

Leg for livet – at lege i organisationer

Af legeforsker Ann Charlotte Thorsted, Aalborg Universitet

At være spejder

Spejderliv er ”*leg for livet*”, står der på en hjemmeside udformet af en af de danske spejdergrupper. Leg for at leve livet, leg for at overleve eller ”*leve i fred og fordragelighed i en problemfyldt verden*”, som gruppens egen formulering lyder. Jeg har selv været spejder nogle år som ung. Grønspejder. Det var utrolig sjovt, som jeg husker det, på trods af strabadserende opgaver, som skuring af kulsorte gryder, lange vandreture, hvor jeg for første gang oplevede, hvad det vil sige at have en vabel, opsætning og nedtagning af telte med masser af stænger og pløkker. Vi skal nu 40 år tilbage. Våde soveposer og frygten for, at en af de mange ørentvister i teltet var kravlet ind i øregangen, mens vi sov. Det at være spejder betød også orienteringsløb midt om natten, hvor vi blev hevet ud af soveposerne og befalet ud i mørket, ud i en uhyggelig skov eller timers ihærdige forsøg på at få ild ved at slå to sten mod hinanden ned mod lidt tørt kvas.

Men spejderlivet var også forbundet med uforglemmelige naturoplevelser, hyggelige stunder i teltene, når mørket var faldet på, hvor vi krøb ind til hinanden, pjattede eller udfordrede hinanden med de mest makabre spøgelseshistorier. Det var sang og hygge omkring bålet, sjove lege, landslejre med eksotiske strejf gennem mødet med fremmede kulturer og andre unge fra hele verden. Eller sagt med andre ord, det at være spejder, forbinder jeg med det at lege, lære, udvikle sig og blive dannet som menneske og mærke det at høre til, være en del af noget større.

Seriøse voksne

Som resten af spejderne i vores lille trop ”Jumbo” forlod jeg spejderbevægelsen, da tiden nærmede sig, hvor vi skulle til at være tropsførere. Vi skulle til at være ’voksne’ med ansvar for planlægning af møder, ledelse, koordinering, mentorer for de yngre spejdere etc. Det ’at være spejder’ ville nu ikke længere bare være sjovt, en uforpligtende leg, som vi primært havde oplevet det, indtil da, men alvor. Det var i hvert tilfælde den forestilling, vi gjorde os den gang tilbage i 70’erne, da jeg var ca. 13 år gammel. At det ’at være leder’ af en gruppe spejdere ville være ensbetydende med hårdt arbejde, styring og en ageren ’voksen’.

Som en parallel til organisationer, og det at gå på arbejde, forbindes det *at* arbejde ofte med samme forestilling. At det *at* arbejde er en opgave, vi får pålagt, en handling der skal udføres af målrettede og 'seriøse voksne', der er i stand til at forvalte systemer og regler effektivt, hvilket er en grundtanke, der er vokset ud af hele den industrialiseringstænkning organisationer i Vesten har været båret af og underlagt gennem mange år. Men hvad nu, hvis vi ikke kun tænker det *at* gå på arbejde, det *at* være tropsfører, som noget der er hårdt, krævende og skarpt styret men også *sjovt, legende og frigørende?*

Fra manager til leder

Hvad nu, hvis vi tænker os, at organisationer ikke blot skal styres af 'managere', der dirigerer rundt med os som ansatte og opsætter regulerende systemer, der gør, at vi på den mest hensigtsmæssige, hurtigste og billigste måde, kan opfylde de mål, ledelsen sætter, men i stedet for at agere 'managere' (Andersen, 2004) tænker ledelse i ordets bedste forstand, hvor man som leder tager livet og ikke kun en professionel rolle på sig? Dvs. ledelse bliver hermed ikke kun et spørgsmål om at udøve eller bemestre en bestemt teknik, håndværk eller det at handle på bestemte måder, men derimod et spørgsmål om at guide, angive retning, tage et etisk, moralsk og praktisk ansvar på sig og forbinde sig med de ansatte i sin egenskab som menneske. Dette er de to overordnede spørgsmål, jeg vil forsøge at besvare i artiklen på baggrund af min viden som legeforsker ansat ved Aalborg Universitet.

