.dk)



LEDER



Sikke en gejst, energi og engagement

► I midten af november holdt vi vores årlige todages konference for DM-tillidsvalgte.

Jeg har før deltaget i årsmødet som tillidsvalgt for mine tidligere kolleger, men mødet i år var mit første som forperson for DM.

Det var en enorm stor fornøjelse. Sikke en gejst, energi og engagement, vores tillidsvalgte lægger for dagen. Jeg glæder mig allerede til næste år.

Et af de emner, vi kom omkring på årsmødet, var overenskomstfornyelserne i staten, regionerne og kommunerne, OK26, som står for døren.

Umiddelbart inden jul udveksler vi krav med arbejdsgiverne.

Jeg synes, at den pakke af krav, vi tropper op med på vegne af jer, er både fornuftig og rimelig.

I overskrifter handler det om mærkbar lønudvikling, fleksibilitet, kompetenceudvikling og bedre balance mellem arbejde og privatliv.

Realitetsforhandlingerne starter i januar, og går alt efter planen, har vi resultater på alle tre områder i slutningen af februar.

På vores hjemmeside har vi oprettet et subsite, som vi løbende opdaterer med information om forhandlingerne. Adressen er

dm.dk/ok26. Derudover vil vi kommunikere om OK26 i vores digitale nyhedsbreve.

Vores store fokus på kommunikation i forbindelse med OK26 er et led i vores moderniseringsproces vedrørende den samlede kommunikationsindsats i DM.

Målsætningen er, at vi som faglig organisation vil være, hvor medlemmerne er. Og det stiller store krav til os, fordi DM i dag er en blomstrende mangfoldighed af akademiske fagligheder med forskellige interesser og vilkår.

Derfor skal vi kommunikere målrettet for at favne alle medlemmer. Kun på den måde er vores kommunikation relevant, aktuel og væsentlig for alle medlemmer, uanset deres situation.

Ligesom en stribe andre faglige organisationer har vi derfor i hovedbestyrelsen besluttet, at vores papirudgave af Akademikerbladet fra maj 2026 ikke længere skal udgives fysisk.

I stedet vil vi præsentere en stribe nye digitale kommunikative initiativer for jer i det nye år.

Det glæder jeg mig til.

Rigtig god jul og godt nytår. ♦

Janne Gleeerup



Tak til Danmarks mest **loyale kunder**

Økonomi handler ikke om tal, men om tillid. For 5. år i træk er Lån & Spar kåret som banken med Danmarks mest loyale kunder. Hele 85 % af vores kunder vil vælge os igen, ifølge BrancheIndex Bank 2025.

Er du medlem af DM – men ikke kunde i Lån & Spar?

Lån & Spar er skabt af – og for – de fagforeninger, der ejer os. Derfor kan du som medlem af DM få særlige fordele, som du ikke finder andre steder, blandt andet Danmarks højeste rente på lønkontoen.

Se alle fordelene på lsb.dk/dm, eller ring **3378 1952**.



Lån & Spar

December

14

Synet af en stillestående, død fjord satte sig fast i Jacob Jelsing, da han første gang dykkede i Limfjorden som 16-årig. Nu bruger marinbiologen sin milliardformue på at genoprette natur.



50

Når træningen rykker ind på arbejdspladsen, bliver det også et spørgsmål om præstation.



24

Kagekulturen er så stærk, at det kan føles illegitimt at sige nej til kollegaens hjemmebag.



28

Protester og punktstrejker er en accepteret kampform på Europas ældste universitet i Bologna. Den dag i dag fører generation Z den modstandskultur videre, der har formet byen og regionen siden 1400-tallet.

- 3 [FORPERSONENS LEDER](#)
- 6 Ude godt, hjemme slut?
- 12 [EKSPERTEN ANBEFALER](#)
Her bliver du klogere på krigens politik
- 13 En særlig regel vækker undren: Du kan blive for gammel til fleksjob
- 14 Jacob blev milliardær ved et tilfælde. Nu vil han redde naturen
- 22 "Priserne går hele tiden nedad. Kunstig intelligens har ændret alt"
- 24 Ikke alle spiser kontorkage med glæde
- 28 Rød, fed og lærd
- 36 [ET ARBEJDSLIVER FORBI](#)
Hun kom dybt ned i jorden og højt op i hierarkiet
- 38 Firedages arbejdsuge giver glattere medarbejdere, men økonomi tvivler på produktiviteten
- 41 [MIN BOGREOL](#)
Datalogen læser kun fysiske formater
- 42 [SPØRG OM PENSION](#)
- 43 Realitytjek
- 47 [KRYDS OG TVÆRS:](#)
Buzzwords
- 50 To do: træning
- 56 [FAGLIGE FRONTER](#)
Er "psykologisk tryghed" blevet en floskel på danske arbejdspladser?
- 58 [REDAKTØRENS KOMMENTAR](#)



Forsidefoto
Karen Rosetzsky

2025



Ude godt, hjemme slut?



Tekst
Thomas Bøttcher
akademikerbladet@dm.dk

Illustration
Bernardo
França

Det er en løgn, at vi for tiden ser et opgør med hjemmearbejde, siger fremtrædende økonomiprofessor bag banebrydende studie. Men en anden velrenommeret professor vil gerne hælde undersøgelsen ned ad brættet.

Ingen kan rigtig helt forstå det. Hvorfor er det slut med hjemmearbejde i Novo Nordisk? Hvorfor har Novos CEO Mike Doustdar forlangt fuldt fremmøde alle ugens dage fra 1. januar 2026? På Reddit bagtaler anonyme ansatte Mike "Douchebag" – idiot-Mike. De købte fortællingen om en særlig Novo-ånd og nød den frihed, der fulgte med, nu har de i stedet for fået en "kontroll-freak" som CEO. Og Mike Doustdar er tydelig i sin kommunikation. Hvis ikke man retter ind, er Novo måske "det forkerte sted for dig", har han sagt på et personalemøde om den nye politik.

Det rigtig kontroversielle på mødet var imidlertid ikke topchefens ultimative krav om tilpasning. Det var derimod hans begrundelse for at styrke Novos *in-office-kultur*, der ifølge Mike Doustdar skal føre til tættere samarbejde og sætte teamet i centrum.

"Vi bliver i stand til at arbejde meget hurtigere, når vi rent faktisk er sammen," lød hans opsang på mødet.

Det vilde er, at hvis Mike Doustdar har ret, så kan hjemmearbejde – som 40 procent af alle lønmodtagere i Danmark benytter – koges ned til et produktivitetstab for virksomhederne.

Akademikerbladet har forgæves spurgt Novo, om virksomheden har data til at bakke synspunktet op. Novo kommenterer ikke på interne møder.

Mike Doustdar har imidlertid selv fremlagt en begrundelse. På Reddit gengiver Novo-ansatte, at han på personalemødet fortalte om en arbejdsrejse, hvor han chokeret blev mødt af kilometervis af mennesketomme Novo-kontorer.

En anekdote måske, men bag den gemmer der sig en større fortælling. Det mener Peter Cappelli, professor i ledelse og direktør for Center for Human Resources ved Wharton School ved University of Pennsylvania.

Hans nye bog, 'In Praise of the Office', er en advarselsslampe og et opgør med den arbejdskultur med delt hjemmearbejde og kontorarbejde, der er opstået efter coronatiden.

Til erhvervsmedier skærer han problemet ud i pap:

"Folk møder bare ikke op. Det er måske den største enkeltstående faktor," har han sagt i et interview med Yahoo Finance.

Eller som han i starten af oktober sagde til tv-kanalen CNBC.

"40 procent af amerikanske medarbejdere siger, at de *coffee badger*. Det betyder, at de kommer ind på arbejdet, swiper deres nøglekort, får en kop kaffe og går hjem."

En markant påstand, men Peter Cappelli er ikke hvem som helst. I 30 år har han forsket ved en af verdens mest prestigefyldte business schools og været rådgiver for amerikanske myndigheder, IMF, OECD, WTO og en lang række store virksomheder. Ja, faktisk er han ifølge det engelske HR Magazine en af verdens mest indflydelsesrige tænkere inden for HR.

Og Peter Cappelli slutter sig til de iagttagere, der ser et igangværende opgør med hjemmearbejde.

"De reagerer på voksende evidens for, at fjern- og hybridarbejde fører til lavere medarbejderperformance," skriver han i en meget omtalt artikel 'Hybrid Still Isn't Working' i magasinet Harvard Business Review i juli 2025.

Ifølge Peter Cappelli ligger problemet i, at hjemmearbejde får

medarbejdere til at fokusere snævert på egne mål frem for det tværgående samarbejde.

Men ikke alle køber analysen. Ifølge Nick Bloom, økonom og Stanford-professor, er artiklen i Harvard Business Review helt ude i hampen.

"Du kan argumentere for mange forkerte ting, hvis du ser bort fra al evidens," siger han til Akademikerbladet.

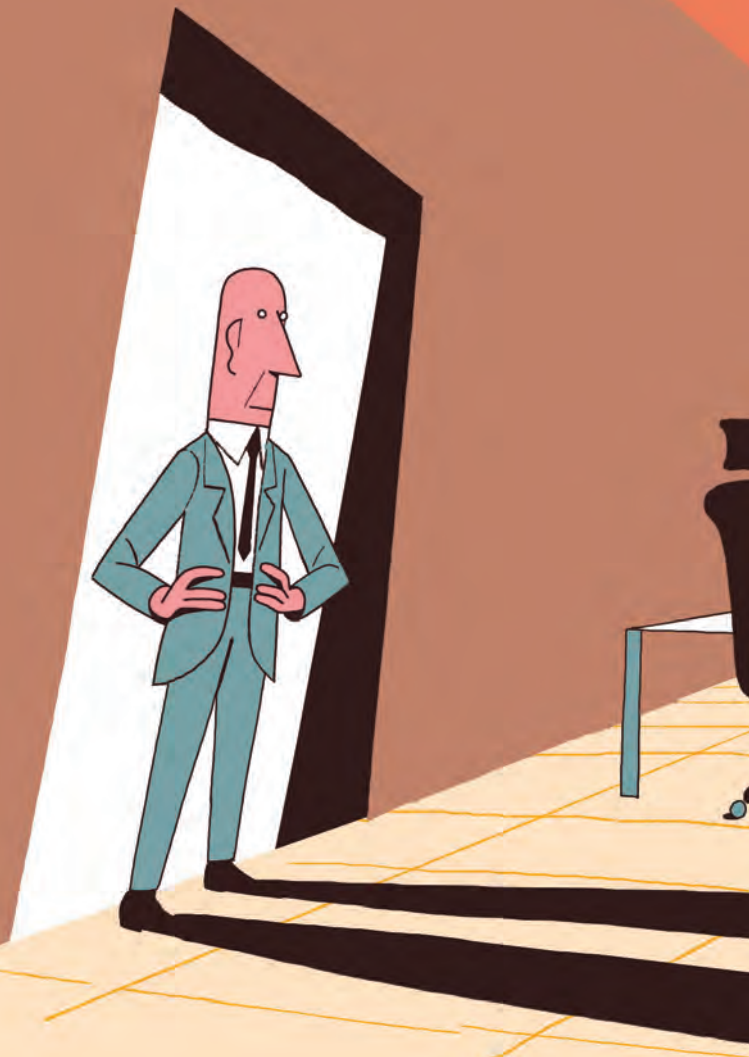
Nick Blooms kritik er følgende:

Ikke alene refererer "evidensen" i Harvard Business Review-artiklen til tre upublicerede *working papers*, der står i kontrast til andre positive resultater, der ikke nævnes. Peter Cappellis *cherry picking* ignorerer blandt andet den måske mest robuste forskning på området – Nick Blooms egen.

I et randomiseret, kontrolleret studie – guldstandard inden for forskning – har Nick Bloom i 2024 opsigtsvækkende påvist, at hjemmearbejde i det multinationale rejsebureau Trip.com *ikke* forringer produktiviteten, men til gengæld fører til, at 30 procent færre ansatte siger op.

Resultatet er offentliggjort i verdens mest citerede tidsskrift Nature, hvor det er læst af 249.000 besøgende på tidsskriftets hjemmeside og omtalt i 327 nyhedsmedier. Alligevel bliver hverken dette eller andre af Nick Blooms lignende resultater nævnt med et ord 12 måneder senere i Peter Cappellis artikel i Harvard Business Review, der i print udsendes til 340.000 abonnenter.

Nature-artiklen bliver til gengæld nævnt – og affejt – i Peter Cappellis nye bog. For som businessprofessoren her skriver:





"Sælgere i et rejsebureau arbejder og bedømmes på individuelle præstationer, men kontorarbejde handler i høj grad om samarbejdsrelationers betydning for innovation og i sidste ende produktivitet. Derfor kan Nick Blooms *travel agent study* dybest set ikke bruges til noget."

Men ifølge Nick Bloom er Peter Cappellis gengivelse i direkte modstrid med artiklens indhold og konklusion.

"Det, han skriver, er forkert. Artiklen handler netop om kreative, teambaserede kontorjob og ikke om sælgere. Det er besynderligt, at han overser det i et review af den måske mest prominente artikel om hjemmearbejde."

Nature-artiklen fastslår da også tydeligt, at Nick Bloom undersøger performancevurderinger af universitetsuddannede medarbejdere inden for ingeniørvidenskab, marketing, regnskab og finans i Trip.com, som måler på kategorier som lederskab, innovation, kommunikation og udvikling.

Da Akademikerbladet i første omgang henvender sig til Peter Cappelli, kalder han uden videre Nick Bloom for en "aggressiv fortaler for hjemmearbejde, der udfordrer al evidens, der peger i den modsatte retning".

"40 procent af amerikanske medarbejdere siger, at de *coffee badger*"

PETER CAPPELLI, PROFESSOR I LEDELSE,
UNIVERSITY OF PENNSYLVANIA

"Hjemmearbejde kan kræve, at ledere skal have en meget mere struktureret og systematisk kontakt med medarbejderne"

CHRISTINE IPSEN, PROFESSOR I STRATEGI- OG LEDELSESUDVIKLING, DANMARKS TEKNISKE UNIVERSITET



Da bladet efterfølgende spørger ham, om han har misforstået artiklen, indrømmer han, at empirien dækker mere end *bare* sælgere.

"Jeg vil medgive, at vi skulle have kaldt det et *travel agency study* og ikke et *travel agent study*. Men selvom teksten siger, at arbejdet indebærer samarbejde, er de anvendte målinger udelukkende baseret på individuel performance."

Det lyder kryptisk: Hvor Peter Cappelli altså i Harvard Business Review skriver, at der er voksende evidens for, at hjemmearbejde fører til lavere medarbejderperformance, er resultaterne i Nature-artiklen ikke relevante, fordi de måler *individuel* performance.

Men kan Peter Cappelli måske alligevel have en pointe? Det er vel en falliterklæring for tilliden til hjemmearbejde, hvis 40 procent af amerikanerne siger, at de kun møder på arbejde for at drikke kaffe og så går hjem igen.

Men måske er det heller ikke helt sådan.

Undersøgelsen, Peter Cappelli henviser til, er foretaget af Resume Templates, en virksomhed, der sælger cv-skabeloner online, og bygger – i modsætning til hvad Peter Cappelli har sagt til tv-stationen CNBC – ikke på udsagn fra medarbejdere, men fra arbejdsgivere. Og det, de præcis siger, er, at 40 procent ikke er på kontoret *hele dagen*.

Men Peter Cappelli har også førstehåndsberetninger. I en ikke-publiceret forskningsartikel fortæller han om en række fokus-gruppeinterview, som han foretog med en kollega i 2023 i en international virksomhed:

”Det besynderlige var, at selvom virksomheden havde en norm om to dage på kontoret, var der stort set tomt, når vi var på besøg,” står der i artiklen. Og medarbejderne var enige om årsagen.

”Som én udtrykte det: ’Der er intet, jeg skal gøre på kontoret, som jeg ikke kan gøre lettere derhjemme. Mit arbejdsmiljø er bedre indrettet hjemme, blandt andet fordi jeg har noget privatliv der,’” lyder forskernes gengivelse af et interview.

Oplevelser som denne skyldes ifølge Peter Cappelli, at arbejdsgivere i stor stil effektiviserer og skærer i udgifterne til bygningsdrift. Et fænomen, som blev accelereret under corona-epidemien, hvilket Margit Johansen, udviklingskonsulent og DM-tillidsrepræsentant i Aarhus Kommune gennem 25 år, advarede om i Akademikerbladet i 2021.

En standardisering af kontorarbejdspladser skulle reducere antallet af kvadrater i hendes forvaltning. Nu er hun på vej på pension og beskriver situationen sådan:

”Hjemmearbejde er et støttehjul til at få hverdagen til at hænge sammen, men vi sidder også derhjemme for at fordybe os i en opgave. Den ro er der ikke på storrumskontoret, og sådan burde det jo ikke være.”

Men der kan være andre forklaringer på, hvorfor folk vægrer sig mod at møde ind på kontoret. I 2022, da amerikanske lønmodtagere efter coronaepidemien blev kaldt tilbage til kontorerne, valgte 83 procent at adlyde arbejdsgiveren, hvis de kunne bibeholde to hjemmearbejdsdage. Blandt dem, der blev beordret tilbage alle ugens fem dage, adlød kun 48,5 procent, viser en undersøgelse fra WFH Research.

Hvilket bringer os tilbage til Novos vrede medarbejdere. Ifølge Nick Bloom kan forklaringen på Mike Doustdars krav om fuld tilbagevenden være, at Novo ønsker, at flere forlader virksomheden.

Men helt så enkelt kan regnestykket ikke være, mener Peter Cappelli.

”Hvis man forsøger at gøre medarbejderne så utilfredse, at de siger op, vil man sandsynligvis ende med kun at beholde dem, der ikke kan finde et andet job, og man kunne argumentere for, at det er de dårligst præsterende – og de vil være vrede,” siger han.

