



## Virkelighedens træningsbane

Gaming gør dig til en bedre fodboldspiller, styrker dit moralske kompas og giver dig større forståelse for computeren.

Side 44

04  
22

# Invitation til generalforsamling: Demokratisk a-kasse

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

**Mød op den 24. november kl. 17.00 til generalforsamling hos Magistrenes A-kasse, Peter Bangs Vej 30 på Frederiksberg. Eller vær med digitalt.**

Har du forslag til dagsorden, skal du sende det til [input@ma-kasse.dk](mailto:input@ma-kasse.dk) senest fire uger før. Du kan rekvirere generalforsamlingsmaterialet tidligst 14 dage før på samme mail.

MA yder tilskud til transport til og fra generalforsamlingen og byder ud over den formelle del på et oplæg og en lille forfriskning. Alle medlemmer er velkomne.

**Tilmelding på [ma-kasse.dk/gf-tilmelding2022](http://ma-kasse.dk/gf-tilmelding2022)**

## Valg 2022

### Hvem skal sætte retningen for Magistrenes A-kasse?

MA har direkte demokrati. Medlemmerne stemmer hvert andet år og vælger de syv medlemmer af bestyrelsen, som skal sætte kursen for Danmarks foretrukne a-kasse for humanister og scient.er.

I de forløbne to år har fire lister repræsenteret MA's medlemmer: En DM-liste, en MA-liste, en Forum for Akademikere-Fællesliste og en Medlemmerne i centrum-Samarbejdsliste.

#### Den 7. november åbnes valget

Du kan se, hvem du kan stemme på, når du i din mailboks eller - hvis vi ikke har en mailadresse på dig - med posten mandag den 7. november modtager valgmaterialet med en præsentation af kandidaterne og listerne.

Du stemmer digitalt på MA's hjemmeside. Har du ikke modtaget valgmaterialet fra os senest den 14. november, så skriv til valgudvalget på [valg@ma-kasse.dk](mailto:valg@ma-kasse.dk).

Valget slutter den 28. november, og vi offentliggør resultatet umiddelbart efter.



A-kassen for  
humanister og scient.er

tænk større



#### Har du lyst til at stille op?

Alle kan stille op alene eller sammen med andre. Der er bestemte retningslinjer for opstilling. De fremgår i detaljer på [ma-kasse.dk/valg](http://ma-kasse.dk/valg). Valgudvalget skal have modtaget dit kandidatur senest den 17. oktober.

Hold øje med disse tidspunkter:

- **Mandag den 17. oktober kl. 15**  
Sidste frist for at anmelde sin opstilling til valget
- **Mandag den 7. november**  
Valgmaterialet udsendes
- **Mandag den 14. november**  
Sidste frist for henvendelse til MA, hvis du ikke har modtaget valgmateriale
- **Mandag den 28. november kl. 10**  
Sidste frist for at afgive sin stemme

#### Er du mere nysgerrig?

Du finder al information om valget på [ma-kasse.dk/valg](http://ma-kasse.dk/valg)

#### Kort om MA

MA er a-kassen for humanister og scient.er - og faglighederne i krydsfeltet mellem de to. Vores mere end 84.000 medlemmer evner både at tænke dybt, tværfagligt og nyt; præcis de kompetencer der skal til for at flytte Danmark fremad i stedet for bare at effektivisere og strømline det bestående.

## Har du det arbejdsliv, du ønsker?

→ De fleste af os er tilbage »på pinden« efter sommerferien. For mange er det årets længste sammenhængende ferie og dermed også årets længste tænkepause væk fra hamsterhjul og alle de klokkestrengene, mange hænger i for at få det hele til at hænge sammen. Sommerferien kalder derfor på refleksion. Har du det liv og arbejdsliv, du går og drømmer om? Kan man indrette sig anderledes og i så fald hvordan?

Tid er blevet en dyrebar ressource i vores samfund. Den moderne fagforeningskamp handler både om løn, arbejdsforhold og i stigende grad også om tid. For vi kan konstatere, at arbejdspress og fleksibilitet er emner, som fylder rigtig meget hos medlemmer af DM.