Praksisfællesskab/Legefællesskab

Det at være leder og drive en organisation er i min og andre æstetiske organisationsteoretikers optik, nemlig ikke kun et spørgsmål om styring, regulering og opbygning af 'rette' system baseret på forudsigelser og det vi allerede ved. Det handler derimod om et både-og. Som det første, at kunne indgå i en professionel relation som et praksisfællesskab (Lave & Wenger, 2003), der er karakteriseret ved en gruppe mennesker, der arbejder sammen for at løse en fælles opgave. Et praksisfællesskab er derfor båret af en særlig social struktur og magtforhold rammesat af en ydre kontekst.

Men jeg taler på samme tid også for at udvikle et *legefællesskab*, der er et fællesskab baseret på indrestyring og karakteriseret ved *mellemmenneskelige møder*,

hvor man er sammen i sin egenskab af menneske og ikke kun som professionel med særlige kompetencer, der bliver sat i spil af praksis (Thorsted, 2013). I stedet ser jeg legefællesskabet som et fællesskab, der er båret af leg som en *suveræn livsytring* (Løgstrup, 1995 [1976]), hvor det er livet selv, noget der er større end os, der har taget over og trukket den legende med ind i et andet rum, en anden tid, et andet univers hvor det ikke længere er urets eller kalenderens tid, der er den styrende, men livets egen rytme. Et fællesskab hvor vi kan eksperimentere, prøve af, grine sammen, være alvorlige sammen og lade ny viden, nye ideer, nye forståelser emergere i kraft af legens særlige tillidsrum og den unikke relation, den har været med til at skabe.

Indkredsning af legen

Spejderliv er leg for livet, skrev spejderne. Et sted hvor vi lærer af hinanden, udvikler færdigheder og lærer os selv at kende som menneske for at blive i stand til at samarbejde, lede andre og møde hverdagens og livets udfordringer. Leg står derfor helt central i spejderbevægelsen, hvor den betragtes som en væsentlig indgang til det at være spejder, hvilket også er motivationen bag denne bog. Men hvorfor er det, når vi når voksenalderen, at vi ikke længere tillægger legen nogen reel betydning? På baggrund af min egen forskning og andre forskeres og teoretikers syn på leg, vil jeg argumentere for, at legen stadig har en væsentlig betydning – også selv om vi er blevet til voksne.

Leg er et grundlæggende livsfænomen, som hører til det *at være til som menneske* i det hele taget, og ikke 'kun noget', der er forbundet med en bestemt periode af vores liv (Apter, 1991; Gadamer, 1960/2007; Huizinga, 1963/1993). I legen, er vi fuldt til stede på en nærværende, åben og sanselig måde, som spiller ind på den måde vi modtager, erfarer og lever livet på. Den måde vi kommunikerer på, lærer på, er sammen på, forstår de indtryk vi får, og den måde vi oplever meningsfuldhed på et mere eksistentielt plan. For mig at se, har legen derfor ikke kun en berettigelse for barnet og den unge, men også os som voksne, selvom vi befinder os i en professionel kontekst som en organisation.

Fordi legen er et universelt livsfænomen, en *suveræn livsytring*, kan vi i sagens natur aldrig tale om direkte styring af legen eller leg anskuet som et værktøj. Ved at sammenligne leg med kærlighed, som er et andet væsentligt livsfænomen i vores liv, et fænomen som vi heller ikke er herre over, kan vi f.eks. tale om at have

kærlighed til et andet menneske. Men der eksisterer ingen garanti for eller måde hvorpå, vi kan styre den andens følelser for at opnå gengældelse for vores kærlighed. Det samme gør sig gældende, når vi taler om legen. Vi kan forsøge at lægge op til leg, opsætte de optimale betingelser for at legen vil ske og rammesætte den, som et forventningsafstemt afsæt for en organisatorisk proces, men i sidste instans er det legen selv, der må gribe os og føre os ind i sit eget univers (Gadamer, 1960/2007).

I disse år oplever vi et opbrud med hele den industrialiseringstænkning, der i mange år har været eneherkende. Vi møder derfor nye sociale strukturer, mentale modeller, samarbejdsformer og ledelsesstile, hvor der er fokus på det at give plads til det hele menneske, vores eget fulde potentiale som individ, ansat og gruppe. En måde at betragte legen på, er leg som et udtryk for hele den helhedssøgende og humane bevægelse, der er i gang (Costea, Crump, & Holm, 2005) . En anden tilgang, er den som jeg er optaget af, hvor jeg som forsker undersøger legen i *praksis* og den rolle legen kan have i organisationer i det paradigmeskifte, vi befinder os midt i. Hvad sker der f.eks., når vi begynder at trække legen med ind i hverdagen eller som led i en organisatorisk proces?