Ifølge Peter Cappelli må Mike Doustdar have et andet motiv, ét, som dog accepterer ”nogle opsigelser”.

”Det er usandsynligt, at mange siger op, for de vil kun kunne gøre det, hvis de finder et andet job, der tillader hjemmearbejde – og det bliver sværere og sværere.”

Det sidste er dog omstridt. Eksempelvis viser helt nye EU-tal, at andelen af europæere med hjemmearbejde har ligget stabilt på 18,9, 18,3 og 18,7 procent i 2022, 2023 og 2024. I USA viser

en løbende survey fra WFH Research blandt 200.000 lønmodtagere, at omfanget af hjemmearbejde har stabiliseret sig siden 2023.

Men hvis der kan sættes spørgsmålstegn ved, om færre virksomheder tillader hjemmearbejde, har Peter Cappelli til gengæld et argument, som såvel Margit Johansen og en forsker fra Danmarks Tekniske Universitet (DTU) kan nikke genkendende til.

Ifølge Peter Cappelli er det et udbredt fænomen, at direktører uden mange instrukser har delegeret ansvaret for at håndtere hjemmearbejde ud til mellemledere, hvilket ikke har fungeret godt. Som Margit Johansen siger:

”Når man lukker ned for hjemmearbejde, hviler det langt hen ad vejen på, at det kun er meget få arbejdspladser, der har efteruddannet ledere. Hjemmearbejde har været en forandring, som direktionen ikke har leveret noget svar på.”

Christine Ipsen, professor i strategi- og ledelsesudvikling på DTU, har forsket i hjemmearbejde både før, under og efter coronaepidemien og nikker genkendende til Margit Johansens beskrivelse.

Ifølge Christine Ipsen har mange arbejdspladser truffet en strategisk beslutning om at fastholde hjemmearbejde, men de har forsømt at tænke implementeringen igennem.

”Som leder afgiver du magt og beslutningskompetence til medarbejderen om, hvor og hvornår man skal arbejde. Det er en superbøvlet arbejdsform og helt anderledes, end når alle kommer ind hver dag i samme modus. Så det kan kræve, at du som leder skal have en meget mere struktureret og systematisk kontakt med medarbejderne,” siger hun.

Hvis Mike Doustdar har en oplevelse af, at Novo ikke har haft styr på hjemmearbejdet, får vi det næppe at vide. Men snesevis af navngivne medarbejdere i Novo har på LinkedIn liket et opslag fra en ledelsesrådgiver, der hævder, at det slet ikke bør ”være topchefens beslutning, om hjemmearbejde er tilladt eller ej på arbejdspladsen. Den ret skal i stedet ligge i de enkelte team”.

Men det seneste års nedtur for Novo, som kulminerede med afskedigelserne af 9.000 ansatte, har givet Mike Doustdar en legitim undskyldning for at trække hjemmearbejderne tilbage på kontorerne, mener Christine Ipsen.

”De står i en kæmpe krise og med en stor usikkerhed i virksomheden, og der giver det mening at kalde alle folk på dæk. Nogle har mistet kolleger, andre får nye, og der er brug for at få samlet den nye organisation. Og det er langt lettere, når man er sammen fysisk. Men det undrer mig, at han ikke samtidig har sagt, at beslutningen kan blive rullet tilbage, når man er landet på benene igen, når det jo er en arbejdsform, som mange ønsker og værdsætter.” ♦



Eksperten anbefaler

Her bliver du klogere på krigens politik

Europa er i en "ekstremt farlig periode" lige nu, mener militæranalytiker **Anders Puck Nielsen**. Her er hans anbefalinger til kilder, der gør dig klogere på krigens væsen, og hvordan vi er endt her – igen.



Filosoffen, der kloger sig på demokratiets krise

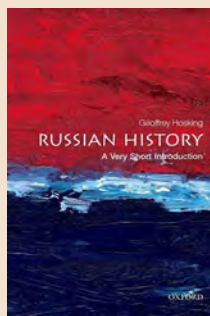
Vlad Vexler på YouTube (@VladVexler).

Vlad Vexler er en britisk politisk filosof, som har mange kloge ting at sige om den demokratiske krise i vores samfund, og hvorfor så mange af vores borgere er tiltrukket af politikere, der ønsker at styre som autokrater. Jeg nyder altid at lytte til hans analyser.

Youtuber, jeg selv stjæler pointer fra

Ryan Chapman på YouTube (@realryanchapman).

Det er simpelthen fænomenal formidling om svære emner om storpolitik og politiske ideologier. Jeg sætter pris på hans dybtgående forklaringer, og jeg har formentlig også stjålet et par af hans pointer til nogle af kapitlerne i bogen. Som youtuber er jeg også bare fascineret af en 'kollega', der bruger månedsvis på at sætte sig ind i et emne og formidle det professionelt. Min personlige favorit er nok hans næsten to timer lange forklaring på, hvordan 2. Verdenskrig begyndte.



Forstå russisk politik på en eftermiddag

'Russian Politics: A Very Short Introduction' af Brian D. Taylor. 168 sider. Udgivet af Oxford University Press i 2024.

Professoren Brian Taylor er efter min mening en af de dygtigste formidlere af, hvordan det russiske politiske system fungerer. I denne bog giver han et skarpt og opdateret overblik over russisk politik forklaret i en historisk kontekst, og han kommer omkring statens dominerende rolle, Ruslands forhold til Vesten og følgerne af Sovjetunionens sammenbrud i 1991.



FOTO: JONAS PRYNER ANDERSEN

Anders Puck Nielsen

Anders Puck Nielsen er orlogskaptajn og militæranalytiker ved Forsvarsakademiet. Han er en hyppigt anvendt ekspert i danske medier, fulgt af mere end 245.000 abonnenter på sin engelsksprogede YouTube-kanal og vært på podcasten 'Krigskunst' sammen med Kasper Junge Wester. Anders Puck Nielsen er desuden forfatter til de anmelderroste bøger 'Krigens logik' (2023) og 'Krigens politik' (oktober 2025).



► For tiden bruger jeg meget tid på at følge krigen i Ukraine og situationen i Rusland, for jeg er nødt til at være opdateret. Derudover er jeg i gang med et forskningsprojekt om sociale mediers betydning for militær ledelse. På det mere overordnede plan er jeg meget optaget af de store bevægelser, som lige nu truer vores sikkerhed og demokratiske livsstil, og det rækker meget videre end bare militære emner.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at krig kan ske. Utallige gange i historien har mennesker troet, at krig hørte fortiden til, og at vi var blevet klogere – og gang på gang har de taget fejl. Vi er i en ekstremt farlig periode lige nu. Verdensordenen efter 2. Verdenskrig er i opløsning, og det er uklart, om vi formår at skabe et godt alternativ. Hvis det går galt, kan vi risikere, at Europa falder tilbage i det kaos, der herskede i 1930'erne. ♦

Gør som i gamle dage

Som medlem af DM kan du få 15 procent rabat på Information og Politiken.

Abonner på en avis! Det er det bedste værn mod misinformation og algoritmestyrte oplysninger. Alt for mange af os får kun nyheder fra sociale medier. Personligt abonnerer jeg på tre aviser, men hvis flere danskere bare abonnerer på en enkelt, vil det løse mange problemer.

En særlig regel vækker undren: Du kan blive for gammel til fleksjob

Politikerne arbejder for, at danskerne bliver længere på arbejdsmarkedet. Men for personer med fleksjob gælder det modsatte: Når de når pensionsalderen, slutter fleksjobbet automatisk.

► 63-årige Karl Henrik Von Benzon Eriksen vil gerne fortsætte med at passe sit fleksjob på et børne- og ungecenter i Randers, når han fylder 67.

Men det må han ikke.

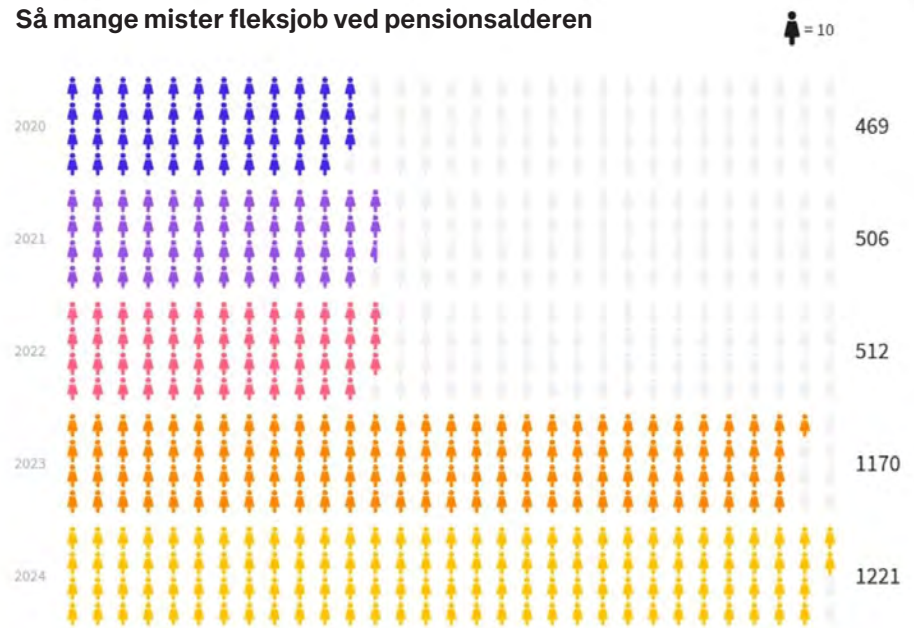
Når Karl Henrik Von Benzon Eriksen rammer pensionsalderen, forsvinder statens tilskud til hans fleksjob, og ansættelsen ophører automatisk. Det undrer ham, at politikerne på den ene side kan efterlyse flere hænder i velfærden og ønske, at danskerne arbejder længst muligt, men på den anden side holde borgere som ham fra at arbejde?

"Jeg vil gerne fortsætte og dermed bidrage til arbejdsmarkedet, betale skat og betale mine egne udgifter til livets opretholdelse. Hvorfor må jeg ikke det?" spørger Karl Henrik Von Benzon Eriksen, der er visiteret til fleksjob efter en trafikulykke og arbejder 20 timer om ugen.

Karl Henrik Von Benzon Eriksen vil gerne blive ved med at arbejde i sit fleksjob. Men den mulighed forsvinder automatisk, når han bliver 67 år.

Aldersgrænsen på 67 år (i dag folkepensionsalderen) gjaldt allerede, da fleksjobordningen blev indført i 1990'erne. Og sådan er loven stadig-

Så mange mister fleksjob ved pensionsalderen



Antallet af personer, der forlader fleksjobordningen og en måned derefter får folkepension

væk. Man kan kun være i fleksjob, til man når folkepensionsalderen.

Det forklarer Finn Amby, som er lektor på Forskningscenter for social udsathed ved VIA University College i Aarhus.

"Problemstillingen er blevet aktuel, fordi det i dag er blevet langt mere normalt, at man også arbejder, efter at man har nået folkepensionsalderen. Politisk argumenteres der også ofte for, at også seniorer skal bidrage med deres arbejdskraft. Derfor kan man med rette spørge, om

det ikke også skal være muligt for personer, der har reduceret arbejdsevne," siger Finn Amby.

Så mange bliver ramt af reglerne

Sidste år fik 1.221 personer folkepension, en måned efter at de var stoppet i fleksjobordningen. Det viser tal, som Akademikerbladet har indhentet fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

I perioden 2020-2024 gælder det i alt knap 4.000 personer.

"STAR har tal for, hvor mange der afslutter et fleksjobforløb og derefter får folkepension, men vi har ikke oplysninger om, hvorvidt fleksjobansatte er blevet opsagt, selv har sagt op, eller hvad omstændighederne ellers har været, når et fleksjob ophører," oplyser styrelsen i en mail.

Selv om fleksjobreglerne ikke forhindrer, at borgeren fortsætter i jobbet efter overgang til folkepension, så kan borgeren ikke længere få fleksløn tilskud som supplement til lønnen, oplyser STAR. ♦



FOTO: PRIVATFOTO

Jacob blev milliardær ved et tilfælde. Nu vil han redde naturen

Han ville egentlig bare forske i børsteorme. Men et vikariat fik biolog

JACOB JELSING

på sporet af de milliarder, han i dag bruger til at gøre landbrug til natur.

Tekst Serge Savin akademikerbladet@dm.dk



Jacob Jelsing er lige trådt ud af sin mørkeblå Tesla på en grussti i det nordlige Sjælland og bliver stille og roligt dækket af en blød regn.

"Det er de her marker, vi lige har købt," siger han og tager to skridt frem i sine grønne vandrestøvler.

Omringet af grønne kornplanter til knæene forklarer han, at afgrøderne får lov at blive lidt endnu.

"Vi vil gerne udpine jorden. Der er stadig så meget gødning og næring tilbage fra landbruget, at hurtigt-voksende arter skygger for potentielle blomster og urter," fortæller han og kigger tværs over marken.

Han tager et skridt længere ud. Der er kilometervis af dræn under de her marker – ligesom der er så mange andre steder i det danske landskab. Men når de bliver fjernet, vil der igen være søer og vandløb ved lavningerne.

"Der burde ikke gå mange måneder, inden vandsalamanderen er tilbage," fortæller Jacob Jelsing og tager endnu et skridt ind i kornplanterne.

I dag skubber han ensformige kornplanter til side, uanset hvor mange skridt han tager. Men om få år er ambitionen, at der vil være forskellige planter og insekter for hvert skridt.

Monokultur, som på denne mark, har i århundreder udpint dansk natur, forklarer Jacob Jelsing. Det er han nu begyndt at gøre op med – for trepartsaftalen er ikke

ambitiøs nok for ham.

Sidste år købte han 25 hektar land vest for Roskilde til regenerativt landbrug og natur, og omkring nytår købte han yderligere 215 hektar i Nordsjælland. Et område på størrelse med Indre København. Her skal jorden omdannes til skov og åbne naturområder med græssende dyr og adgang for lokal-samfundet. Med tiden skal han op på 1.000 hektar.

Biologens karriere skulle egentlig handle om forskning i børsteorme, men et vikariat med hjerneforskning ledte ham på en iværksætterrejse og en milliardformue. Nu bruger han pengene på at opkøbe landbrugsjord for at give den tilbage til naturen.

Det hele startede med en dykkertur.

Jacob Jelsing var 16 år gammel, iført våddragt og dykkerflaske, da det første chok ramte ham. Det var ikke trykket, mørket eller kulden, der ramte. Det var fraværet.

Han havde før dykket i Vesterhavet, hvor vandet var klart, strømmen stærk og jagten spændende. Han og vennen sprang fra speedbåden og svømmede ned mod sandbunden, hvor fladfiskene gemte sig. Nogle gange fandt de vrag, andre gange krabber. Det var frihed, fart og eventyr. Drengerøvsdykning, som han kalder det.

Men så kom turen til Limfjorden. Der var vandet grumset, tungt og stillestående. Da han gled ned gennem det mørke vand, mærkede han, at noget var forkert.

Bunden var tavs. Der var ingen tang, ingen fisk, ingen livlige farver. Kun blegt mudder og hist og her et par håndfulde slangestjerner, der som forvredne blomster i et vakuum strakte deres edderkoppelignende arme mod overfladen i en tavs søgen efter ilt.

80'ernes muslinge- og østersfiskeri havde efterladt bunden skrabet og tom. Og det syn – den stillestående døde fjord – satte sig fast.

"Jeg var deprimeret," siger han i dag, 35 år senere. "Og det er jeg stadig, for der er ikke sket en skid."

I dag mener han, at han tog både Vesterhavs- og Limfjordsperspektivet med i sin karriere. Fascination, konkurrence og eventyr. Men også en dyb bekymring over menneskets behandling af naturen. Og det fylder mere og mere i hans tanker.

Synet af en stillestående, død fjord satte sig fast i Jacob Jelsing, da han første gang dykkede i Limfjorden som 16-årig. Siden er der ikke sket en skid, siger han.





D

et var en gymnasielærer, der gjorde det klart for Jacob Jelsing, hvad studielivet skulle bestå af. Det var en af den slags lærere, der fik biologien til at vibrere.

Så efter et sabbatår som studentermedhjælper på et marinbiologisk laboratorium, hvor han fodrede fisk, skiftede vand i Øresundsakvariet og hjalp forskere med forsøg, begyndte han på biologistudiet. På universitetet blev det de små, oversete væsner, der trak ham til sig. Særligt børsteormene fascinerede ham. Dyr i alle mulige farver og former med et forunderligt sanse- og nervesystem. Det var dem, han ville bruge sit liv på, hvis det da ikke skulle

Jacob Jelsing blev færdiguddannet som marinbiolog i 2002, samtidig med at Anders Fogh Rasmussen blev statsminister: "Stemningen i Danmark var ikke lige til at nørde børsteormes hjerner eller forvalte natur."



”Nogle beder om det dobbelte af markedsprisen, og jeg er absolut ikke interesseret i at forgyalde de landmænd, der har været med til at ødelægge naturen”

være naturforvaltning. Men da Jacob Jelsing blev færdiguddannet som marinbiolog i 2002, var tidsånden ved at ændre sig. Anders Fogh havde indtaget Statsministeriet og ville gøre op med *”ekspertvældet”*. Ikke mindst med en universitetsreform og en kraftig nedskæring i Miljøministeriet, der havde vokset sig stort under Svend Auken.

”Stemningen i Danmark var ikke lige til at nørde børsteormes hjerner eller forvalte natur,” fortæller Jacob Jelsing.

Efter kandidaten fik han en invitation til et forskningsophold på Harvard, men han skulle først søge ph.d.-midler i København, og det ville tidligst være muligt seks måneder senere.