Det betyder ikke, at lønspørgsmålet er blevet ligegyldigt. Særligt i disse inflationstider, hvor en tur i supermarkedet overrasker på kassebonen, bliver flere forståeligt optaget af lønningsposen og lønstigninger. Det udelukker ikke, at man kan drømme om, hvordan man kan få mere tid til at være sammen med familien eller dyrke interesser og fællesskaber væk fra tastatur og uden for kontorets fire vægge.

Vi lever nemlig i en tid, hvor »one size fits all«-begrebet ligger og samler støv henne i floskelhjørnet, mens »one size fits none« vinder frem. Både når det kommer til at indrette det moderne

arbejdsliv og i måden, vi lever på generelt. Det betyder dog ikke, at vi kaster kollektive løsninger væk, for det er der samtidig behov for, så problemer ikke individualiseres.

I DM vedtog vi på kongressen før sommerferien, at vi vil arbejde for et bæredygtigt arbejdsliv og forskellige modeller for indretning af arbejdslivet. Det handler blandt andet om større fleksibilitet og nye måder at indrette arbejdsdag og arbejdstid på.

Vi ved, at mange ønsker et arbejdsliv med bedre arbejdsvilkår og større fleksibilitet. Det kan fx være mere hjemmearbejde, og det kan være kortere arbejdsuge eller muligheder for at lægge arbejdstiden på en anden måde i forhold til både tidsrum og dage. Det er alt sammen ønsker, som vi i DM tager meget alvorligt og tager med videre i vores arbejde.

Vi skal som fagforening være med til at sikre, at der i fremtidens arbejdsliv er plads til forskellighed, samtidig med at ingen skal efterlades på peronen med dårlige vilkår. Det er fx ikke rimeligt, hvis intensiteten i arbejdet er så heftig, at man kun kan holde til arbejdet, hvis man går på deltid. Så bliver deltid bare en individuel overlevelsesstrategi, som man selv betaler, mens opgaverne muligvis endda stadig følger med. Der skal vi ikke hen.

I DM tør vi godt tale både om ar-

bejdsmiljø, en rimelig lønudvikling og om, at vi skal turde nytænke arbejdslivet. Vi skal tage visionerne fra sommeren med ind i arbejdslivet, også når hverdagen melder sig.

Vores medlemmer brænder for deres arbejde, og de har lyst til at gøre en forskel i samfundet. Det gælder, uanset om de arbejder med digitalisering, pædagogik, ledelse, det grønne område, astrofysik eller formidling. Der er brug for DM's medlemmer – ligesom der er brug for andre faggrupper, og derfor skal der være gode arbejdsforhold for alle, så fagligheden kan trives og udfolde sig. Vores stærke faglighed blomstrer nemlig mest, når vi trives på arbejdet og oplever værdsættelse og mulighed for fleksibilitet. ▀



### Hovedbestyrelsen for DM

#### FORMAND

Camilla Gregersen

#### NÆSTFORMAND

#### DM UNIVERSITET

Thomas Vils Pedersen

#### DM KULTUR OG MEDIER

Anders Dalsager

Vibeke Knöchel Christensen

#### DM OFFENTLIG - STATSANSATTE OG AC-TAP

Anne Bisgaard Pors

#### DM - KOMMUNER OG REGIONER

Sune Bach

#### DM UNIVERSITET

Olav Wedege Bertelsen

Janne Gleerup

#### DM UNDERVISERE

Jimmy Krab

Tommy Dalegaard Madsen

#### PRIVATANSATTES FÆLLESLISTE - FREMTIDENS ARBEJDSMARKED

Bjarke Friborg

#### LIGE-LISTEN

Julia Bjerre Hunt

#### DM LEDER

Anne-Mette Wehmüller

#### DM STUDERENDE

Malte Kolze

Tom Weinreich

# Min første opgave som redaktør bliver at holde mig væk fra arbejdet

→ Man skulle tro, det var et planlagt politisk signal.

I samme måned, som de nye barselsregler trådte i kraft og sørgede for lige meget øremærket barsel efter fødslen til fædre og mødre, begyndte jeg officielt som ny chefredaktør for Akademikerbladet. Og jeg indledte stillingen med at forsvinde seks måneder på barsel med min datter Rosa.