Personorienteret professionalitet

Gennem mine undersøgelser af leg i organisationer er det blevet tydeligt, at vi i legen forbinder os med hinanden, verden omkring os og naturen på en anden måde end i det rendyrkede professionelle liv. I legen er vi til stede på en mere nærværende og autentisk måde, selvom det vi foretager os foregår i en professionel kontekst, som en organisation. Men vi agerer ikke længere kun som en professionel, der iagttager den anden eller den enkelte arbejdssituationen med et professionelt trænet blik, som vi har lært det fra skolen, uddannelsesinstitutionen eller de mange år i faget. I legen indgår vi i det professionelle samspil både som en professionel og som den vi er hver især som menneske. Derfor ændrer relationen i legen sig også fra et rent professionelt anliggende til et personlig møde, hvor vi er sammen som et menneske overfor et andet. Vi er blevet til legekammerater, der vil hinandens bedste, og hvor det den anden står for, det han eller hun *er*, får lov til at træde frem naturligt.

I de arbejdssituationer, hvor det gode kammeratskab udvikler sig, har vi sat os selv til side for noget, der er større end os selv, vore egne behov, vores egen egostyrede eller professionelle dagsorden. Vi er blevet *selvforglemmende optaget*,

kunne man sige, med den danske filosof Mogens Pahuus' ord (Pahuus, 1995) og derfor i stand til at se og lytte fra et andet sted, end den professionelles position. Vi er trådt ind i en personorienteret og professionel båret relation, hvilket Martinsen benævner "*personorienteret professionalitet*" (Martinsen, 2006), hvilket giver os modet til at vise vores egen sårbarhed og sætte os selv på spil for noget der rækker ud over os selv. Kollegaen, patienten, klienten, eleven eller spejderen f.eks. er nu ikke længere 'kun' en professionel samarbejdspartner, samtalepartner mv. hvor vi bruger det skolede og træned øje til at vurdere hinanden og den enkelte situation med. Vi har også bragt *hjertets øje* i spil (Martinsen, 2006), og hvad mener hun så med det?

At se med hjertets øje

Ved hjertets øje forstår Martinsen det at være *deltagende opmærksom* (*ibid.*). Vi ser ikke kun den anden eller situationen med et hurtigt vurderende, kategoriserende eller tolkende blik. Derimod giver vi os tid til at lytte, sanse og fornemme, hvad der reelt er på spil. Hvad er det egentlig den anden siger, eller ikke siger, direkte? Jeg taler derfor også om legens særlige *ontologiske* betydning, hvor legen hjælper os til at være nær(væren). At lade vore sanser og intuitionen tale til os og guide os, så vi ikke 'kun' agerer ud fra vores professionelt opøvede kompetencer og træned rationelle blik men også giver tid til at det deltagende, sensitive og følsomme øje få plads. Lade tvivlen, det ukendte, usikkerheden komme med i vores overvejelser og vurderinger og hjælpe os til at høre det usagte, fornemme det endnu ikke formede eller formulerede, det-vi-endnu-ikke-ved, det der måske er på vej men stadig fremstår uskarpt, få plads. Det handler om at se det, vi selv kender til og samtidig forskelligheden, det unikke i den anden og i det eksakte øjeblik. Eller med en filosof's ord. Handler det om at se det alment menneskelige eller det universelle i det partikulære (Hansen, 2008) eller med en kunstners formulering; *at se det store i det små*.