Med et spædbarn på armen og behov for en indtægt søgte han derfor et vikariat som laborant ved Bispebjerg Hospital, hvor de forskede i menneskehjerner.

”Jeg blev sgu bidt af det,” siger han om laboratoriet.

Hvor han tidligere havde arbejdet med scanninger af ormehjerner, handlede det nu om menneskehjerner, og hvad der sker strukturelt i hjernen, når man har neurodegenerative lidelser såsom skizofreni, alzheimers og parkinson.

Derfra gik det hurtigt. En postdoc lå egentlig i kortene, men så kom tilbuddet to år inde i ph.d.en: at blive forskningsleder i en lille biotech-virksomhed, der arbejdede med fedme. En bekendt havde anbefalet ham.

”Jeg var egentlig skeptisk, men der er også en opportunistisk side i mig, der gerne vil ud på eventyr og prøve mig selv af i nye situationer,” siger Jacob Jelsing, der fik tre måneder til at færdiggøre sin ph.d. inden tid.

De næste år arbejdede han med at få de langhårede akademiske teknologier ind i forretningsverdenen, hvor de skulle give økonomisk mening, og med tiden blev forsøgene på laboratoriet erstattet med møder i hjørnekontoret.

Men så ramte finanskrisen. Firmaet krakkede.

”Der havde lige været begejstrede børsplaner. Nu stod jeg uden job,” fortæller Jacob Jelsing, der i stedet stiftede en ny virksomhed med to kolleger.

De lejede otte kvadratmeter af Landbohøjskolen og startede forfra med laboratoriearbejdet.

”Vi ville bare lave noget småt. Fem-syv ansatte, lidt forskningsforsøg på kontrakt for større virksomheder.”

Men kontrakterne væltede ind. De ansatte blev flere. Og til sidst havde de penge nok til at forske i egne idéer.



Det hele kulminerede 15 år senere i 2023, da Gubra med hundredvis af ansatte blev børsnoteret. Det gav Jacob Jelsing en milliardformue og en mere tilbagetrukket rolle i virksomheden som bestyrelsesformand.

"Det var et vendepunkt. For så stod jeg pludselig med en formue, tid og en drivkraft efter at forandre noget," siger han.

I dag er medarbejderudviklingssamtaler og PowerPoints erstattet af hans egne to projekter: Change Ventures, hvor han investerer i grønne startups, og Earthbreak, der opkøber landbrugsjord og fører den tilbage til naturen.

Interviewet med Jacob Jelsing foregår i en stor liebhavervilla med hvide mure og sort, glinsende tegltag. Selv bor han stadig i det rækkehus i Roskilde, som han købte i 2004. Den hvide villa viste sig at være et frustrerende dyrt element, der blev nødt til at indgå i handlen om landbruget, forklarer han.

Den milliondyre villa stod rungende tom og blev kun fra tid til anden brugt, når folk som naturforpagteren og landmåleren skulle holde møde, indtil den efter interviewet blev solgt.

"Handlerne med landmændene har vist sig at være skidesvære," konstaterer Jacob Jelsing. Hans stemme runger i den tomme stue.

"Det bunder i Den Grønne Trepert," forklarer han.

Målet i den er, at der hver dag frem til 2030 udtages 75 hektar lavbundsjord svarende til 110 fodboldbaner. Og at der hver dag frem til 2045 skal plantes 34 hektar ny skov, hvilket svarer til 5.700 træer i timen.

Men det hele er baseret på frivillig omlægning af landbrugsjorden for landmændene, og det er der ikke gode erfaringer med, mener han.

"Gang på gang har landbruget ikke leveret, hvad de lover. Så da jeg så, at den længe ventede aftale var baseret på frivillighed, tænkte jeg: 'Det er simpelthen løgn.'"



Der gik derfor ikke lang tid, fra treparten landede, til Jacob Jelsing tog fat i sin finansrådgiver og lagde en plan for at begynde at opkøbe landbrugsjord på eget initiativ. Men han har opdaget, at flere landmænd har fået en idé om, at deres landbrugsjord bliver enormt eftertragtet, hvis målene skal nås.

"Nogle beder om det dobbelte af markedsprisen, og jeg er absolut ikke interesseret i at forgylde de landmænd, der har været med til at ødelægge naturen, så det er svært," forklarer Jacob Jelsing, der derfor opfordrer regeringen til at lægge en maksimal pris på, hvad landbrugsjord skal koste.

Jacob Jelsings arbejdsliv minder i dag om starten af hans iværksætterrejse. Der er kort fra idé til handling, og tiden er mere præget af hands-on-forandringer end lange møder med organisationsdiagrammer.

"Det er virkelig fedt at kunne vende tilbage til den følelse. Nu får jeg kombineret min interesse for naturen med entreprenørskabet og lysten til at forandre."

Og hvad er så den fælles linje i Jacob Jelsings arbejdsliv – mellem børsteorme, hjerner, bioteknologi, milliarder og natur?

Jacob Jelsing tænker længe. Så kommer der et højlydt ryk med stolen og et svar.

"Det handler om at handle og skabe en forandring. Men også om lysten til at prøve grænser af, udfordre mig selv og skabe noget nyt," fortæller Jacob Jelsing, der kom på fjerdepladsen ved Copenhagen Marathon i 2008 og 13.-pladsen ved det europæiske mesterskab i Ironman i 2014.

Måske startede det hele med drengen i våddragten. Den klare kyst. Den døde fjord. Frihed, fart og eventyr – og en indignation, der voksede ud af det.

Det begyndte under overfladen. Nu handler det om, hvad han kan efterlade over den. ♦

"Da jeg så, at Den Grønne Trepert var baseret på frivillighed, tænkte jeg: 'Det er simpelthen løgn.'"

”Priserne går hele tiden nedad. Kunsti- & intelligens har ændret alt”

På få år er verden blev vendt på hovedet for de professionelle oversættere.

Tekst Thomas Böttcher akademikerbladet@dm.dk
Illustration Maria Tran



Kunstig intelligens forventes at omforme arbejdsmarkedet radikalt, men i én branche har den lynhurtige teknologi allerede ramt som en hammer.

Oversættere er i løbet af få år blevet kastet ud i det, der mest af alt minder om en eksistentiel krise.

En undersøgelse fra den internationale sammenslutning af oversættelsesvirksomheder (ALC) viser, at 82 procent af alle

sprogvirksomheder bruger AI-oversætteren DeepL, der på kort tid er blevet det dominerende værktøj i branchen.

I USA er beskæftigelsen blandt oversættere ifølge ny forskning fra Oxford University faldet med 0,7 procentpoint for hver procentpoints stigning i brugen af maskinoversættelse. Det har resulteret i et tab på omkring 28.000 oversætterstillinger i perioden 2010-2023.

I Danmark ses en lignende udvikling. Hvor der i 2016 var 458 stillinger som oversætter slået op på Jobindex, har der inden for de seneste 12 måneder været i alt 67 jobåbninger.

Akademikerbladet har talt med en række oversættere om situationen.

Når DeepL på et øjeblik kan maskinoversætte sidevis af tekster relativt præcist, er der så overhovedet opgaver tilbage til mennesker?

"Det korte svar er nej. Og jeg er faktisk på vej ud af branchen. Opgaverne forsvinder bare dag for dag," siger cand.mag. i engelsk og litteratur og tidligere gymnasielærer Christian Leegaard.

De sidste otte år har han været selvstændig oversætter med streamingtjenester og modegiganten ASOS som de største kunder.

"I starten var det lukrativt. Prisen per ord var lidt over en krone, og når jeg havde fået styr på termene, kunne jeg tjene 1.000 kroner i timen uden brug af en ordbog," siger Christian Leegaard.

"Hurtigere og billigere end nogensinde"

Men de sidste fem år er det gået ned ad bakke, og efter introduktionen af ChatGPT 4 i marts 2023 gik det stærkt.

"Skruen blev hele tiden strammet, og de faste kunder forsvandt én efter én. Og så pludselig en dag hørte jeg heller ikke mere fra ASOS. De skrev end ikke til mig, at samarbejdet var ophørt," fortæller han.

Efter en tid vendte ASOS tilbage ad bagveje.

"Jeg blev kontaktet af et bureau. De havde nu overtaget ASOS-opgaven og tilbød mig den til en pris, der var 33 procent lavere – for præcis det samme antal ord som før," siger Christian Leegaard.

Hvor en traditionel oversættelse af en journalistisk artikel fra dansk til engelsk hos bureauet World Translations koster 2.700 kroner, er prisen for en maskinoversat artikel 1.500 kroner inklusive fuld efterredigering af en menneskelig oversætter.

Marion Randelshofer, der er director of Compliance og Enterprise Solutions hos World Translations, oplyser dog til Akademikerbladet, at det er så godt som slut med de klassiske oversættelser, i hvert fald når det gælder virksomhedskommunikation.

"Vores grundmodel er, at vi bruger kunstig intelligens til at løse alle opgaver, og så involverer vi flere og flere mennesker, afhængigt af hvad der er behov for," siger Marion Randelshofer.

"Det er meget sjældent, at kunder efterlyser klassiske oversættelser. De fleste vil bare have det hurtigt og billigt – og så overlader de tryk-

beslutningen til os om, hvordan vi løser opgaven," siger hun.

Ifølge Marion Randelshofer begyndte maskinoversættelser at forandre oversætterbranchen for 10 år siden.

"Men det er først med de nye generative AI-modeller, at det virkelig er blevet spændende. Nu kan vi levere oversættelser hurtigere og billigere end nogensinde før," siger hun.

Christian Leegaard peger på, at teknologien har været så radikalt omvæltende, at der i branchen er en "desperat søgen efter nye opgaver".

"Priserne rykker sig hele tiden nedad. Kunstig intelligens har ændret alt. I starten siger man, at det vil jeg da ikke, det er jo skruebrækkeri. Men når der så ikke kommer andre opgaver, så bliver man rådvild, og så ender man med at sige: Okay, så betal mig dårligt," siger Christian Leegaard, der i dag arbejder som undervisningsassistent.

Den store resignation

Sarah Emily Wenzel-Arnberg gik i 2022 all in på at etablere sig som selvstændig oversætter – kort tid før ChatGPT 4 kom på markedet.

"Jeg fik også nogle opgaver, men det er jo svært at banke en virksomhed op. Og efter et år kunne jeg se, at flere og flere i mit netværk smed håndklædet i ringen – selv oversættere med mange års erfaring," siger hun.

"En efter én sagde de, at der ikke var kunder, ikke noget at lave, vi lader os omskole. Så som nystartet kunne jeg godt se, hvad klokken havde slået," siger Sarah Emily Wenzel-Arnberg, der p.t. arbejder som pædagog, men som ikke har opgivet at oversætte.

Og ifølge Sten Hedegård Nielsen, der har arbejdet som freelance-oversætter siden 1998, er der fortsat jobmuligheder, hvis man satser på kvalitet.

Fra sit hjem i Bolderslev oversætter han blandt andet tekniske installationsmanualer, vejledninger til industrimaskiner og juridiske tek-

ster, da han har læst erhvervsret et par semestre. Han har lige lagt sidste hånd på en tekst fra en myndighed under justitsministeriet i Hongkong, som det danske politi har bestilt.

"Jeg er på en liste over godkendte oversættere og fik at vide, at en anden havde opgivet. Og så hjælper det mig, at jeg har en skidedyr juridisk ordbog på Hongkong-engelsk, som er anderledes end britisk og amerikansk engelsk," siger Sten Hedegård Nielsen.

"Dem, der bliver hårdt ramt af kunstig intelligens, kalder jeg strygejernsoversættere," tilføjer han.

I Sten Hedegård Nielsens optik kan

man som oversætter enten producere en lille volumen af høj kvalitet, eller også producerer man som "strygejernsoversætter" en høj volumen af ringe kvalitet.

"I alle lande skal alle apparater, også strygejern, vedlægges en brugsanvisning på det sprog, der tales, hvor apparatet bliver solgt. Men eftersom ingen læser manualen til et strygejern, er producenterne lige glade med tekstens kvalitet. Så selvfølgelig er de bare begyndt at bruge kunstig intelligens i stedet for at betale oversættere," siger Sten Hedegård Nielsen.

Også inden for skønlitteratur er der høj og lav kvalitet, og den lette genrelitteratur med mordgæder og romance er blevet inficeret af kunstig intelligens.

Mens nogle forlag går stille med dørene, har forlag som Svane & Bilgrav og Nightingale åbent fortalt, at de bruger maskinoversættelser. Nightingales produktchef fortalte i 2023 til Bogmarkedet, at det havde "halveret deres udgifter til oversatte skønlitterære titler". ♦

"Som nystartet kunne jeg godt se, hvad klokken var slået"

Sarah Emily Wenzel-Arnberg,
tidligere oversætter, nu pædagog

Ikke alle spiser kontorkage med glæde



Nye tal viser, at kage er blevet en fast del af arbejdslivet for de fleste danskere.
Et stykke kage kan styrke fællesskabet, men også få nogle
til at føle sig udenfor, advarer eksperter.

Kim Harder er skolebibliotekar på en skole, hvor søde sager er forbudt blandt børnene. Men blandt kollegerne er kulturen anderledes. Tag denne uge fra den virkelige verden som eksempel:

Mandag var lærernes dag, hvor ledelsen kvitterede med fire store kagemænd til personalet. Tirsdag og onsdag var der fælles morgenmad for henholdsvis indskoling og mellemskoling, hvor der ud over brødet blev serveret wienerbrød. Og fredag var skolernes motionsdag, så der skulle selvfølgelig også kage til.

"Men torsdag – torsdag går trods alt fri," understreger Kim Harder over telefonen.

Men så går der et øjeblik.

"Eller nej, vent, der var da også lærermøde torsdag, hvor der var både frugt og kage," kommer en grinende Kim Harder pludselig i tanke om.

Kim Harders arbejdsplads er ikke alene om kagekulturen.

En spørgeskemaundersøgelse, som Norstat har foretaget for Akademikerbladet blandt 1.000 repræsentativt udvalgte danskere, viser, at 28 procent spiser kage sammen på arbejdspladsen ugentligt, mens 29

procent svarer, at det sker et par gange om måneden. Over halvdelen har altså kagespisning på arbejdet flere gange om måneden.

De tal overrasker ikke Caroline Nyvang, der er madhistoriker og seniorforsker på Det Kongelige Bibliotek. For kagen binder fællesskabet sammen på en måde, som vi særligt går op i i den danske arbejdskultur, forklarer hun.

"Det med at sætte sig ned og spise det samme på samme tid skaber et fællesskab. Så når man ønsker at række lidt ud over det rent kollegiale og også bekræfte hinanden som et socialt fællesskab, bliver kagen et stærkt middel."

Og når det, man spiser sammen, ikke bare er frokost eller noget andet fornuftigt, sætter det ekstra streg under hygge og samvær, mener hun.

Kage er heller ikke en biologisk nødvendighed, og derfor signalerer kagepausen et afbræk fra dagens trummerum.

"At gøre noget, der ikke er strengt produktivt, men har karakter af en lille luksus, har også en betydning på arbejdspladsen. Det bliver en pause, der kan modvirke stress, skabe fællesskab og måske løfte stemningen," siger Caroline Nyvang.



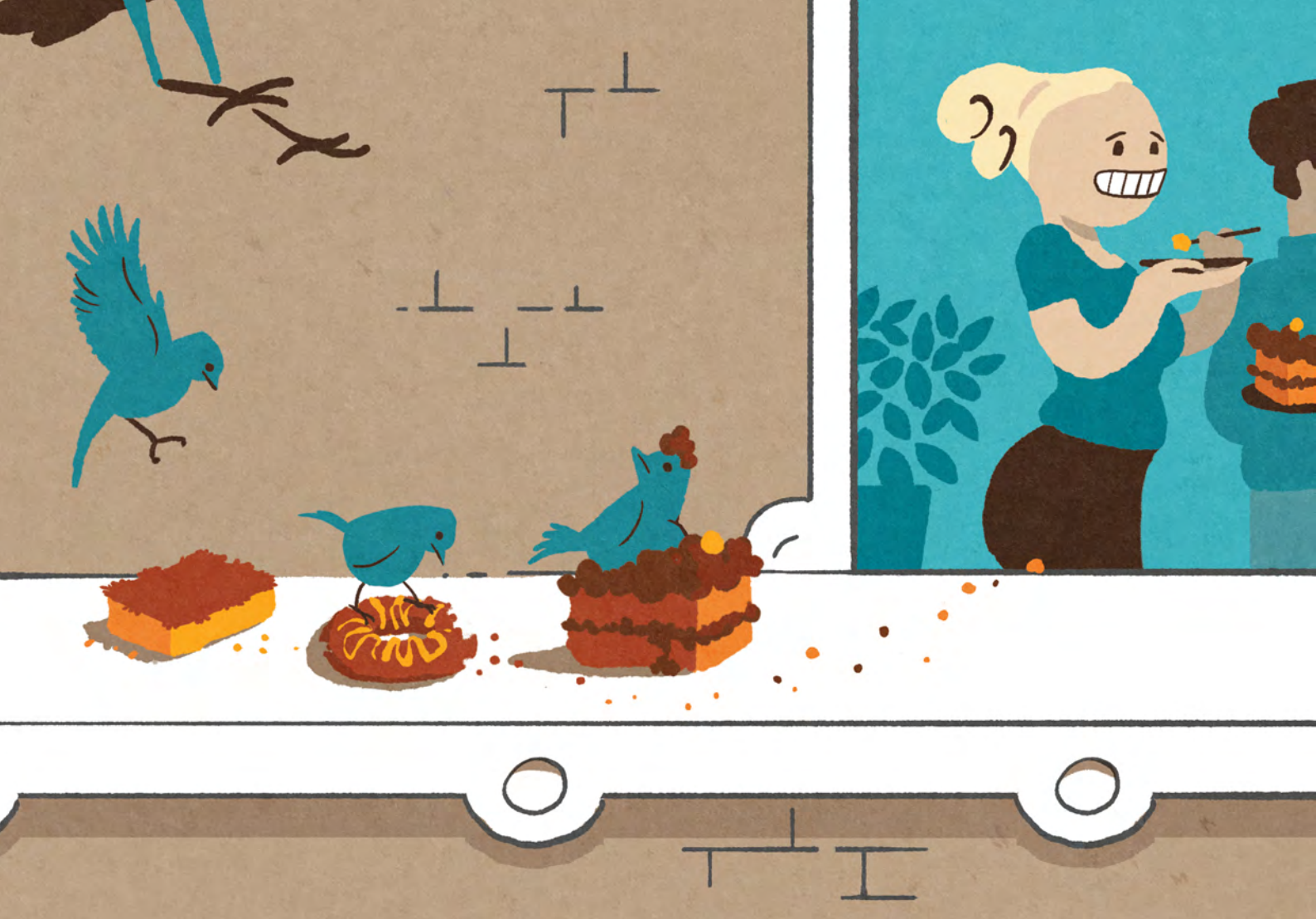
UDHOLDENHED

IF IT DOESN'T
CHALLENGE YOU
BLA BLA BLA

#EMBRACE THE CAKE



love



”Vi har en arbejdskultur, hvor kage fylder meget. Det kan være svært at sige nej tak”

ERHVERVSPSYKOLOG YUN LADEGAARD

Men kagekulturen har også en bagside. I 2023 eksploderede den britiske kagedebat, da professor Susan Jebb, leder af Food Standards Agency (FSA), i den britiske avis The Times sammenlignede kage på kontoret med passiv rygning.