Det er et kæmpe privilegium, både barslen og min nye rolle som chefredaktør. I DM har fædre fuld løn under barsel i op til 20 uger, men sådan er det langtfra for alle. Lovgivningen er derfor kun første skridt på vejen mod



reel ligestilling. Nu skal vi have alle med om bord i de kommende overenskomstforhandlinger. Et tema, vi uden tvivl kommer til at dække tæt, for Akademikerbladet er medlemmernes medie, og vi skal være tættere på jeres arbejdsliv end noget andet medie. En god historie i fagbladene er en historie, som I får lyst til at dele med andre – i kantinen, på sociale medier eller over aftensmaden. Vi skal sætte tanker i gang. Inspirere, give indsigt, skabe handlekraft. I er kritiske. Det skal vi også være.

Jeg har selv nogle ideer til, hvad vi skal gøre for at udvikle DM's fagblade, og det samme har mine kolleger. Men vi har brug for jeres hjælp til at lykkes. Det er ikke let at skabe et fagblad, der er værdifuldt for alle DM's mange forskellige medlemmer. Hvordan skriver vi til både dig, der er biolog i miljøforvaltningen, og dig, der er antropolog i et konsulenthus? Hvordan gør vi os fortjent til din opmærksomhed i konkurrence med job og familie, streamingtjenester og sociale medier?

Jeg vil rigtig gerne høre, hvad du tænker om dit fagblad, både det trykte magasin og vores onlinedækning. Du kan skrive til mig på [tko@dm.dk](mailto:tko@dm.dk) med ideer, kritik, løse tanker, brok, eller hvad end der falder dig ind. Så tager jeg det med videre. Vi har brug for dig til at blive bedre.

I dette nummer har vi flere historier, som viser, at der også på det akademiske arbejdsmarked er plads til forbedring. Jobcenteret i København promoverer job i Estland til en løn, der ligger langt under dagpengesatsen (s. 38) – borgmesteren kalder det »god borgerservice« – og i Litauen huser man et helt universitet, der er flygtet fra Belarus, fordi de kritiske undervisere og forskere bliver tvangspensioneret eller smidt i fængsel (s. 14). Og så dykker vi ned i den populære cover my ass-strategi, som politikere, organisationer og virksomheder ofte griber til, når skodsager om krænkelse og dårligt arbejdsmiljø dukker op: advokatundersøgelser (s. 22)«. **■**

## DM Akademikerbladet

Peter Bangs Vej 30  
2000 Frederiksberg  
Telefon 38 15 66 00 (kl. 10-16)  
[www.akademikerbladet.dk](http://www.akademikerbladet.dk)  
[akademikerbladet@dm.dk](mailto:akademikerbladet@dm.dk)