For mange kan det føles utrygt og uvant at blande det personlige med det professionelle. Det har i det hele taget heller ikke været den dagsorden, der har gjort sig gældende i de fleste organisationer indtil nu. Tværtimod har det været væsentlig at være i stand til at afstå fra at blive 'for privat' og følelsesmæssigt involveret, når vi taler om den professionelles rolle. Når jeg taler om det personlige, taler jeg derfor heller ikke om at blive privat og dermed udlægge sig selv og sit eget private liv, men at give plads til den menneskelige og dermed personlige side af den, man også er. Meget tidligt har vi lært, at det er vigtigt at bibeholde en professionel attitude. Men

når vi taler om at skabe udvikling, forandring, bevægelse i en organisation, er vi nødt til at føle os ramt, berørt eller kaldet af noget. Som den danske filosof K. E. Løgstrup siger ”uden følelse ingen forståelse” (Løgstrup, 1976, s. 93). Det er følelsen, der åbner op for ”betydningshorisonten” (ibid.) og dermed vores forståelse af verden og tilværelse.

At føle sig kaldet

Hvis vi ikke oplever en dybere meningsfuldhed med det vi foretager os. Hvis vi ikke føler os kaldet på nogen måde, har vi ikke tilstrækkelig motivation til at engagere os. Det betyder ikke, at vi skal til at vride vrangen ud af os selv, eller til at fremelske et privat føleri, som er en tendens de mange psykologisk styret Human Ressource (HR) processer, som har været gennemført de seneste år, og som jeg gennem mine interviews i bl.a. LEGO hørte lederne beskrive det, har været styret af. Jeg taler i stedet om at give plads til en anden tid, et andet rum, en anden takt og samvær i vores ellers så fortravlede hverdag, som kan skabe nærvær, gøre os seende, sensitive og intuitivt fornemmende for det, som øjeblikket kalder os til at gøre og dermed åbne op for den betydningshorisont, som Løgstrup taler om. En betydningshorisont, hvor vi er sansemæssigt stemt og personligt berørt, hvilket kan give os adgang til verden og vores tilværelse og hjælpe os med at finde meningsfuldhed, forståelse for hinanden, give nye perspektiver, føde nye ideer og løsninger.

Eller sagt på en anden måde med reference til spejderbevægelsen. Hvis man vil være en god spejderleder, må man stadig bevare det legende mindset, glæden og passionen for det at være spejder. Uden begejstring, glæde og følelse af, at man er kaldet af noget ganske særligt, bliver det at være spejderleder blot til et stykke seriøst voksenarbejde, ofte hårdt arbejde og et spørgsmål om at regulere, styre og udstikke ordrer med henblik på optimering og effektivisering. Legen giver det nødvendige frirum, et særligt socialt sted, hvor vi kan grine sammen, være alvorlige sammen og være sammen på en anerkende og ligeværdig måde i en fælles sags tjeneste (Thorsted, 2011).

Et tillidsrum

I legen er der ikke nogen, der er mere end andre. Her bliver de normale roller og funktioner sat ude af spil, som min forskning har bekræftet. I stedet er vi blevet til legekammerater, der ønsker det bedste for hinanden. Derfor føler vi også tryghed ved

de andre og det samvær, der eksisterer i legen. Det er ikke en tryghedsfølelse fremelsket gennem bestemte procesformer eller psykologiske 'tricks'. Trygheden opstår naturligt, ved at vi giver os hen til legen. Naturlig, fordi man ikke føler sig manipuleret med eller underlagt en tilsløret bagvedliggende dagsorden (Thorsted, 2011). Derimod har legen vist sig at være i stand til at skabe det nødvendige tillidsrum, der er en betingelse for at vi kan udvikle os, og dermed i sidste instans opfylde organisatoriske forandring- og udviklingskrav.

For at skabe nyt, være kreativ og innovativ, har vi brug for en ramme, et fællesskab og et univers, hvor vi frit kan prøve af, eksperimentere, sætte sig os på spil og vise vores egen sårbarhed og dermed skabe ikke kun et professionelt møde men også et mellemmenneskeligt møde. Samvær, hvor vi bliver lyttende, seende og sensitive som jazzmusikere, der har en særlig opmærksom rettet mod hinanden og det skabende øjeblik, hvilket sætter dem i stand til at støtte og hjælpe hinanden videre i en evig søgende efter det sublime i kraft af det unikke fællesskab, de som musikere har formået at etablere.