”Hvis ingen tog kage med på kontoret, ville jeg ikke spise kage i løbet af dagen, men fordi folk faktisk har kager med, spiser jeg dem,” sagde hun og sammenlignede det med, hvordan andres adfærd i røgfylde barer påvirker en selv.

FSA tog efterfølgende afstand fra udtalelsen og understregede, at Susan Jebb talte som privatperson. Men på sociale medier og i tabloid-aviser blev der raset over ”formynderstaten”.

Nogle af de samme dynamikker er på spil på danske arbejdspladser, bekræfter Akademikerbladets undersøgelse. 22 procent svarer, at kagekulturen har fået dem til at spise kage, de ellers ikke ville have spist. Og seks procent svarer, at de har følt sig udenfor, når der blev spist kage, fordi de takkede nej.

Yun Ladegaard, ph.d. i psykologi, udviklingsdirektør i Necto og ekstern lektor på Københavns Universitet, forklarer, at kage grundlæggende er noget, mange af os helst vil holde igen med at spise for meget af.

”Men vi har en arbejdskultur, hvor kage fylder meget, og hvor det kan være svært at sige nej,” siger hun.

Kort forinden interviewet spiste hun faktisk selv et stykke wienerbrød, som en kollega havde med.

”Jeg ville ikke selv have købt det, men jeg kunne ikke sige nej, når en kollega havde tænkt på mig og brugt sine egne penge på at købe det. Så er det mindste, man kan gøre, jo at indtage det med glæde og taknemmelighed,” fortæller hun.

Gennem mange år som ekstern erhvervpsykolog på danske arbejdspladser har hun oplevet konflikter med kagen. Som dengang en medarbejder på et kontor havde lavet store, hjemmelavede romkugler med krymmel på, som man fornemmede var lidt af et prestigeprojekt.

En kollega, som kæmpede lidt med vægten, skulle lige til at skære en romkugle over.

”Ej, man må ikke skære dem over,” lød det prompte.

Det var nok lidt for sjov, understreger Yun Ladegaard.

”Men så alligevel ikke helt, for der er jo et underliggende budskab om at respektere den gestus, det er at komme med kage.”

”Og helt lavpraktisk endte det med, at kollegaen sad og tyggede sig gennem hele den der kæmpe romkugle,” fortæller Yun Ladegaard.

”Han ville jo ikke skuffe den, der havde gjort sig umage.”

Skolebibliotekaren Kim Harder synes også, det ville være fint, hvis kagen ikke fyldte så meget. For han bliver fristet, ligesom alle andre, og ender nok med at spise et stykke en til to gange om ugen, vurderer han.

”Men hvis der ikke var kage på arbejdet, ville jeg aldrig selv gå ned og købe det, for det er jo ikke så godt for en.”

Det er kagens dobbelte kraft, der gør kagekulturen så stærk, understreger madhistoriker Caroline Nyvang. ”Kagen er et ritual, der skaber et fællesskab, som det samtidig afgrænser. Det kan føles illegitimt at vælge kagefællesskabet fra, og det virker underligt at sætte sig ved bordet uden at spise det samme som de andre. Der er en fælles forståelse af, at vi deler den samme kage – og når man siger nej, kan det næsten opleves som en moralsk kommentar.”

Det genkender Kim Harder. Når der står en kagemand midt på bordet i personalerummet, samler det kollegerne.

”Kagen gør jo netop, at folk samles i stedet for at sidde ved hver sin computer og klemme den sidste undervisningsforberedelse ind,” siger han.

Men der ligger også en form for social kontrakt i, at kage skal være samlende, mener han. Når man sidder med sin kop kaffe og et stykke kage, bliver der talt om kagen. Hvor meget man skal have, hvor den er fra, og hvordan den smager.

”Der ville jeg føle mig lidt udenfor, hvis jeg satte mig ved siden af med et par gulerodsstænger. Også fordi man så kan virke lidt hellig,” mener han.

”De fleste vil gerne være som de andre, og hvis prisen for fællesskabet er, at jeg skal spise et velsmagende stykke kage, kan jeg som regel godt lokkes,” lyder det fra en grinende Kim Harder.

Yun Ladegaard fortæller, at hun i sit arbejde som erhvervspsykolog har oplevet medarbejdere, der bliver væk fra en fælles pause med kage for at undgå at skulle takke nej.

”Jeg har set eksempler på arbejdspladser, hvor nogle af dem, der netop ikke er til kage, sidder på deres kontor og arbejder, mens de andre holder en lang pause og er sociale.”

Yun Ladegaard ser det som et tegn på, hvor stærk kagekulturen er.

”Når man siger nej, risikerer man at bryde den sociale kontrakt, og derfor vælger nogle helt at blive væk.”

”Men det er ærgerligt, når normerne omkring kagespisning er så stærke, at det er lettere at blive væk end at takke nej.”



Foretrukne kager på arbejdet

Kage	Total	Mand	Kvinde
Drømmekage	7 %	9 %	5 %
Chokoladekage	12 %	11 %	13 %
Gulerodskage	10 %	6 %	14 %
Jordbærkage	19 %	18 %	20 %
Banankage	5 %	5 %	5 %
Citronmåne	3 %	4 %	2 %
Kannelsnegl	7 %	8 %	7 %
Brunsviger	11 %	15 %	8 %
Anden kage	7 %	7 %	6 %
Vil slet ikke have kage	19 %	18 %	20 %

Der er ingen tvivl om, at en samtale om kagekulturen er relevant på mange arbejdspladser. Det mener Yun Ladegaard.

”Man kan for eksempel starte med at lægge denne her artikel et sted, hvor alle ser den – for at starte samtalen. Men man skal være opmærksom på, at det er sensitivt, og jeg forstår godt, hvis man er bange for, at man kan virke som hyggemodstander,” siger hun.

Derfor opfordrer hun også til, at man fokuserer mere på, hvad man kan gøre, frem for at snakke om forbud.

Noget af det, der gør kagen svær at konkurrere med, er ikke kun sukkeret. Det handler også om den omsorg og tid, der ligger i kagen, mener hun.

”Når nogen har bagt hjemmefra eller købt noget særligt, er det en gestus, der signalerer, at man har gjort sig umage og ønsket at gøre noget godt for kollegerne,” understreger Yun Ladegaard.

Derfor kræver det noget særligt at erstatte kagen. En skål æbler i hjørnet gør det ikke.

Men et flot frugtfad med fine udskæringer, en fælles frokost eller små tapas kan skabe den samme oplevelse af omsorg og fællesskab.

”Hvis erstatningen kan noget af det, som kagen kan, kan vi som regel godt klare os uden sukkeret.”

Caroline Nyvang peger på en dobbelt bevægelse i kagekulturen. I takt med det øgede sundhedsfokus er det blevet mere legitimt at takke nej. Men samtidig er pauseritualer og anderkendelseskage fra chefer et større fokusområde på et arbejdsmarked, hvor der bliver talt meget om stress.

”Så man kan ikke entydigt sige, at kagekulturen bevæger sig i en bestemt retning. Kulturen er til forhandling, men den er stadig stærk.”

Det genkender Kim Harder. I hans 35 år på arbejdsmarkedet har kagen været en fast følgesvend – men måske ikke for evigt.

”Jeg synes, det ville være fint, hvis vi fik begrænset noget, der måske ikke er så godt for os, og som lukker nogle ude,” siger han.

Og så trækker han en parallel til andre debatter, der engang rasede på de danske arbejdspladser.

”På et tidspunkt tog man et opgør med først alkohol og siden også lidt med rygning som fællesskab på arbejdspladsen. Det kan godt være, at kagen skal være det næste, vi skal til at have en forhandling om. Måske bliver vi en dag forargede over, at kagen fyldte så meget.” ♦

Rød,

Tekst og Foto
Pernille Siegmundfeldt
psi@dm.dk

fød og

I **Bologna** har studerende i århundreder
kultiveret en akademisk modstandsbevægelse,
der giver universitetet en usædvanlig
magtfuld rolle i samfundet.

lærd



3.

oktober gik Italien i stå.

Ført an af fagforeninger og studenterorganisationer gik millioner på gaden i protest mod Meloni-regeringens støtte til Israel og krigen i Gaza.

På Europas ældste universitet i Bologna, historisk arnested for politisk aktivisme, fører generation Z protestkulturen videre.

DEN DAG I DAG ER BLOKADER, DEMONSTRATIONER og politisk aktivisme en integreret del af studielivet, nogle gange måske endda vigtigere end forelæsningerne. Sådan kan det forekomme Jacob Haag Hartmann, udvekslingsstuderende fra statskundskab på Københavns Universitet, der lige havde taget hul på 5. semester, da Akademikerbladet mødte ham i oktober.

Han har blandt andet oplevet, at undervisningen blev afbrudt af studerende, der kom ind med megafoner og flag, fortæller han.

"De var i gang med at blokere hele campus på grund af Israels fremfærd i Gaza og krævede, at forelæsningen skulle stoppe. Så måtte vi forlade bygningen sammen med professoren. Det var ikke til diskussion. Underviserne her accepterer, at den politiske aktivisme er en grundlæggende del af universitetets DNA," fortæller Jacob Haag Hartmann.

Han har også oplevet, at en flok studerende besatte et undervisningslokale under Gaza-protesterne. De har ikke forladt det siden.

"Lokalet er blevet brugt til at forberede nye demonstrationer og forskellige aktioner. Og ingen får besked om at pakke sammen igen," siger Jacob Haag Hartmann.

DET HØRER MED TIL BILLEDET, at Via Zamboni, den centrale gade i Bolognas universitetsområde, har været endnu tættere på kogepunktet end normalt i de uger, hvor den danske Erasmus-studerende tog hul på sit italienske semester.

Nærmest dagligt har optog med 300-400 demonstranter taget turen igennem campusområderne under politiovervågning. I flere uger har studerende lavet blokade med dynger af overmalede bildæk på det centrale stykke af Via Zamboni. Inde i bygningerne og ude i gaderne hænger der Palæstina-flag og bannere i sorte, røde og grønne farver.

De studerendes aktioner retter sig flere steder hen: De har protesteret mod universitetets samarbejde med Israel, og de har krævet, at Meloni-regeringen dropper al støtte til og samhandel med Israel. De har også udtrykt støtte til den internationale nødhjælpsflotille, som i juni stævnede ud fra Catania på Sicilien med en del italienere om bord og på det tidspunkt var på vej med nødhjælp til Gaza.

Da protesterne i byen og på universitetet kulminerede i en landsdækkende generalstrejke 3. oktober, gik anslået 150.000 mennesker på gaden i en by med godt en halv million indbyggere.

JACOB HAAG HARTMANN VAR MED, inden det ud på aftenen eskalerede og kom til sammenstød med kampklædt politi. Det var første gang i sit liv, at han demonstrerede. En institution som Bologna Universitet kan ikke være apolitisk, siger han.

"Det har inspireret mig at opleve, at det er fagforeninger og studenteraktivister, der går forrest og er vedholdende i deres

Jacob Haag Hartmann, erasmusstuderende fra Københavns Universitet, deltog i sin første demonstration nogensinde den 3. oktober i Bologna: "Tænk, at få en generalstrejke op at stå i hele landet på baggrund af en international konflikt! Det får mig til at reflektere over, hvordan vi som universitetsstuderende kan spille en større rolle i samfundsdebatten i Danmark."



"Jeg kan mærke, at jeg selv og flere af mine venner hernede går meget mere op i det studenteraktivistiske arbejde, end vi gør derhjemme," siger Elias Christoffer Raun. Han og Natalie Sprunk-Jansen læser jura på 5. semester.

modstand. Tænk, at de har fået en generalstrejke op at stå i hele landet på baggrund af en international konflikt. Det får mig til at reflektere over, hvordan vi som universitetsstuderende kan spille en større rolle i samfundsdebatten i Danmark," siger Jacob Haag Hartmann.

Elias Christoffer Raun er ligeledes blevet revet med af den protestkultur, der gennemsyrrer universitetet. Han læser jura på 5. semester.

"Jeg kan mærke, at jeg selv og flere af mine venner hernede går meget mere op i det studenteraktivistiske arbejde, end vi gør derhjemme. Der er nok også en mere venstreorienteret konsensus blandt studerende i Bologna. Og vi bliver helt klart grebet af ånden," siger Elias Christoffer Raun.

Den nærmest myteomspundne studenterkultur medvirkede også til, at valget faldt på Bologna, da Natalie Sprunk-Jansen skulle beslutte, hvor hun helst ville på udveksling.

"Der er et stærkt sammenhold, og mange søger hertil, fordi det politiske engagement er stort. Jeg har ikke selv deltaget i demonstrationer eller blokader, men det er fedt at opleve, hvordan de studerende mobiliserer, og hvordan det også smitter af på resten af byen," siger Natalie Sprunk-Jansen.

At der ligefrem er en forventning om, at de studerende engagerer sig i politik, kan Jesper Sørensen bekræfte. Han er lektor i religionshistorie på Aarhus Universitet og lige nu gæsteforsker i Bologna, hvor han har fået et kontor med tremmer for vinduerne på instituttet for historie og kulturer, der holder til i et nedlagt fængsel.

"Protester og punktstrejker er en accepteret kampform her på universitetet. Mine kolleger tager afstand fra de mere ekstreme demonstrationer, men der var over hele linjen opbakning til generalstrejken. Det er i det hele taget hverdag – og håndteres meget pragmatisk – at de store politiske sager trænger ind igennem alle sprækker her på campus," forklarer Jesper Sørensen.

Et Palæstinaflag ville øjeblikkeligt blive pillet ned, hvis nogen hængte det op i Nobelparken på Aarhus Universitet, påpeger han.

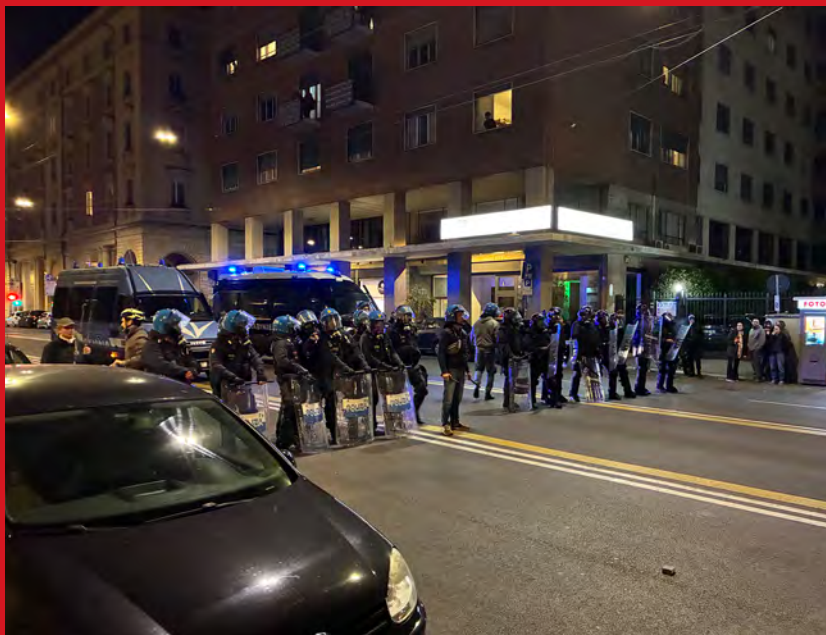
"Det ville slet ikke blive tilladt af frygt for konflikter. Mens danske universiteter lægger mest mulig afstand til det politiske, bliver det nærmest trukket ind på de italienske universiteter af magtkritiske studerende. Og det gælder i særdeleshed for Bologna," siger Jesper Sørensen.