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

DM Akademikerbladet  
har redaktionel frihed

## Redaktion:

**Lau Svendsen-Tune,**  
konstitueret ansvarshavende  
redaktør og direktør i DM  
[lsv@dm.dk](mailto:lsv@dm.dk)

**Troels Kølln,**  
ansvarshavende redaktør  
(på barsel)  
[tko@dm.dk](mailto:tko@dm.dk)

**Martin Ejertsen,**  
konstitueret digital redaktør  
[me@dm.dk](mailto:me@dm.dk)

**Benedicte Borelli,**  
journalist (på barsel)  
[beb@dm.dk](mailto:beb@dm.dk)

**Pernille Siegmundfeldt,**  
journalist  
[psi@dm.dk](mailto:psi@dm.dk)

**Thomas Bøttcher,**  
journalist  
[tb@dm.dk](mailto:tb@dm.dk)

**Anna Dalsgaard,**  
konstitueret bladansvarlig og  
journalist  
[ada@dm.dk](mailto:ada@dm.dk)

**Julie Lajer Plougmand,**  
journalist (vikar)  
[jlj@dm.dk](mailto:jlj@dm.dk)

**Lasse Have Yde,**  
journalistpraktikant  
[lhy@dm.dk](mailto:lhy@dm.dk)

**Sidsø Rølle Jakobsen,**  
sekretær  
[srj@dm.dk](mailto:srj@dm.dk)

**Direkte telefon:**  
38 15 66 52

## Annoncer:

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

**Design og produktion:**  
OTW A/S · [www.otw.dk](http://www.otw.dk)

**Forsidefoto:**  
Jacob Nielsen

**Oplag:**  
39.462 eksemplarer

**ISSN 2597-2227**  
Kontrolleret af  
Danske Mediers Oplagskontrol

**Kontrolleret oplag:**  
39.503 i perioden  
1.7.2020-30.6.2021

## Produktionsplan:

**Nr. 5**  
Udkommer:  
Fredag den 14. oktober

Deadline tekst- og  
stillingsannoncer:  
Tirsdag den 22. september

Deadline debat:  
Tirsdag den 27. september

**Nr. 6**  
Udkommer:  
Fredag den 9. december

Deadline tekst- og  
stillingsannoncer:  
Tirsdag den 17. november

Deadline debat:  
Tirsdag den 22. november

## 22



## Cover my ass

Det er blevet populært at gribe til advokatundersøgelser, når sager om krænkelser og dårligt arbejdsmiljø dukker op. De kan bruges som alibiundersøgelser eller cover my ass-strategier.

## Faste formater

- 03 Leder
- 04 Redaktørens kommentar
- 05 Indholdsfortegnelse
- 06 Faglige fronter
- 13 Noteret
- 28 Bag facaden
- 56 Alt om pension
- 58 Nyt job

## Artikler

- 32 Cheføkonom:  
Nu skal lønnen op
- 34 Priserne stiger, men lønnen står stille: »Nu må Wolt til lommerne«, mener det aktivistiske bud Rasmus »Gazellen« Hjord
- 35 På Teater V får chef og ansatte ens løn: Ingen nem vej ud af lønudhuling
- 36 Mere øremærket barsel til fædre
- 52 Fredeligt fremad
- 55 »Nu flyver vil«



08

Freddy Svane er dansk superdiplomat og har blandt andet æren for, at Indiens premierminister, Narendra Modi, i maj 2022 kom på sit tredje statsbesøg i lilleputnationen Danmark.



14

Siarhej Chareuski og Ryhor Minyankou er kolleger på det belarusiske universitet European Humanities University, EHU, der lever i eksil i Litauens hovedstad, Vilnius.



38

Jobcenter tilbyder ledige akademikere: Flyt til Estland, og arbejd for 12.665 kr. om måneden. Man skal være fagligt og geografisk mobil, siger Københavns beskæftigelsesborgmester.



44

Computerspillet er en prisme, der både forstørrer og viser nye facetter af menneskeheden.

# Faglige fronter

## Hanne Knudsen

Lektor ved Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse, AU.



## Noemi Katznelson

Professor og leder af Center for Ungdomsforskning, AAU.

## Loft på adgangskvotienter?

Regeringen vil indføre et loft på karakterkravet til videregående uddannelser, så 10 er den højst mulige adgangskvotient. I uddannelsesmiljøerne har udspillet fået en yderst blandet modtagelse. Nogle vil fastholde det nuværende system, mens andre mener, at loftet for adgangskvotienter skal være meget lavere, end regeringen foreslår.

### Hanne Knudsen:

#### ! Mere uigennemskueligt, hvordan man bliver optaget

»Danmark har et forholdsvis gennemskueligt optagelsessystem. Et karakterloft risikerer at accelerere de unges usikkerhed, for man gør det uigennemskueligt, hvad der skal til for at komme ind på uddannelsen. I stedet for at lette præstationspresset får man mere af det. Som ung risikerer du at bruge flere år på at komme ind på en uddannelse uden at lykkes. Jeg er nervøs for, at budskabet til de unge bliver: Du kan alt – men du kan ikke regne med noget! For det er netop opskriften på stress«.

#### ! Karakterloft vil hæmme den sociale mobilitet

»Med karakterer som adgangskrav bryder man bedre den sociale arv end ved kvote 2-optag, hvor de velstillede børn ofte klarer sig bedst. Samtidig er det især piger, der klarer sig godt karaktermæssigt, og de vil altså i højere grad blive sorteret fra. Endelig åbner man for, at en skov af private firmaer vil tilbyde mere eller mindre relevant hjælp med at bestå adgangsprøverne til de unge, som har råd til at købe den«.