Suveræn livsytring

En anden måde at udtrykke det, der ligger som grund for det 'legefællesskab', musikerne oplever og som jeg taler om, er leg som en *suveræn livsytring*, som jeg allerede har nævnt et par gange. Et begreb jeg har hentet fra Løgstrup, selvom han dog ikke selv direkte taler om leg som én *suveræn livsytring*. I hans forstand er den *suveræne livsytring* kendetegnet ved, at der er noget i livet selv, der har så megen forrang, at det træder frem for os uafhængigt af vores egen vilje. At der er noget 'andet', der har taget over, når vi har sluppet vores professionelle og sikre attitude og udvist modet til give os hen til noget, der er større end os selv. Noget, vi endnu ikke kender til. Først i de øjeblikke, hvor vi har sat os selv på spil og legen har grebet os (Gadamer, 1960/2007), bliver vi i stand til at erfare, at der er noget i livet, der kan sætte sig igennem på en så *suveræn og markant* måde, at det kan skabe en særlig forbindelse mennesker imellem, som formår at hjælpe os hinsides vores egen selvbevidsthed.

Man kan selvfølgelig også forklare legen som en 'funktion' for læring, det at lære (Argyris & Schön, 1996), personlig udvikling og den måde vi kommunikerer og samarbejder på eller er kreative og innovative på, som er det perspektiv psykologer,

sociologer, pædagoger og antropologer primært har været optaget af. Men man kan også beskrive legen ud fra et filosofisk perspektiv, som er det udgangspunkt jeg har, og tale om legen som en suveræn livsytring, der hjælper os med at forbinde os med *livet selv*, som spejdergruppen talte om på deres hjemmeside.

Et eventyr ind i sjælen

Legen bliver gennem den filosofiske linse også til et livsprojekt eller *dannelsesprojekt*, hvor vi oplever en særlig værens sandhed (Gadamer, 1960/2007). En eksistentiel indgang eller et eventyr ind i sjælen, som kan forvandle os i kraft af den kile den presser ind mellem livet, som det udfolder sig lige nu og her foran os, og den vi *er* som menneske. Gennem den særlige værenskontakt, som legen kan skabe, er det muligt at opleve øjeblikke, hvor vi bliver konfronteret med spørgsmål af eksistentiel karakter. Spørgsmål, som vi ikke selv eller andre har formuleret for os på forhånd, spørgsmål der blot dukker op lige pludselig ud af det blå, hvor det så at sige er spørgsmål, der stiller sig af sig selv og som er så insisterende i deres karakter, at de fordrer svar (Ziethen & Thøgersen, 2011). Hvorfor er jeg/vi her? Gør jeg/vi nu det rigtige ift. andre mennesker, dyr, naturen etc.? Hvad vil det sige at være en god kollega etc.? Meningsbetydende og etiske spørgsmål, der bryder ind i vores arbejdsliv og fordrer, at vi forholder os aktivt til dem i deres insisterende kalden.

Når det sker, erfarer vi legens egen alvor på trods af den lethed, glæde, begejstring, energi og frihedsfølelse, som legen også er forbundet med. 'Leg for livet', som spejdergruppen taler om, kan derfor både forstås som en måde, vi sætter vores liv *på* spil i eksistentiel forstand, gennem legens egen alvor, men også *i* spil, fordi legen også virker livsbekræftende, sjov og frigørende. I legen glædes vi, vi lærer af hinanden, vi er sammen på en givende og udviklende måde, som er berigende.

Afsluttende bemærkning

De to første spørgsmål, som jeg stillede indledningsvist i teksten, er nu ved at være besvaret. Det første spørgsmål gik på at om-tænke vores forestilling om det *at* arbejde, det *at* være spejderleder, som noget der ikke kun er hårdt, krævende og målstyret, men også noget vi kan glædes over, berøres af og beriges ved. Mit bud er leg og legefællesskabet som én vej til at skabe arbejdsglæde, følelse af fællesskab, et dybfølt engagement gennem kontakt til en større meningsfuldhed og kreativitet og, at

man som voksenspejder med et legende mindset bringer noget godt med både ift. spejderlivet men også i forhold til arbejdslivet som helhed.