Også byens borgmester støtter protesterne. Matteo Lepore er selv uddannet fra Bologna Universitet og opflasket med pro-



"Det er fedt at opleve, hvordan de studerende mobiliserer, og hvordan det også smitter af på resten af byen"

NATALIE SPRUNK-JANSEN, JURASTUDERENDE



Europas ældste universitet repræsenterer både dyb klassisk dannelse og stærk, magtkritisk modstandskultur. Angrebet på den civile nødhjælpsflåde, som forsøgte at bryde Israels blokade og levere humanitær hjælp til Gaza, førte i oktober til en generalstrejke i hele Italien, ført an af fagforeninger og studenterorganisationer. I Bologna, en by med godt en halv million indbyggere, gik 150.000 mennesker på gaden.

testkulturen. Forud for generalstrejken den 3. oktober udtrykte borgmesteren håb om, at det ville blive "et øjeblik med stor og smuk deltagelse". Han takkede alle, der planlagde at deltage, og understregede, at kommunen ikke ville tage nogen disciplinære skridt mod ansatte, der valgte at gå i strejke.

Frem til 1999 sad kommunisterne på flertallet i det lokale bystyre. I dag tilhører borgmesteren det socialdemokratiske Partito Democratico, og overskrifterne i Matteo Lepores politiske program kredser om social retfærdighed, nærdemokrati og bæredygtig byudvikling.

I BOLOGNA GÅR HVER FJERDE indbygger – cirka 90.000 – på universitetet. 10.000 af dem er udvekslingsstuderende.

I folkemunde går den norditalienske by under navnet "den røde, den fede og den lærde".

Den røde, fordi byen er okkerfarvet. Men også fordi Bologna historisk set altid har været central kampplads for modstandsbevægelser, hvad enten det var paver, nazister eller neofascister, der stod på den anden side.

Den fede, fordi man spiser godt – og tungt – i regionen, der er rig på gastronomiske traditioner.

Den lærde, fordi Europas ældste universitet blev grundlagt her i 1088 og i mere end 900 år har fungeret som et kulturelt netværkspunkt for intellektuelle og politiske tænkere.

Det var også i Bologna, at grundstenene blev lagt til Italiens demokratiske genopbygning efter anden verdenskrig.

Universitetet blev grundlagt af studerende, der selv betalte og selv ansatte deres egne undervisere, uafhængigt af kirken. Den *bottom-up*-kultur har præget universitetets selvforståelse lige siden og flyttet selve byen i en mere progressiv retning. Det forklarer Maria Teresa Guerrini, der er lektor i historie på Bologna Universitet.

Rent arkitektonisk er by og universitet forbundet af 40 kilometer *portici*. Det er overdækkede Unesco-fredede søjlegange med brede fortove, der siden 1300-tallet har fungeret som sociale møderum i al slags vejr.

"Søjlegangene har helt fysisk forbundet universitetet tættere til byen, og det har påvirket både byudviklingen og lokalpolitikken, at man har kunnet gå tørskoet rundt overalt," siger Maria Teresa Guerrini.

I dag ligger brassierier og barer på stribe i halvskyggen ved siden af delikatesseforretninger og de små kiosker med frugt og grønt. Byens borgere kalder kioskerne for *Bangla'er*, fordi det er indvandrere fra Bangladesh, der driver dem.

Selv om der er en grad af romantisering over Bolognas ry for at være "rød, fed og lærd", er der også noget om snakken. For på

Byen skal have mest muligt gavn af den akademiske viden, der produceres lige rundt om hjørnet, forklarer folkene bag "Kontoret for Borgerfantasi", Noemi Julian og Leonardo Tedeschi.



Kontoret for Borgerfantasi

Omme bag rådhuset, midt i den historiske bykerne, har kommunen lejet lokaler ud til Fondazione Innovazione Urbana. På "Kontoret for Borgerfantasi" arbejder cirka 30 ansatte med borgerinddragelse og demokratiudvikling. Pengene til arbejdet kommer fra både kommunen, private fonde og universitetet.

En af kontorets opgaver er at stå for implementeringen af idéer i byens seks lokalområder, som bliver identificeret af borgerne selv, videreudviklet på borgermøder og derefter sendt til afstemning. Projekterne har deres egen post – "det partiparticipatoriske budget" – og er på tre millioner euro årligt.

"Processerne skal skabe en forståelse for, hvordan offentlige beslutninger træffes, og gøre det transparent for alle, hvordan lokaldemokratiet arbejder. Bologna har en stærk tradition for civilsamfundssengagement," siger Noemi Julian. Hun er arkitektuddannet og daglig leder af Fondazione Innovazione Urbana.

Universitetet har pladser i bestyrelsen og er partner i flere af fondets projekter.

"Det drejer sig for eksempel om en lang række lokale klimatiltag i regionens fødevarereproduktion og om projektet Bologna Digital Twin, som skal understøtte, at de lokale beslutningsprocesser bliver mere datadrevne og dermed bedre oplyste," forklarer Noemi Julian.

Ifølge Leonardo Tedeschi, der arbejder som koordinator og projektleder, er samarbejdet mellem Kontoret for Borgerfantasi og universitetet helt unikt. Og andre byer og regioner i både Italien og resten af Europa kommer til byen for at lære af organisationsmodellen.

"Vi prøver, i alt hvad vi laver, at knytte byens forskermiljøer tættere til praksis, for eksempel i byudviklingsprojekter og i teknologiske initiativer. Bologna skal have mest mulig gavn af al den akademiske viden, som universitetet producerer lige rundt om hjørnet," siger Leonardo Tedeschi.

Han glæder sig til, at fondens næste store projekt, City of Knowledge, kommer op at flyve.

"Det bliver etableringen af Via della Consenza, en rute igennem det nordlige Bologna, som skal forbinde universitetsdistriktet med en række nationale forskningscentre og kulturhuse i byen. Formålet med ruten bliver netop at fremhæve, hvor stor en betydning universitetet har for byens udvikling, innovation og mulighed for at tiltrække unge, kloge hoveder fra hele verden," siger Leonardo Tedeschi.

"Protester og punktstrejker er en accepteret kampform her på universitetet"

JESPER SØRENSEN, RELIGIONSHISTORIKER PÅ AARHUS UNIVERSITET OG GÆSTELEKTOR PÅ BOLOGNA UNIVERSITET



Under generalstrejken kom det til sammenstød mellem demonstranter og kampklædte betjente, der brugte tåregas. Italienske medier meldte om både sårede og anholdte.

de overdækkede fortove har man både undervist, diskuteret og handlet livligt siden middelalderen. Og det inviterer arkitekturen til på en måde, som man ikke ser mage til andre steder, forklarer Maria Teresa Guerrini.

”Derfor er det heller ikke tilfældigt, at netop Bologna havde en stærk modstandskultur under krigen,” siger historielektoren, som heller ikke mener, det er tilfældigt, at man netop i Bologna oplevede en massiv opbakning til generalstrejken.

DET ER LANGTFRA NOGEN SELVFØLGGE, at der med et universitet følger en progressiv og stærk protestkultur. Faktisk er der masser af eksempler på det modsatte, siger Morten Fink-Jensen. Han er lektor i universitets- og videnskabshistorie ved Saxo-Instituttet på Københavns Universitet.

”Mange dyrker den fortælling, at universitetet står for den frie tanke og nysgerrighed og modstand imod det bestående, for eksempel fascismen i Italien. Men det er sket lige så ofte i historien, at universiteterne har fulgt statsmagten eller været stærkt konservative og tilpasset sig magthaverne,” siger Morten Fink-Jensen.

Selvom universiteterne i middelalderen typisk lå midt i byerne, havde de en særlig status og en selvstændighed, som gjorde dem til en ”by i byen”, hvor universitetets rektor også fungerede som en slags dommer eller politimester, forklarer universitetshistorikeren.

”Men fordi Bologna Universitet opstod som en slags græsrodsbevægelse, drevet af de studerende, har det formet byens identitet på en anden måde. Det var jo hverken en konge eller en myndighed, der kom og sagde, at her skulle man lægge et universitet. Og den dag i dag bliver det brugt som et eksempel på den tidlige idé om akademisk frihed og selvorganisering,” forklarer Morten Fink-Jensen.

Ved demonstrationerne mod kandidatreformen i foråret 2024 deltog op imod 5.000 studerende og universitetsansatte i protesterne i København, Aarhus, Odense og Aalborg. Men generelt er protestkulturen langt mere afdæmpet i Danmark, uddyber han.

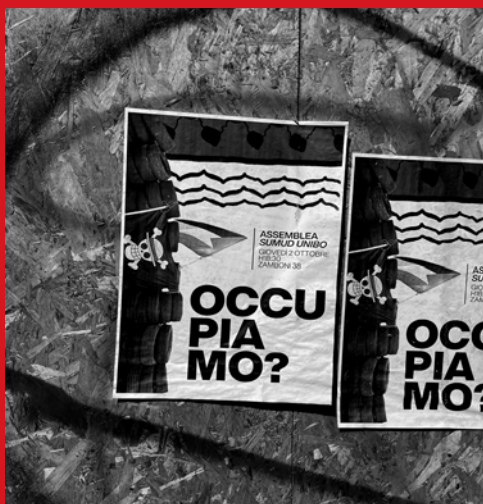
”Der er ventiler, hvor modstand og kritik får lov til at komme til udtryk. Det så vi senest i forbindelse med Palæstina, hvor kritikken fra de studerende fik lov til at køre med telte på campus og så videre – men kun til et vist punkt. Når modstanden ikke eskalerer på samme måde som i for eksempel Italien eller Frankrig, så skyldes det flere ting: Der er blandt andet en grad af selv-censur indbygget i måden, vi driver universitet på i dag. Vi er



”Det er sket lige så ofte i historien, at universiteterne har fulgt statsmagten eller været stærkt konservative og tilpasset sig magthaverne”

MORTEN FINK-JENSEN, LEKTOR I UNIVERSITETS- OG VIDENSKABSHISTORIE PÅ KØBENHAVNS UNIVERSITET

Den dag i dag bliver Europas ældste universitet brugt som et eksempel på den tidlige idé om akademisk frihed og selvorganisering, forklarer historiker Morten Fink-Jensen fra Københavns Universitet.



tæt knyttet til staten. Engang var en stilling som underviser jo livslang, medmindre du lavede noget ulovligt. Jeg vil ikke kalde det for en frygtkultur, men strukturen kan godt være til dels at lægge låg på noget samfundskritik,” siger Morten Fink-Jensen.

Samtidig sætter den danske model også sit præg på forskningsverdenen, påpeger han:

”Selvfølgelig er der både universitetsansatte og studerende, der ser det som deres pligt og et ideal at tale magten imod. Men generelt søger vi også på uddannelsesinstitutionerne konsensus, og vi taler os til rette i ro og mag,” siger Morten Fink-Jensen.

”Vi har historisk fundet løsninger på en anden måde end gennem konfliktoptrapning. Spørgsmålet er, om den stabilitet kan blive udfordret af, hvad der for eksempel sker på universiteter andre steder i Europa. Jeg ser da visse tegn på en modkultur.” ♦

Hun kom dybt ned i jorden og højt op i hierarkiet

Det sværeste karrierevalg for arkæologen Anna-Elisabeth Jensen var at sætte skovl og gummistøvler hen i et hjørne for at blive chef.

Anna-Elisabeth Jensen

- Født 1958
 - Uddannet mag.art. i forhistorisk arkæologi fra Aarhus Universitet 1985
 - Gik på pension den 1. juni 2025.
-

► At rødder og landskaber former et menneske, er Anna-Elisabeth Jensen et omvarende eksempel på.

Selv efter 30 år i Østdanmark præsenterer hun sig som sønderjyde. Opvæksten i grænselandet har ikke kun sat sig i hende som en personlig erfaring. Kultur møder og forbindelser til landskaber har også været det faglige tema i alt, hvad hun har fordybet sig i som forsker og formidler.

"Et landskab er som et hjem. Det sætter sig i os mennesker. Jeg har altid knyttet mig til steder ved at undersøge deres historie, lugte til jorden og samle sten til bunke. Derfor var det naturligt for mig at vælge den forhistoriske arkæologi på et tidspunkt, hvor man ellers ikke mente, at kvinder kunne svinge en skovl," fortæller Anna-Elisabeth Jensen.

I 30 år har hendes forskningsfelt på de små museer på Lolland-Falster været jernalder og vikingetid. Også inden sin ankomst til sydhavsøerne arbejdede hun med bebyggelse og bosættelse i landskabet, både i Danmark og på udgravninger i Ungarn og på Cypern.

Hendes største arkæologiske ansvar som souschef på sydhavsøernes kulturhistoriske museum var udgravningen forud for etableringen af Femern-tunnelen, der på et tidspunkt beskæftigede 70 arkæologer.

Udgravningsholdet fandt et velbevaret stenalderlandskab, hvor der blev fundet både birkebark, der blev brugt som tyggegummi af stenalderfolk, og et system af flettede fiskegærder. Det trak internationale overskrifter, da udgravningen dannede grundlag for genskabelse af et stenaldergenom, fortæller Anna-Elisabeth Jensen.

Det var mindre sjovt, da Femern Bælt-projektet blev sat i bero af Femern A/S, og mange af arkæologerne måtte fyres igen. Det var barsk, men det lykkedes at gøre det på en ordentlig måde, der ikke satte museets ry over styr. Det er hun stolt af i dag, siger Anna-Elisabeth Jensen.

Samtidig med stenalderundersøgelserne ved Rødbyhavn blev jernalderbebyggelsen i forbindelse med Hoby-graven på Sydlolland undersøgt, og det trak så meget i den gamle arkæolog, at hun påtog sig rollen som 'velfærdschef':

"Jeg tog ud med is og kager til holdet. Så kunne jeg samtidig lige snuse lidt rundt ved udgravningerne," smiler hun.

Anna-Elisabeth Jensen er formidler, før hun er forsker. I alle årene har hun arrangeret byvandring, holdt foredrag og skrevet bøger. I 2024 fik hun Julius Bomholt Prisen for sin bog 'Dania Slavica', der gennem arkæologiske fund undersøger de dansk-vendiske relationer for 1.000 år siden. At bogen var undervejs i 20 år, skyldtes, at der lige kom et lederjob på tværs.

Den nu 67-årige emerita har aldrig fortrudt, at hun valgte et mindre museum frem for den store centraladministration. Det kan godt være, at midlerne er små, til gengæld er beslutningsvejene også mindre bøvlende. Og engagementet og den nære kontakt til lokalområde, kolleger og publikum giver arbejdet en særlig kvalitet, mener hun.

Overgangen fra udgravningsleder til souschef på Museum Lolland-Falster var et vendepunkt. Det kom med en pris at stille skovlen og gummistøvlerne hen i et hjørne.

"Unge skal være bevidste om, at hvert valg de træffer, betyder et farvel til noget andet. Man kan ikke få alt," fastslår hun.

Arkæologien er alt det modsatte af administration og skrivebordsarbejde, og fascinationen er lige så stor, som den var, da Anna-Elisabeth Jensen startede på Aarhus Universitet som 17-årig: Der er ikke noget bedre end at være med til at udgrave objekter, der har ligget i jorden i århundreder. Se historien blive håndgribelig og gå til fundene som en arkæologisk detektiv, undersøge og tolke sporene og samle brikkerne til en større fortælling, mener hun. Og måske især at arbejde i naturen og være ude i landskaberne. ♦



Et arbejdsliv er forbi

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

Firedages arbejdsuge giver gladere medarbejdere, men økonomi tvivler på produktiviteten

Forskere har fulgt 2.896 ansatte med en arbejdsuge på fire dage.
Resultatet? De er gladere, sundere og mindre stressede.

Tekst Serge Savin
akademikerbladet@dm.dk

Medarbejdere bliver både gladere, sundere og mindre stressede, når de arbejder fire i stedet for fem dage om ugen uden at gå ned i løn. Det viser det hidtil største studie af den firedages arbejdsuge, som for nylig blev offentliggjort i det anerkendte tidsskrift *Nature Human Behaviour*.

Det kan lyde som et forventeligt resultat, men en af forskerne bag – Wen Fan, lektor ved Boston College – forklarer over en telefonforbindelse, at det sagtens kunne have gået en anden vej. For de fleste arbejdspladser ville næppe se positivt på en nedgang i produktiviteten.

"Virksomhederne havde som grundregel et mål om at fastholde produktiviteten. Og hvis man skal nå det samme på kortere tid, kunne det jo blive en kilde til stress. Men sådan er det ikke gået – de har tilsyneladende optimeret deres arbejdsprocesser," fortæller hun.

Forskerne fulgte 2.896 ansatte på 141 arbejdspladser i seks lande: Australien, New Zealand, USA, Canada, Irland og Storbritannien. Virksomhederne fik otte uger til at gentænke arbejdsrutiner, fjerne unødvendige møder og organisere arbejdet mere effektivt. Målet var at levere samme output på 80 procent af tiden.

Efter et halvt år med forsøgsordningen rapporterede medarbejderne markante forbedringer i både mental og fysisk trivsel. De var mindre stressede og trætte, de sov bedre og var mere til-

fredse med både deres arbejde og fritid. Det samme var ikke tilfældet hos kontrolgruppen.

Forskerne blev især overraskede over, at effekterne var så ens på tværs af grupper, fortæller Wen Fan. Mænd og kvinder, forældre og ikkeforældre, højt- og lavtuddannede – alle oplevede forbedringer i omtrent samme omfang.

"Resultaterne viser, at når man giver folk en dag mere til sig selv, så vinder både de, deres familier og i sidste ende også virksomhederne ved at have gladere medarbejdere. Det er værd at overveje."

Men billedet er ikke entydigt. Lektor på Økonomisk Institut ved Københavns Universitet Jeppe Druedahl har i *Akademikerbladet* før kritiseret den samme forskergruppes metode, da den i 2023 udgav en rapport om den firedages arbejdsuge baseret på dele af de samme data, og også denne gang ser han begrænsninger.