#### ! Rammer ikke de virkelige problemer

»Det er ikke selve karaktersystemet, som er årsag til den stressede ungdom, men konkurrencestaten: At de unge skal se på sig selv som en ressource, der skal udnyttes fuldt ud. Der er ikke plads til at spørge sig selv, hvad man har lyst til. Så regeringens udspil overser de grundlæggende problemer og piller i et velfungerende system for at løse problemer, man ikke vil eksplicitere. Og man lægger en masse ressourcospild over på videregående uddannelser, som skal opfinde deres eget optagelsessystem«.

### Noemi Katznelson:

#### ! Præstationsfokus skaber dårlig trivsel

»På gymnasierne er eleverne meget optagede af karakterer, hvilket snit man har, og hvad man skal bruge. Det enorme fokus, der er på karakterer, tal og bedømmelser, gør, at nogle elever kæmper med at finde mening i at være der. Mit bud er, at et loft på adgangskvotienten kan fjerne noget af det karakterfokus. Men loftet skal ligge væsentlig under 10, som stadig er et meget højt gennemsnit. Og de, der føler sig mest presede, er ikke dem, der ligger og roder med de højeste gennemsnit«.

#### ! Positiv effekt for læringskulturen

»Læringskulturen på gymnasier lider også under det store præstationsfokus, så mit bud er, at der også vil være en gevinst her. Vi har en situation, hvor læringskulturen på gymnasierne er blevet meget strategisk. Det kommer til udtryk i overvejelser som: Hvilke fag skal jeg til eksamen i, og hvilke fag gider jeg så arbejde i? Det skal der gøres noget ved, også på de enkelte institutioner. Men strukturelt er loftet en måde at arbejde med, hvordan man får det til at fylde mindre. Det skal så gøres på en måde, hvor man ikke skaber et nyt problem på de videregående uddannelser«.

#### ! Hensyn til social arv må afvejes

»Hensynet til trivsel og hensynet til at bryde den sociale arv kan godt trække i hver sin retning. Der er almindelig enighed om, at optag på baggrund af karakterer er det mindst farvede redskab i forhold til social baggrund. Så det er to forhold, man må opveje og prioritere, og så skal man tænke meget grundigt over, hvad man sætter i stedet. Her er jeg sikker på, at folk, der arbejder med social mobilitet, kan komme med nogle bud«.

# MANGE BOLDE I LUFTEN FØR TÆPPE T GÅR

Stig Debois får puslespillet til at gå op, så forestillingerne på Operaen er klar til premieredagen.

Tekst: **Christian Rahbek**

Foto: **Kristian Holm**

Stig Debois har haft en passion for teater, så længe han kan huske. Utallige er de kunstneriske live events han har arrangeret. Han har endda stiftet sig eget teaterkompagni. I dag er han kunstnerisk producent og projektleder på Operaen ved Det Kgl. Teater. Her har han ansvaret for at lægge puslespillet over år, måneder og uger fra en idé bliver præsenteret, til den sidste brik bliver lagt umiddelbart før premieren på scenen i Det Kgl. Teaters operahus.

*'Der er meget, der skal spille sammen, og mange problemer der skal løses, før en opsætning når frem til premieredagen. Det er hver gang en udfordring, når så mange forskellige, dygtige og passionerede mennesker skal arbejde sammen, men også altid en fantastisk spændende proces',* fortæller Stig Debois. Operaens ansatte er involveret, det samme er naturligvis også kunstnerne på scenen, men også håndværkerne, der står for sceneopbygningen, er med i processen. Og ofte er der også udenlandske samarbejdspartnere, der skal inddrages.

*'Da jeg kom til Det Kgl. Teater, gik det hurtigt op for mig, at jeg havde brug for mere viden om processer og projektledelse. Jeg havde en bachelor i teatervidenskab fra Københavns Universitet og mine praktiske erfaringer fra mine live events. Men det var bare ikke nok, så jeg gik hurtigt i gang med HD-uddannelsen på Copenhagen Business School (CBS), og det har jeg ikke et øjeblik fortrudt',* siger han.

## Praktik og teori, det perfekte match

Stig Debois valgte ikke at tage en kandidatuddannelse i teatervidenskab, fordi han hellere ville have fingrene nede i teatermulden end at sidde flere år på skolebænken, væk fra det han elskede mest.