I det andet spørgsmål spurgte jeg til, hvad der sker der, hvis vi i stedet for at agere 'managere' bliver til 'ledere' i ordets bedste forstand, som er karakteriseret ved, at vi både er i stand til at udnytte vores faglige kompetencer men også parate til at indgå med personorienteret professionalitet i vores egenskab som leder. Dvs. i stand til at praktisere en tillidsbaseret ledelsesstil og ind imellem parate til at træde ud af den professionelle rolle og stå frem som det menneske vi også er på en åben, ærlig og autentisk måde. Bekende, at vi ikke altid har et svar på rede hånd. Turde sætte os selv på spil og vise vores egen sårbarhed, så der kan blive plads til at noget nyt kan emergere, fordi vi ikke krampagtigt holder fast ved det, vi allerede ved, er trygge ved og plejer at gøre, men også er parate til at træde ind i ukendt land og dermed vende blikket mod det-vi-endnu-ikke-ved-hvad-er.

Hvis jeg skulle føle mig appelleret til at være spejderleder i dag, skulle jeg personligt føle mig sikker på, at lederfunktionen ikke kun handler om at lede og fordele arbejdet, opsætte kontrol og styringssystemer med regler for, hvad man skal eller ikke skal. Jeg ville ikke have lyst til at være manager i et New Public Management system. Derimod ville jeg føle mig tiltrukket af tanken om, at det at være spejder er båret af nogle stærke værdier, som jeg personligt kan identificere mig med, og at spejderlivet i sig selv kan være et frirum, et socialt rum, et eksistentielt rum eller transformerende rum (Thorsted, 2013), hvor jeg kan lege, lære, være kreativ og udvikle mig i et stærkt fællesskab.

I et hektisk og ofte kaotisk liv har vi alle brug for mellemøjeblikke, hvor vi kan træde fri af den insisterende puls, som klokken og kalenderen udgør. Vi har brug for øjeblikke, hvor vi bare *er*. Øjeblikke hvor vi oplever os selv og hinanden på en ikke foretagsom måde. Øjeblikke hvor vi kan blive selvforglemmende, glædes og grine sammen og samtidig skabe noget sammen med andre. Jeg ser derfor spejderbevægelsen være et potentielt vækststed for Det Gode Liv og udvikling af en bæredygtig fremtid, hvor samvær og etisk forholden er central. En bevægelse hvor omdrejningspunktet er leg ikke kun for de yngre spejdere men også for os, der er blevet voksne.

References

Andersen, K. (2004). *Kierkegaard og ledelse* (1. udgave ed.). Kbh.: Frydenlund.

- Apter, M. J. (Ed.). (1991). *A Structural - Phenomenology of Play*. Amsterdam: Swets & Zeitlinger.
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II: theory, method and practice*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Costea, B., Crump, N., & Holm, J. (2005). Dionysus at Work? The Ethos of Play and the Ethos of Management. *Culture and Organization*, 11, p. 139-151.
- Gadamer, H. (1960/2007). *Sandhed og metode: grundtræk af en filosofisk hermeneutik*. Århus: Academica.
- Hansen, F. T. (2008). *At stå i det åbne: dannelse gennem filosofisk undren og nærvær*. Kbh.: Hans Reitzel.
- Huizinga, J. (1963/1993). *Homo ludens: om kulturens oprindelse i leg*. Kbh.: Gyldendal.
- Lave, J., & Wenger, E. (2003). *Situeret læring - og andre tekster*. Kbh.: Hans Reitzel.
- Løgstrup, K. E. (1976). *Vidde og prægnans: Sprogfilosofiske betragtninger: Metafysik I*. Kbh.: Gyldendal.
- Løgstrup, K. E. (1995 [1976]). *Skabelse og tilintetgørelse: religionsfilosofiske betragtninger*. Kbh.: Gyldendal.
- Martinsen, K. (2006). *Øjet og Kaldet*. Danmark: Munksgaard.
- Pahuus, M. (1995). *Selvudfoldelse og selvhengivelse: livssynet hos Henrik Ibsen og Henrik Pontoppidan*. Aalborg: Institut for Kommunikation, Aalborg Universitet.
- Thorsted, A. C. (2011). *Den Legende Organisation - et fænomenologisk aktionsforskningsstudie i LEGO*. Aarhus Universitet).
- Thorsted, A. C. (2013). *Den Legende Organisation - når livet leger med os*. København: Lindhardt & Ringhoff.

Ziethen, M., & Thøgersen, U. (2011). Mening og meningsfuldhed - et hermeneutisk supplement til coachens teori og praksis. In H. Alrø, P. N. Dahl & S. Frimann (Eds.), *Coaching - fokus på samtalen* (1. udgave ed.,). Kbh.: Hans Reitzel.