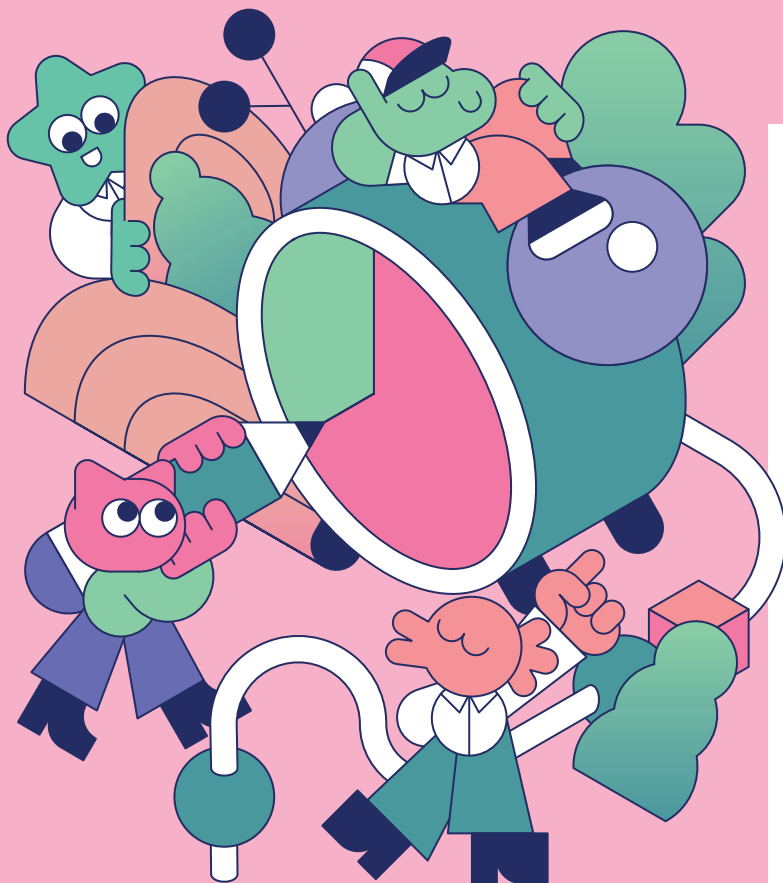
"Det er ikke overraskende, at folk bliver gladere, når de arbejder mindre for den samme løn. Selvfølgelig giver mere fritid bedre humør. Spørgsmålet er, hvad virksomhederne får ud af det," siger han.

Wen Fan peger derimod på, at medarbejderne dels selv vurderer, at deres produktivitet er steget, dels at over 90 procent af virksomhederne fortsætter med ordningen – enten permanent eller som en forlængelse.

For Wen Fan understreger det, at de ikke oplevede væsentlige tab.

"Hvis de for eksempel havde tabt en masse omsætning, ville





de nok have trukket stikket. De ser det tilsyneladende som værdifuldt og som et attraktivt personalegode. Høj udskiftning er dyrt, og det her kan hjælpe med at fastholde medarbejdere,” siger hun.

Jeppe Druedahl stiller sig også skeptisk over for, hvorvidt de deltagende virksomheder er repræsentative.

”Det er ikke alle, der vil melde sig til sådan et forsøg. Mange private virksomheder, der lever af at presse mest muligt ud af timerne, vil slet ikke overveje det. Det er ofte NGO’er, mindre konsulentvirksomheder eller arbejdspladser, hvor trivsel vægtes højere end en bundlinje, der kan måles fra kvartal til kvartal,” siger han.

Den pointe anerkender Wen Fan. De fleste af virksomhederne i forsøget er små eller mellemstore virksomheder, og der er en overrepræsentation af NGO’er, forklarer hun.

”Hvis man driver en restaurant, et byggefirma eller en fabrik, hvor kunderne forventer åbent fem eller syv dage om ugen, er det langt sværere at indføre en firedagesuge. Det udelukker ikke, at det kan lade sig gøre, men det er en større udfordring,” siger Wen Fan.

Hun peger dog på, at nogle restauranter og byggevirksomheder deltog, hvilket viser, at det ikke er umuligt. Men for de klassiske kontorjob er det typisk lettere at tilpasse arbejdsprocesserne.

Både Jeppe Druedahl og Wen Fan er enige om, at den største udfordring er en større afklaring af spørgsmålet om produktivitet.

I forsøget indsamlede forskerne tal på omsætning, fravær og personaleudskiftning, men de er endnu ikke systematisk analyseret.

”Mange virksomheder har sæsonudsving, og et halvt års data er svært at bruge. Nogle brancher har højere omsætning om sommeren end om vinteren, så det skal vi også finde ud af, hvor-

dan vi korrigerer for. Derfor valgte vi at fokusere på trivsel i første omgang,” siger Wen Fan.

Jeppe Druedahl forholder sig skeptisk over for fraværet af den analyse, hvis forskningen skal have en effekt ude i samfundet.

”For arbejdsgiverne er det jo netop det afgørende. Selvrappor- teret trivsel er fint, men uden hårde data på output er det svært at se, hvordan man overbeviser en bredere kreds af virksomhe- der,” siger han.

Trods begrænsningerne mener Wen Fan, at forsøget minder os om noget grundlæggende: At en femdages arbejdsuge ikke er en naturtilstand, men en norm.

”Når teknologien gør os mere produktive, bør vi også turde diskutere, hvordan gevinsterne skal fordeles. I stedet for bare

Corona blev inspiration

Forsøget kom til verden oven på coronapandemien, hvor en debat om udbændthed, *quiet quitting* og høj personaleudskiftning blussede op og satte arbejdsgivere under pres, forklarer Wen Fan.

Den stemning blev et afsæt for NGO’en 4 Day Week Global, som blev stiftet af to newzealandske iværksættere. De havde selv indført en firedages arbejdsuge i 2018 og oplevet gode resultater. Herefter begyndte de at rekruttere virksomheder internationalt, der frivilligt ønskede at afprøve modellen.

”Vi havde i forvejen forskningen, der viste, at lange arbejdsuger slider på både helbred og trivsel. Men her fik vi chancen for at følge et større forsøg i praksis og se, hvordan ændringerne med at gå ned i tid blev modtaget,” fortæller Wen Fan.

at arbejde endnu mere kan vi vælge at arbejde smartere og give folk mere tid,” siger hun.

Jeppe Druedahl er mere forbeholden. Han mener, at vi snarere står med et klassisk dilemma: Alle vil gerne have mere fritid, men arbejdsgiverne kræver noget til gengæld.

”Det kunne være interessant at undersøge, hvor meget folk faktisk er villige til at gå ned i løn for kortere arbejdstid. Der er næppe mange virksomheder, som for alvor kan tilbyde færre timer for den samme løn uden at kræve noget igen. Spørgsmålet er derfor, om en firedagesuge kan blive andet end et nichefænomen,” siger han.

For Wen Fan handler det i sidste ende om, hvordan vi som samfund vælger at organisere arbejdet.

”Arbejde er en kontrakt mellem arbejdsgivere og medarbejdere. Spørgsmålet er, hvordan vi kan gøre den kontrakt så men- neskelig og helsefremmende som muligt. Vores studie viser, at ingen taber noget ved forsøget. Medarbejderne får mere livskvalitet, og virksomhederne mister tilsyneladende ikke produktivitet. Derfor bør vi i det mindste tage diskussionen,” siger hun. ♦

Datalogen læser kun fysiske formater

Min bogreol

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

Sten Mogensen

- Cand.scient. i datalogi. Bifag i kultursociologi
- It-arkitekt i Sundhedsdatastyrelsen.
- Arbejder med videreudviklingen af det fælles medicinkort
- Bor i Halsnæs.



► Jeg holder af det taktile. Og selvom jeg er datalog og arbejder med digitalisering, læser jeg kun bøger i fysisk format. For nylig var jeg så heldig at finde en tidlig dansk udgave af 'Moby Dick' i et antikvariat. Uopsprættet. Den der følelse i hænderne ved at sprætte bogen op, sammen med duften. Det er en helhedsoplevelse.

Jeg har mange bøger, og de står stort set alle steder. I stuen selvfølgelig, men også lidt i køkkenet, og det ene badeværelse er inddraget til bibliotek. Cirka halvdelen har jeg ikke læst endnu. De har en blå mærkat på ryggen, og jeg har nok til et par års læsning, når jeg går på pension.

Jeg lystlæser efter humor, og hvad jeg vælger at læse, afhænger af, hvordan jeg lige har det. Ved siden af skønlitteraturen læser jeg typisk noget om historie eller kunst, men jeg læser også krimier som godnatlæsning.

Jeg holder meget af at læse noget, hvor jeg kommer til at forstå verden bedre. Det gælder for eksempel anden halvdel af 1800-tallet, som var en frisættende periode, hvor verden blev bedre. Og det er rart lige nu i disse mistrøstige tider at læse om en tidsperiode, hvor det gik godt og fremad. Her kan jeg anbefale Herman Bangs samlede essays fra 1879 til 1884. Både fordi han skriver så smukt og poetisk, og fordi man bliver klogere på, hvordan verden og Danmark så ud dengang.

Og så er der de bøger, der udfordrer mig i forhold til, om verden kunne være anderledes. Jeg har altid holdt meget af Svend Åge Madsen, fordi mange af hans bøger netop handler om at forestille sig verden en lille smule anderledes. Hvis der nu var en spejlplanet, hvad ville det så betyde for den måde, vi er sammen på som mennesker?

Den genre dyrker Solvej Balle endnu mere, og jeg tør godt vædde på, at hun får Nobelprisen i litteratur inden for fem år for det værk, hun er ved at skrive, der hedder 'Om udregning af rumfang'. Værket handler om, at en bestemt dag bliver ved med at gentage sig for en gruppe mennesker, så de hver dag vågner og går i seng den 18. november. Hun kommer rundt om mange eksistentielle problemstillinger, men også samfundsmæssige udfordringer. Det er så unikt, det, hun er i gang med at skrive, og jeg er enormt glad for at læse hende. Jeg synes, det er fantastisk at få et indspark til at se og være i verden på en anden måde. ♦

Spørg om pension

SPØRGSMÅL

Jeg vil gerne sikre, at min mand og jeg står lige økonomisk – selv om jeg har arbejdet på deltid, mens børnene var små, og derfor har en mindre pensionsopsparing. Jeg har hørt, at vi kan udligne det i en ægtepagt?

Venlig hilsen

Louise

PENSION



Kenneth Petersen,
Markedschef i AkademikerPension
kep@akademikerpension.dk
Tlf. 21 49 21 61

SVAR FRA AKADEMIKERPENSION

Hej Louise

Mange tror desværre, at det hele kan løses med en ægtepagt. Det kan det kun delvist.

I Danmark gælder nemlig særlige regler for den pension, der bliver indbetalt som en del af din løn via overenskomsten. Her bliver omkring to tredjedele af bidraget indbetalt til livsvarig pension. Og den kan ikke skrives ind i en ægtepagt. Det er først ved skilsmisse, at parterne kan vælge at dele den livsvarige pension.

Man kan godt oprette en ægtepagt, som sikrer deling af ratepensioner og kapitalpensioner, men altså ikke den livsvarige pension, der udbetales, så længe du lever.

Det betyder, at mange – især kvinder – risikerer at stå tilbage med en

markant mindre pensionsformue efter en skilsmisse, hvis de har haft lavere løn, mere deltidsarbejde eller længere barsel.

Som pensionskasse mener vi, at det er ligestillingsmæssigt skævt. Derfor har AkademikerPension opfordret politikerne til at ændre loven for at sikre en større økonomisk ligestilling. Det er en debat, vi følger tæt.

Her og nu er mine bedste råd:

■ Få et overblik over jeres samlede pensioner – også den livsvarige pension.

■ Opret en ægtepagt om de dele, der kan deles.

■ Indbetal ekstra til den af jer, der har haft afbræk i arbejdslivet. Pension skal give tryghed – ikke ulighed.

FOTO: AKADEMIKERPENSION

 ajob@dmfnet.dk

Find din nye kollega her

På udkig efter et nyt job?

Akademikerjob.dk er DM's egen jobbørs, der løbende bliver opdateret med nye og relevante akademikerjob. 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 akademikerjob, 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.

Tekst Amalie Saldern Mikkelsen ami@dm.dk
Malou Frejdahl Marker mfm@dm.dk



Realitytjek

Engang var reality-tv en *guilty pleasure*, man skulle skjule for kollegerne. I dag snakker vi om roseceremonier og bryllupper ved første blik over frokostbordet. Men kan samtalen tage overhånd på en arbejdsplads, hvor nogle slet ikke kan holde konceptet ud? Det har journalisterne **Amalie Saldern Mikkelsen** og **Malou Frejdahl Marker** sat sig for at undersøge.

Vi kan lige så godt indrømme det. Vi er simpelthen nogle *suckers* for en god omgang reality-tv. Derfor er det heller ikke helt skidt, at det ene realitykoncept efter det andet afløser hinanden i sendefloden og på diverse streamingtjenester. En perfekt mulighed (hvis du spørger os) for at snakke om, hvor overdrevet søde Amalie og Otto fra dette års 'Gift ved første blik' er sammen, eller

hvilke to kvinder der ender med at modtage de sidste roser fra fyrene i 'Bachelor'.

Men måske er det også samtaler, som ikke rigtigt hører til blandt kolleger og hvide kontorvægge?

Vi hører selv til dem, der synes, at det nærmest er dagens højdepunkt, når vi kan få lov til at vende diverse Reddit-rygter, hjemmebryggede teorier og personlighedsanalyser. Som to 24-årige kvinder er vi måske også kernemålgruppen for programmer, der giver anledning til netop det.



'BACHELORETTE' FOR BEGYNDERE

For de uindviede: I 'Bachelorette' dater en gruppe mænd to kvinder. Hver uge deler kvinderne roser ud til de mænd, de vil blive ved med at date, mens andre må rejse hjem uden kærligheden. I pendanten til 'Bachelorette', nemlig 'Bachelor', er det modsat kvinderne, der må kæmpe om to mænds opmærksomhed.

Det er heller ikke alle på vores kontor, der er lige store tilhængere af realitysnakken.

Vi har kolleger, der allerede står af på halvdelen af navnene, når programmet går i gang, eller som i længden bliver lidt trætte af, at vi altid kan få samtalen til at handle om tv.

Der er dog god grund til, at ord som *mingles* og ø-råd er blevet en del af ordforrådet på arbejdet.

Reality er nemlig i fysisk forstand rykket ind på kontorerne. Det ser vi blandt andet med TV 2's kollegaspil til datingprogrammet 'Bachelorette'. Det består i al sin enkelthed af printbare billeder af samtlige kvindelige eller mandlige bejlere, som kan hænges op på kontorenes ellers kedelige hvide vægge. Sammen med sine kolleger kan man skrive sit navn på de bejlere, man har størst tiltro til, enten vinder eller taber.

Spillet opstod i forbindelse med første sæson af datingprogrammet i 2023.

Vi er selv hoppet med på bølgen med kollegaspillet og kontakter derfor Line Ringby Smed og Veronica Sascha Stahl fra TV 2's marketingafdeling, der er ophavskvinderne bag idéen.

"Det var et kæmpe *hot topic* over skrivebordene, og vi brugte enormt meget tid på at snakke om dagens afsnit og gætte på, hvem der ville ende med den sidste rose," fortæller Veronica Sascha Stahl.

For at gøre det nemmere at sætte navne på ansigterne hængte de billeder af deltagerne op på en væg og bad kollegerne sætte en post-it på, hvem de troede ville få den sidste rose.

"Vi fik overtalt vores daværende chef til, at der var en fridag på højkant, såfremt man gættede rigtigt. Dog begyndte folk at rykke rundt på deres post-its, efterhånden som bejlerne forlod programmet, og derfor måtte vi udarbejde nogle strammere regler til 'spillet'."

Line Ringby Smed og Veronica Sascha Stahl så potentialet i at gøre det til et printbart spil, der kunne få programmet til at "leve som en samtale på andre arbejdspladser".

Og det har været en stor succes. Det omtalte kollegaspil er nemlig blevet downloadet hele 3.868 gange.

"Antallet af downloads er steget, for hver sæson vi har lavet det, så det viser jo, at der er en reel interesse," fortæller Veronica Sascha Stahl og fortsætter:

"Vi har også set en del billeder rundtomkring på sociale medier, og når vi går rundt på gangene her på TV 2, kan vi også se, at spillet er godt i gang i de forskellige afdelinger."

Vi er altså blevet en del af en tendens, der er rykket ind på flere og flere af landets arbejdspladser, tyder det på. Men betyder det egentlig noget for en arbejdsplads, hvad samtalerne går på?

Det kan Vibeke Lunding-Gregersen gøre os lidt klogere på. Hun er erhvervspsykolog og har mange års erfaringer med bæredygtige arbejdskulturer. Ifølge hende er det som udgangspunkt et sundt tegn, at man kan have uformelle og ikke-faglige samtaler på arbejdspladsen, men vel at mærke på de rigtige tidspunkter.

"Hvis man for eksempel følger med i 'Gift ved første blik', som bliver sendt hver torsdag, så er det fint nok, at det fylder i samtalen en gang om ugen," fortæller Vibeke Lunding-Gregersen.

"Men hvis det også fylder resten af ugen, så er der risiko for, at det bliver ekskluderende for dem, der ikke ser programmet. Og det kan påvirke både relationer og samarbejde, hvis der er nogle, der oplever sig uden for fællesskabet."

Hun fortæller, at forskning viser, at uformelle samtaler og aktiviteter har betydning for både trivsel og performance, så det er på ingen måde noget, man skal modarbejde, så længe man sikrer, at alle oplever sig inkluderet.

Det er ifølge hende et fælles ansvar i gruppen at sikre en balance, hvor der er plads til både forskellige behov, interesser, aktiviteter og samtaler, hvor alle kan være med.