*Jeg forlod universitet. Jeg har det bedst med at arbejde konkret med tingene. Men når man på HD-uddannelserne kunne forene praktik og teori, var det optimalt for mig. Jeg har gennemført HD2 i Organisation og Ledelse, og alt hvad jeg fik med i værktøjskassen fra CBS, har jeg været i stand til at omsætte og anvende i mit daglige arbejde her i huset',* forklarer han.



Stig Debois er også af den opfattelse, at den humanistisk videnskabelig baggrund fra universitet giver et godt afsæt til at supplere med en merkantil uddannelse på CBS.

*'Vi fra humaniora er vant til at tænke og arbejde fra en videnskabelig platform. Derfor er kombinationen med HD som supplerende uddannelse egentlig ganske ligetil. Og de fleste af os ender på arbejdspladser, der – offentlige som private – alle er virksomheder, hvor vi arbejder i organisationer med komplekse projekter, processer og budgetter, der skal overholdes. Det er et godt match',* fastslår han.

## Mange bolde i luften

Som kunstnerisk producent og projektleder har Stig Debois løbende masser af projekter kørende.

*'Hvert år har jeg flere forestillinger i en evalueringsfase, en håndfuld nye forestillinger under produktion og altid fem eller flere forestillinger under konceptudvikling. Det er mit ansvar, at alle projekterne bliver gennemført, kvaliteten er i orden og budgetterne overholdes. Mange bolde at holde i luften, men også meget spændende at få processerne til at glide optimalt, så vi når i mål',* slutter han.

Stig Debois har i sin tid på Det Kgl. Teater været involveret i mere end 50 opsætninger på Operaen. Seneste nye opsætning var Den Glade Enke 2.0 instrueret af Kasper Holten, direktør for Operaen og med tekster af Adam Price. Den spillede sidste efterår for mere end 20.000 tilskuere.

Du kan stadig nå at tilmelde dig HD.

Læs mere på [hd.cbs.dk](http://hd.cbs.dk)





Freddy Svane netværker 25 timer i døgnet:

# Instagram-diplomaten tager utraditionelle midler i brug for at markedsføre danske interesser

Danmarks ambassadør i Indien, Freddy Svane, er lykkedes med noget, som end ikke USA har opnået: at skaffe Danmark tre topmøder på få år med verdens største demokrati. Mød superdiplomaten, der har brugt utraditionelle virkemidler, lige siden han trak lod med sin enæggede tvilling om, hvem der skulle læse historie og jura.

→ Det var på ingen måde tilfældigt, at lederen af verdens største demokrati, Indiens premierminister Narendra Modi, i maj 2022 kom på statsbesøg i lilleputnationen Danmark.

Her skulle han deltage i det sidste af tre topmøder med deltagelse af både statsminister Mette Frederiksen og toppen af dansk industri.

Det gik da heller ikke politiknørernes næse forbi, at premierminister Modi på vej til pressemødet på Marienborg sendte en anerkennende »indisk highfive« i retning af Danmarks ambassadør i Indien, Freddy Svane.

Modis besøg var ikke mindst resultatet af et mere end 10 år langt diplomatisk benarbejde, der bærer ambassadørens signatur.

**Freddy Svane voksede op på en beskeden gård på Lolland, men er i dag en værdipolitisk super-sælger med store armbevægelser: »Hver gang jeg afleverer mit visitkort – og det gør jeg stadig rigtig tit i Indien – så siger jeg til modtageren: Her er din »ticket to growth«. Hvis du vil lege med mig, kan jeg fremme væksten og den grønne omstilling. Freddy is ready!«**

»Jeg har opdyrket en relation med Modi, lige siden jeg mødte ham første gang i 2011, da han endnu kun var »chief minister« i delstaten Gujarat. Siden har jeg haft lettere adgang til ham end nogen anden europæisk ambassadør«, forklarer Freddy Svane.

## Ud af hundehuset

Narendra Modi har aldrig været et ukompliceret bekendtskab, erkender ambassadøren.

Premierministeren er erklæret hindunationalist og blev i 2002 holdt ansvarlig for en massakre på Gujarats muslimer. Massakren kostede flere end 1.000 mennesker livet og sendte atter tusinder på flugt. Modi er dog blevet frifundet for alle anklager.