Men vi mangler stadig at få svar på, hvad der helt præcis er så dragen-de ved reality, at vi med glæde bruger ventetiden ved kaffemaskinen på at snakke om weekendens afsnit af 'Forræder'.

Så vi får fat i Mads Tommerup Andersen, der er medieforsker ved Københavns Universitet, og som kan hjælpe med at give os svar på netop det.

For selvom reality-tv er en betegnelse, som dækker over en bredere vifte af programmer, der kan spænde mellem alt fra reality-game-shows til datingprogrammer, så har de alligevel noget til fælles: De indeholder valg, og så kommer vi helt ind under huden på deltagerne.

"Deltagerne bliver ofte bedt om at foretage nogle valg, som er svære, kontroversielle eller som presser dem ud til kanten. Det kan for eksempel være at udvælge en potentiel partner blandt 15 andre bejlere, og det er vi seere så rigtig gode til at have en holdning til," fortæller Mads Tommerup Andersen og fortsætter:

"Og så ser vi følelserne udspille sig lige foran os. Selvom der tit ikke nødvendigvis er noget korrekt svar eller et rigtigt valg, vil vi som seere ofte gerne se, at der sker en investering, eller at deltagerne giver meget af sig selv."

Netop pointen om at få lov til at komme helt tæt på menneskene bakker erhvervpsykolog Vibeke Lunding-Gregersen op om:

"I reality kommer man ind på indersiden af andre menneskers liv, som kan være genkendeligt, men også give anledning til noget, vi kan bygge samtaler op om. Underholdende fortællinger og sladder er no-

get, der kan binde mennesker sammen," fortæller hun.

Deltagernes valg, prioriteringer og alliancer giver naturligt anledning til snak og diskussion, og det sjove opstår ofte, når vi taler med andre om det, fortæller Mads Tommerup Andersen.

"Deltagerne befinder sig tit i nogle moralske gråzoner. Som seere er det derfor fristende at snakke om, hvorvidt fravalget af en bejler for eksempel var rigtigt eller forkert, og vi er hurtige til at pege deltagerne ud, hvis de ikke er der af de rigtige grunde som for eksempel kærligheden."

Det er også datingprogrammerne, der er særligt populære i vores tilfælde. En god forklaring på det kan skyldes det universelle aspekt af dating, som taler til os, mener Mads Tommerup Andersen.

"Opfattelsen blandt flere i tv-branchen er, at særligt unge seere aldrig rigtig bliver trætte af programmer om kærlighed og dating. Der er nogle andre ting på spil end for eksempel i et rent konkurrenceprogram som 'Robinson Ekspeditionen', og mange mennesker kan formentlig nemt genkende datingdeltagernes følelser."

Meget reality i dag udspiller sig dog ofte i kunstigt konstruerede rammer, som kan være medvirkende til, at vi kan have svært ved at engagere os i programmerne, mener Mads Tommerup Andersen.

Tag for eksempel programmer som 'Gift ved første blik', 'Hotel Romantik' og så selvfølgelig 'Bachelor' og 'Bachelorette'.

"Deltagerne befinder sig i en konstrueret ramme, der rummer en række benspænd. I 'Gift ved første blik' forsøger programmet dog trods alt at undersøge, om deltagerne hverdagsliv kan fungere sammen. Og

"Det var et kæmpe *hot topic* over skrivebordene"

Veronica Sascha Stahl, skaber af kollegaspillet

”Deltagerne bliver ofte bedt om at foretage nogle valg, som er svære, kontroversielle, eller som presser dem ud til kanten, og de valg er vi rigtig gode til at have en holdning til”

Mads Tommerup Andersen, medieforsker ved Københavns Universitet

blandt deltagerne i 'Hotel Romantik' ser vi, at de fremstår en del mere pragmatiske og med stor livserfaring. I 'Bachelor' eller 'Bachelorette' foregår det derimod på en drømmedestination med drømmedates, og der er en anden *glossiness* over programmet. Det kan derfor på en måde også blive en form for eskapisme for os, men også svært at forholde sig til,” fortæller Mads Tommerup Andersen.

Vi afslutter med at spørge ham, hvorfor reality ikke længere kun bliver anset som en *guilty pleasure*.

Et bud på det kan vi måske finde i tv-kanalernes brug af realityformater, forklarer han. I slutningen af 1990'erne kom der en realitybølge, hvor kanalerne blandt andet begyndte at importere flere udenlandske realityprogrammer hjem.

”Reality blev mainstream i løbet af 10'erne og blev lavet på alle de store danske kanaler. Det er

i dag ikke længere et udenlandsk input, men promoveres som dansk indhold med danske deltagere, der spiller på vores nationale identifikation. Reality er ikke længere bare 'Paradise Hotel', men er også blevet mere stueren. Se for eksempel, hvordan Lars Løkke Rasmussen pludselig sejler med i 'Over Atlanten’,” fortæller Mads Tommerup Andersen.

Vi kan altså konkludere, at vi ikke er alene om begejstringen ved reality, og at der er god grund til, at programmer som 'Bachelorette' og 'Gift ved første blik' er blevet et samlingspunkt på vores og mange andres kontorer.

Selvom vores kollegaspil fortsætter, kan det godt være, at vi må acceptere, at snakken til tider også handler om realkreditlån, boligkøb og daginstitutioner, så vores kolleger, der mest tænder tv'et for at se TV 2 News, også bliver en del af samtalen. ♦

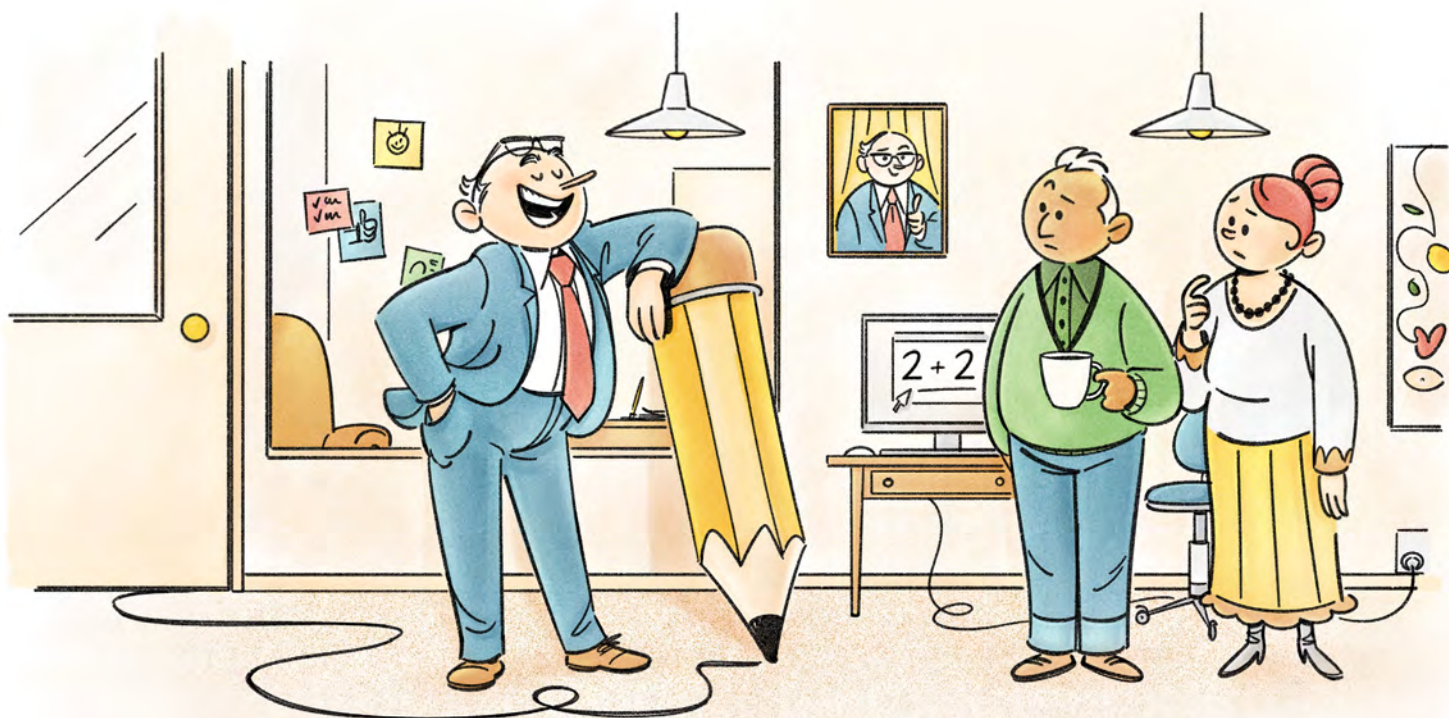
DANSKE REALITY-PROGRAMMER, VI ELSKER

Bachelorette
Bachelor
Gift ved første blik
Den store bagedyst
Forræder
Robinson Ekspeditionen
Paradise Hotel
Hotel Romantik
Landmand søger kærlighed
Døm vores forhold



Buzzwords

Det kan godt være svært at gennemskue, hvad det egentlig er, chefen mener, når han ævler om, at 2+2 skal give 5, og at den rette teamspirit kan skabe fantastiske resultater. Løs vores buzzwords-krydsord, og find kodeordet, der beskriver den effekt, din chef ynder at tale om, og som med stor sandsynlighed stammer fra chefgangen.



HVAD KALDER MAN ET INTRO-FORLØB, SOM EN NYANSAT SKAL IGENNEM PÅ EN ARBEJDSPLADS?		ENORME		NANO-SEKUND	MUSK-LEN	SELV-LYD	ANSE-ELSE	BRÆT-SPIK	HINE	PARTI-BOG-STAV	GNIDE	BLEG	DANSK BY		KNAP		RESPONS PÅ MED-ARBEJDERNES PRÆSTATIONER OG ARBEJDSIND-SATSER?												
																													
													STAB																
ERODERER		TV-SERIE				RED-SKAB	6										52	DEKO-RATION											
		OBSOLET				LIDELSE				DYR																			
USETE			4	MUSICAL					BÆR							DRENG													
				BÆRME					KRITI-SERET							MUSIK-UDTRYK													
DELE							BRYSTER					BY I MA-ROKKO AMERI-KANSK																	
							DESSERT																						
VITA-MIN		SKIND							MØN-SER						SAMME STED	7													
		STOISK ...?							FUGL						HERSKER														
MØBEL						ALKALI					FOR-ENING MIDT-JYDE						PASTA												
						EGOER																							
PØBEL				PER-SONER						ÆLDES						KANAL													
				HURTIGT						STED						DRIK													
AKSE	2	FILMO-TEK										AFLEJ-RING	LERTØJ					DYNGE											
		KU											BIFAL-DENDE																
DISKUS-SION					ATOM-TEGN			VÆSKE	FARTØJ							3	PRO-NOMEN												
					FØRING				KAFFE-DYRK-NING								TEGN												
ARTI-KEL			EVNEN	1											TRANG DOM-MER-SYSTEM														
			USTRUK-TURERET																										
							UDRÅB					5																	
							RØRE			LYD-ORD																			
DETTE VIL MANGE ARBEJDSPLADSER GERNE UNDGA – MEN OFTE SKER DET ALLIGEVEL.		BLIDT				DRÆN								UD-GANG				DET NYE KPI FOR MEDARBEJDER-GLÆDE?											
		UVEJ-SOM								OP-HOLDS-RUM																			



En podcast til dig, der elsker videnskab

I "10 videnskaber, du aldrig har hørt om" dykker journalist **Lasse Højsgaard** ned i 10 små, nørdede og fascinerende videnskabsnicher, der ofte går ubemærket hen.

Foto: Lars Bech

Bliv klogere på:

Palynologi – læren om pollen, der både kan give røde øjne OG fortælle os en masse om fortiden.

Onomastik – navneforskning. For eksempel hvorfor vores gamle vikingenavne slet ikke er så gamle.

Tribologi – læring om friktion og smøring.

Myrmekologi – studiet af myrer.

Exobiologi – studiet af liv på andre planeter.

Ekstatologi – læren om dommedag og liv efter døden.

Olfaktologi – studiet af lugtesansen, og hvorfor lugte kan påvirke vores adfærd.

Dét og meget mere kan du høre om, når vi i 10 afsnit i selskab med en række eksperter gør dig meget klogere på det, du (måske) ikke vidste, du gerne ville vide.

Podcasten er lavet af DM Akademikerbladet og støttet af Carlsbergfondet.





Journalist Amalie Saldern Mikkelsen ami@dm.dk
illustration Rasmus Meisler

To do: træning

MOTION OG BEVÆGELSE HAR DOKUMENTERET EFFEKT
PÅ KROP OG SIND. MEN NÅR TRÆNINGEN RYKKER IND PÅ ARBEJDSPLADSEN,
BLIVER DET OGSÅ ET SPØRGSMÅL OM PRÆSTATION.



”**S**å er der pausegymnastik. Vær med og invester i din kropslige pension,” råber en kvinde.

De mange grønne og brune trædøre langs den smalle kontorgang i Røde Kors bliver langsomt åbnet. En svag lugt af morgenkaffeånde spredt sig. Godmorgenhilsner og småsnak kan høres på gangen, mens andre nøjes med at give hinanden et forsigtigt nik.

Forrest står projektleder Leslie Otto Grebst. 'Ekstremgymnasten' bliver han

kaldt. En betegnelse, de hos Røde Kors bruger for den hårde kerne af medarbejdere, der deltager fast til hver pausegymnastik.

”Vi arbejder meget hjemmefra, men jeg prioriterer at møde ind tirsdage og torsdage, fordi der ved jeg, at der er pausegymnastik,” siger han.

Klokken er 10.28, og om få minutter starter ugens første pausegymnastik på Røde Kors-hovedkontoret på Østerbro i København. Chefer og medarbejdere samles to gange om ugen på gangen som et tilbud i arbejdsdagen.

Gymnastikken bliver livestreamet, så selv de, der arbejder fra hjemmekontoret, har mulighed for at strække ud.

Omkring 15 personer stiller sig op på rad og række ned ad gangen



”Der er noget blufærdighed i at bevæge sig på en anden måde, end man plejer, over for sine kolleger”

– som motionssoldater, der skal i krig mod rygproblemer. Røde Kors har hyret en afspændingspædagog, som står for pausegymnastikken og ergonomisk vejledning til de ansatte.

Hun begynder at svinge armene i crawllignende tag, og motionssoldaterne følger trop.

Gangen er så smal, at folk næsten rammer hinanden, og forbipasserende må zigzagge sig igennem og satse på, at de ikke får en svingende hånd i hovedet.

Der laves høje knæløft og squattes så meget, som de stramme hverdagsjeans tillader, og efter små 20 minutter er gangen fyldt af en trykket luft, og afspændingspædagogen runder gymnastikken af på ægte sergentmanér ved at gøre honnør.

Men det er ikke alle, der træder an til tirsdagstræningen hos Røde Kors. For mens nogle ansatte står skulder ved skulder i frontlinjen mod skrivebordsskavanker, lukker andre ansatte forsigtigt deres dør.

Røde Kors er blot en af mange arbejdspladser, der gennem de seneste år har meldt sig ind i kampen mod smerter i muskler og led og indført motionstilbud til de ansatte.

For det kan have store sundhedsmæssige konsekvenser for den enkelte medarbejder, når en arbejds-



dag på otte timer ikke byder på mere bevægelse end den vanlige tur hen til kaffemaskinen.

Kroppen er nemlig bygget til at være aktiv, forklarer Mark Abildhauge, der er uddannet fysioterapeut, personlig træner og træningsekspert på 'Go' morgen Danmark'.

"Når kroppen ikke bliver brugt, bliver den nedbrudt hurtigere. Vi bliver svagere, end vi tidligere har været. Derfor er det vigtigt, at arbejdspladsen har fokus på bevægelse," siger han.

Tilbringer du størstedelen af din arbejdsdag i samme stilling, kan det øge risikoen for smerter i lænd, nakke, skuldre, arme, knæ, ankler og fødder – ja, stort set samtlige muskler og led.

"De mest udbredte fysiske konsekvenser ved stillesiddende job er skulder- og nakkeproblemer og musearm. Det kan også føre til hovedpine, kvalme og spændinger i resten af kroppen," siger Mark Abildhauge.

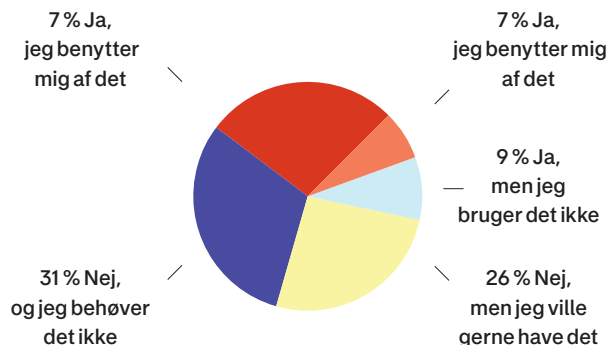
Derudover øger inaktivitet overordnet også risikoen for livsstilssygdomme som type 2-diabetes, forhøjet blodtryk og hjerte-kar-sygdomme.

"Chefen bør være med til at tage ansvar for medarbejdernes sundhed og give dem mulighed for at være aktive. Så får lederne både sundere og glattere medarbejdere, hvilket er en god investering, for medarbejderne har færre sygedage og bliver mere produktive," mener Mark Abildhauge.

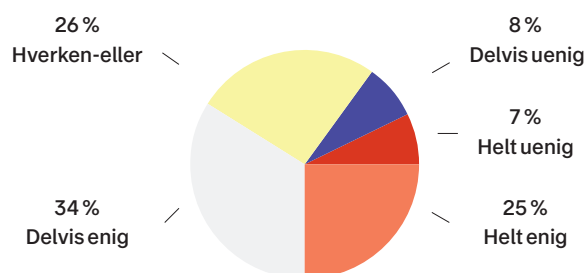
Det viser Akademikerbladets undersøgelse

Undersøgelsen er baseret på svar fra 1.000 personer ligeligt fordelt mellem mænd og kvinder.

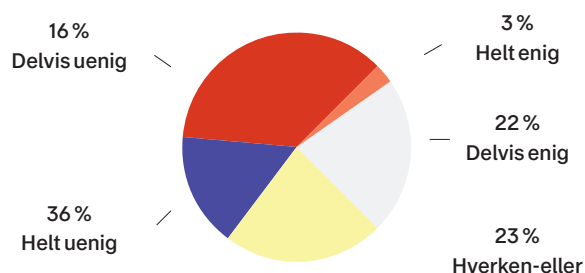
Tilbyder din arbejdsplads motion eller bevægelse som en del af arbejdsdagen?



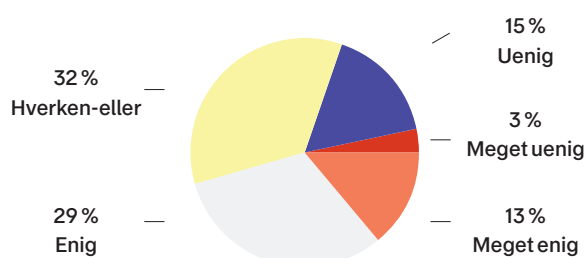
Jeg føler mig motiveret til at deltage i motionstilbud på min arbejdsplads:



Jeg føler mig presset til at skulle præstere ved deltagelse i motionstilbud på min arbejdsplads:



Arbejdspladsen bør ikke blande sig i, om de ansatte bevæger sig eller motionerer:



Selv om de fysiologiske fordele ved mere motion på arbejdspladsen er åbenlyse, så har det historisk set været mødt med modstand fra flere sider.

"Som jeg erindrer det, var der for 20 år siden en del modstand mod det. Arbejdsgiverne argumenterede for, at medarbejderne kom for at arbejde og ikke for at træne. Fagforbundene mente, at man skulle fokusere på arbejdsmiljøet og ikke på træning. Det er min oplevelse, at det gradvist har ændret sig over tid, så begge sider kan se de store fordele ved småøvelserne," forklarer professor Lars Andersen, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Og der er stadig dem, der mener, at arbejdspladsen ikke bør blande sig i medarbejdernes sundhed.

I en spørgeundersøgelse foretaget af Norstat for Akademikerbladet svarer 42 procent af de adspurgte, at arbejdspladserne ikke bør blande sig i, om de ansatte bevæger sig eller motionerer.

25 procent er helt eller delvist enige i, at der er et pres over at skulle præstere ved deltagelse i motionstilbud på arbejdspladsen.

"Præstationssamfundet er i høj grad et samfund, hvor præstationen bliver det eneste, vi værdsætter. Det smelter sammen med mennesket, som vi definerer ud fra, hvad det præsterer," forklarer psykolog Maja Vain Gilbert.

"Det samme sker på arbejdspladsen, hvor medarbejderne hele tiden skal udvikles og evalueres. Og når motion bliver en del af arbejdsdagen, bliver arbejdslivet mere uafgrænset. Arbejdet bliver mere en livsstil end et arbejde, og det ligger lidt i det gode arbejdsliv at deltage i den livsstil, der er på arbejdet," siger hun.

Maja Vain Gilbert har som psykolog i mange år beskæftiget sig med præstations-samfundet. Hun fortæller, at personer, der har højtpræsterende job, ofte også dyrker motion på højt niveau. For det er den samme mentalitet, man har om at præstere.

"Motionsholdene begynder som et hyggeligt koncept, men kan hurtigt bevæge sig hen i den kultur, hvor det handler om at præstere. Og det er jo ikke mærkeligt, fordi det er de samme kolleger, der dagligt omgås hinanden i en meget præstationsorienteret kultur, hvor det er implicit, at man skal gå meget op i sit arbejde," siger Maja Vain Gilbert.

Det har også krævet tilløb at deltage i motionstilbuddet for nogle af Røde Kors' medarbejdere.

"Jeg kan godt huske første gang, jeg deltog i pausegymnastikken. Der

kunne jeg godt mærke, at jeg lige skulle se det an," fortæller Carina Jensen, der arbejder i økonomiafdelingen hos Røde Kors.

På hendes etage oplever hun mange kolleger, der vælger at lukke døren i stedet for at deltage i pausegymnastikken.

"Jeg har kolleger, der aldrig kunne finde på at deltage. Når man spørger dem, har de altid en masse undskyldninger, som at de har for travlt med at arbejde eller ikke har lyst til at blive varme og svedige. Men flere nævner også, at de ikke har lyst til at skulle stå og blamere sig foran kollegerne."

"Der er også noget blufærdighed i forhold til at bevæge sig på en anden måde, end man plejer, over for sine kolleger," siger hun og nævner, at det også var noget, hun selv tænkte over, da hun skulle deltage første gang.

"Men nu glæder jeg mig til tirsdage og torsdage. Det er helt vildt, hvad 20 minutters gymnastik kan gøre. Både kropsligt og mentalt. Man føler sig mere frisk i hovedet."

I Akademikerbladets undersøgelse fremgår det også, at det er folk i alderen 18-39 år, der føler sig mest presset over at skulle præstere i motionstilbud på arbejdspladsen.

"Når man er yngre og ikke har så meget arbejdslivserfaring, er man mere optaget af at positionere sig selv. Det er almindeligt, at hvis man gerne vil nå til tops og forme en god karriere, så må man gøre ekstra meget ud af at blive set som arbejdsom og vise, at man kan præstere på alle parametre," påpeger Maja Vain Gilbert.

"Samtidig er de yngre generationer vokset mere op med præstationspresset, end de ældre er, så for mange unge er præstation en naturlig del af, hvem man er som person."

Derfor er det også vigtigt, at motion og bevægelse på arbejdspladsen er et tilbud og ikke et pres, og at man giver plads til dem, der normalt ikke er fysisk aktive, påpeger fysioterapeut Mark Abildhauge.

"Motion og bevægelse er ikke kun at løbe fem kilometer eller tage ti armstrækkere på gulvet. Det handler om at bevæge kroppen, bevæge sine led og strække ud."

"Det vigtigste, vi har, er vores krop. Vi har kun én krop. Vi kan ikke bare skifte den ud, så vi skal passe på den," siger han.

Tilbage på Østerbro lister medarbejderne hos Røde Kors tilbage til deres kontorer og fortsætter arbejdet, der hvor de slap.

Og selvom nogle af dørene forbliver lukket, står Leslie Otto Grebst og de andre ekstremgymnaster igen på geled torsdag klokken 10.30. ♦

Flere og flere tilbyder motion på arbejdspladsen

En undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) viser, at 25 procent af danskerne i 2023 fik tilbud om motionsaktiviteter på arbejdspladsen. I 2012 var det kun 15 procent.

En NFA-undersøgelse med 70.000 lønmodtagere viser, at hvis man indførte små øvelser på alle arbejdspladser i Danmark, ville det forebygge 13 procent af det lange sygefravær.

Hvilken jobmotionist er du?



Ekstremgymnasten

Deltager hver gang og står altid forrest. Det er dagens højdepunkt, og han/hun er den første til at foreslå en ekstra omgang udstrækning.



Den kreative undviger

Har altid en undskyldning klar: Jeg har et Zoom-møde. Min ankel driller. Jeg skal lige skrive en mail færdig.



Den sociale sveder

Er med for snakken, grinene og de gode vibes. Motionen er sekundær.



Den rebelske afviser

Holder sig langt væk fra fællestrening: Jeg motionerer på mine egne præmisser og helst alene.



Jeg er her, men jeg vil ikke være her-deltageren

Dukker op, fordi 'man bør', men ville egentlig hellere sidde med sin kaffe.

Er ”psykologisk tryghed” blevet en floskel på danske arbejdspladser?

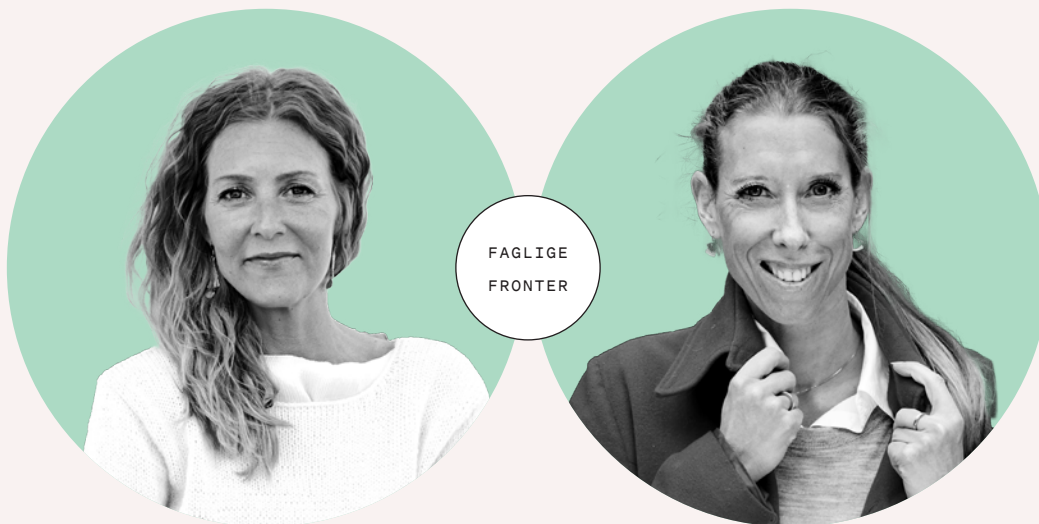


FOTO: MADIS STIGBORG, LISBETH HOLTEN

Psykologisk tryghed betyder, at man kan stille spørgsmål, vise tvivl og indrømme fejl uden frygt for at blive udskammet. Det lyder enkelt, men eksperterne er uenige om, hvorvidt idealet styrker samarbejdet eller blot pynter på overfladen.

Louise Dinesen,
organisationspsykolog og rådgiver i tryghedskultur

Nej, begrebet har forandret måden, vi taler sammen på

Begrebet er vigtigt, hvis vi skal forstå hinanden

Vi har brug for psykologisk tryghed på arbejdspladsen, måske mere end nogensinde før, når man ser på, hvilken tid vi lever i. Der er så meget, der er uvist, og mange nye typer forandringer. Det er vigtigt, at vi kan skabe et fælles rum, hvor vi bruger tid på at være sammen om det svære.

Det skal være et rum med plads til kritik

Et team eller en gruppe ansatte med psykologisk tryghed er kendetegnet ved, at de er en slags ambitiøse legeskammerater. De har opgaven på sinde, korrigerer og udfordrer hinanden, men støtter også hinanden med en omsorgsfuld hånd i ryggen. Begrebet kan selvfølgelig ikke alt, men det er ikke desto mindre utroligt vigtigt, at man kan være sammen om det svære, også kærlig kritik.

Psykologisk tryghed kræver et stort forarbejde

Begrebet har haft stor betydning for det øgede fokus på relationer på arbejdspladsen. Men man skal passe på, at det ikke ender som et quickfix a la ”tre gode råd”. Vi skal være ydmyge over for, at begrebet har mange facetter og kræver et større arbejde. Derfor er det vigtigt med en grundig forproces, som er tilpasset gruppen og kulturen. Det er en akademisk disciplin, hvis man vil det ambitiøst. ♦

Pernille Steen Pedersen,
adjunkt ved Copenhagen Business School og stressforsker

Ja, begrebet risikerer at blive banalt, når det skal omsættes praktisk i en dansk kontekst

Et uklart trivselsværktøj

Selve definitionen på psykologisk tryghed handler blandt andet om, at man skal føle sig tryk ved at være sig selv uden at blive nedgjort af andre. Men i en dansk kontekst, hvor vi har vores identitet og os selv så meget med på arbejde, risikerer det at blive uklart. For hvor går grænsen i forhold til, hvor meget af os selv vi er berettiget til at vise?

Forskellige behov skaber modsatrettede løfter

Det er ikke alle, der har lige stor risiko ved at sige deres mening. Nogle menneskers selvværd bliver formet af andres blik på dem, og for dem er der større risiko forbundet ved at sige, hvordan de har det. Begrebet er derfor så modsatrettet og har så mange facetter, at det kan blive en banalitet, hvis alle skal kunne spejle sig i det.

Kan blive en floskel uden definition

Begrebet er en floskel, hvis arbejdspladserne ikke laver foderarbejdet og definerer, hvad psykologisk tryghed betyder for netop dem. Problemet er, at begrebet lover en form for garanti for, at vi kan opnå en tryghed, hvis blot vi arbejder med det, men det kan man hverken som leder eller virksomhed garantere. Der vil altid kunne opstå konflikter eller dårlig stemning i et team. ♦



Gratis pensionsrådgivning og gode vilkår

Hos os får du de samme gode vilkår, uanset alder og om du er fastansat, projektansat eller selvstændig.

Sådan er det ikke alle steder. Derfor er vi stolte af at give dig gratis pensionsrådgivning og lave omkostninger.

Sådan er det hos os, fordi AkademikerPension er skabt på et fundament af fællesskab, hvor kollektivet tager hånd om den enkelte.

Sammen gør vi hinanden stærkere.



Akademiker
Pension

Når kroppen flytter ind på kontoret



REDAKTØRENS
KOMMENTAR

”Det akademiske arbejdsliv hører ikke længere kun til hovedet. Det foregår i kroppen. I musklerne, maven, samvittigheden”

► Kroppen er blevet en del af vores arbejdsliv. Den skal præstere, udvikle sig og helst signalere overskud. Vi ønsker at være sunde og raske mennesker, og det er arbejdspladserne blevet lydhøre over for. I dag kan man flere steder bevæge sig, spise sundt og have balance – selv i arbejdstiden.

I denne udgave af DM Akademikerbladet ser vi nærmere på, hvordan kroppen er rykket ind på kontoret. Hos Røde Kors mødes medarbejderne til pausegymnastik to gange om ugen. For nogle er det en kærkommen pause i en stillesiddende dag. For andre endnu et sted, hvor man skal yde, smile og være på. For hvornår bliver omsorg til et pres?

Samme dobbelte bevægelse ser vi i kagekulturen. Kage samler kollegerne og skaber hygge midt i arbejdsdagen. Men for nogle bliver den et symbol på fællesskabets pres. For hvem har lyst til at være den, der siger nej?

Og så er der biologen Jacob Jelsing, der blev milliardær ved et tilfælde og nu bruger sin formue på

at give landbrugsjord tilbage til naturen. Jacob Jelsing's historie handler også om kroppen, bare i større skala. Han har fået mulighed for at handle på den uro, mange mærker: følelsen af, at der må være en anden måde at bruge sine kræfter på.

Fælles for historierne er, at det akademiske arbejdsliv ikke længere kun hører til hovedet. Det foregår i kroppen. I musklerne, maven, samvittigheden. Vi vil gerne være hele mennesker på arbejdet, men måske skal vi nogle gange huske, at kroppen ikke kun er et redskab. Den er også vores grænse. ♦

DM Akademikerbladet
Peter Bangs Vej 30
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00 (kl. 9-16)
www.akademikerbladet.dk
akademikerbladet@dm.dk

Alt henvendelse vedr. abonnement og adresseændring:
38 15 66 00

Abonnement på DM Akademikerbladet koster 300 kr. per år.

Redaktion
Ilse Lærke Kristensen,
ansvarshavende redaktør
ikr@dm.dk

Troels Kølln,
chefredaktør

Anna Dalsgaard,
bladredaktør

Benedicte Borelli,
digital redaktør
beb@dm.dk

Martin Ejlersen,
journalist

Pernille Siegmundfeldt,
journalist
psi@dm.dk

Thomas Böttcher,
journalist

Serge Savin,
journalist

Malou Frejdahl Marker,
journalistpraktikant
mfm@dm.dk

Amalie Saldern Mikkelsen,
journalistpraktikant
ami@dm.dk

Stinne Varming,
illustrator
svi@dm.dk

Sidse Rølle Jakobsen,
sekretær
srj@dm.dk
38 15 66 52

Annoncer
Dansk Mediaforsyning ApS
Tlf. 70 22 40 88

Design og produktion
Julie Frölich og Sune Ehlers / River

Oplag
49.000 eksemplarer

ISSN 2597-2227
Kontrolleret af
Danske Mediers Oplagskontrol

Kontrolleret oplag
50.388 i perioden 1.7.2024-30.6.2025

Produktionsplan

Nr. 1
Udkommer:
Tirsdag 5. maj 2026
Deadline tekst- og stillingsannoncer:
Torsdag 26. marts

DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL



DM Akademikerbladet har redaktionel frihed

DM Akademikerbladet har redaktionel frihed. Det vil sige retten til at udvælge, prioritere, producere, redigere og udgive journalistisk indhold. Det sker under hensyntagen til DM's mål og værdier og den overordnede kommunikationsstrategi.

CBS



**MASTER OF PUBLIC
GOVERNANCE**

BLIV EN LEDER DER GØR EN FORSKEL



**OFFENTLIG LEDELSE DER
UDVIKLER DANMARK**

Master of Public Governance på CBS uddanner reflekterede og handlekraftige ledere, der skaber værdi på tværs af det offentlige Danmark. Områdeleder Stine Kart Skytte blev bedretil at navigere i de kompleksiteter, offentlige ledere står over for.

Vil du også styrke dit personlige lederskab?
Læs om dine muligheder på mpg.cbs.dk

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 65.500 kroner, hvis du indbetaler dem til en ratepension.

Sidste frist
for indbetaling
er mandag den
29. december
2025

Læs meget mere på
akademikerpension.dk/indbetal



Akademiker
Pension