Dialogen med Vesten var på et nul-punkt i en årrække som følge af massakren. Men Danmark var det første land til at række ud til Modi. Det skete på et møde den 16. maj 2011.

»Det kostede mange overvejelser, men dialog er vigtigt. Og med Modi ved roret i Indien kom der også fokus på en anden vigtig dagsorden«, siger Freddy Svane.

Allerede efter hans første samtale

med Modi i Gujarat stod det klart, at den kommende premierminister havde klimakrisen højt på sin agenda:

»Danmark kan levere mange af de grønne løsninger, det kræver at løfte hans befolkning ud af den dybe fartigdom. Så allerede i 2011 lagde vi grundstenen til det grønne strategiske partnerskab«.

## Skills og scale

Både før og under statsbesøget i Danmark benyttede regeringen og spidserne i dansk erhvervsliv enhver lejlighed til at gentage mantraet for det partnerskab, som i dag er nøglen i den dansk-indiske relation: »Denmark has the skills – India has the scale«.

»Det er blevet et markant varemærke for Danmark, at vi har noget, som kan bruges i de lande, der står over for at skulle gennemføre en radikal omstilling på langt kortere tid, end vi selv har haft til rådighed«, påpeger Freddy Svane.

Hvert år på Independence Day lancerer Modi et nyt grønt initiativ:

»Hvad enten det handler om genbrug af restaffald, om sanitet til alle eller om opførelsen af nye offshorevindmøl- →

## Om at tweete:

»Jeg smækker bare mine budskaber af sted. Bang, bang, bang!«

»Jeg kan række ud til rigtig mange mennesker på Instagram, fx ved at bede om hjælp til at vælge slips til en stor begivenhed«, siger Freddy Svane, Danmarks ambassadør i Indien.

→ ler, er der rige muligheder for grøn eksport fra danske virksomheder«, siger Freddy Svane.

Senest promoverede den indiske premierminister en vision om at etablere rørlagt drikkevand til 192 millioner husstande i landdistrikterne, så kvinderne ikke skal slæbe vand mange kilometer hver dag. Også til det projekt har Danmark både varer på hylderne og en ambassadør, der tager utraditionelle midler i brug for at bane vejen for dem:

»Hver gang jeg afleverer mit visitkort – og det gør jeg stadig rigtig tit i Indien – så siger jeg til modtageren: Her er din »ticket to growth«. Hvis du vil lege med mig, kan jeg fremme væksten og den grønne omstilling. Freddy is ready!«

#### Gider ikke finpudsede manuskripter

Freddy Svane er til tider en stor mundfuld, hvis han selv skal sige det:

»Jeg netværker 25 timer i døgnet. Jeg er meget offentlig og altid tilgængelig. Jeg tænder hurtigt, er altid på og forventer nok i lidt for høj grad, at andre har det på samme måde.«

Kun sjældent har Udenrigsministeriet bedt den danske ambassadør i New Delhi om at skrue ned »et notch«. For hans uformelle og ligefremme stil er også blevet et stærkt brand:

»Når man kommer fra et lille land, skal man have en stærk fortælling. Derfor gider jeg heller ikke finpudsede

manuskripter, når jeg er ude. Jeg vil hellere have øjenkontakt med folk«, siger Freddy Svane.

Han gider heller ikke konsultere en rådgiver, før han tweeter:

»Jeg smækker bare mine budskaber af sted. Bang, bang, bang!«

På Instagram og på ambassadens hjemmeside deler den 65-årige lollik små uhøjtidelige og selvironiske film. Fx en optagelse fra fars dag, hvor familien havde inviteret lokale musikere til at fejre ham på ambassaden med sang. I et andet klip er han til filmpremiere og leger James Bond med hustruen ved sin side. På Instagram kan man se ham dyrke yoga i en park.

»Jeg bruger det private helt ublu. For mig er det en måde at markedsføre danske interesser på. Jeg kan række ud til rigtig mange mennesker ved at lave sjov, mens jeg kører i tuk tuk, eller ved at bede folk på Instagram om at hjælpe mig med at vælge det rette slips til en stor begivenhed«, siger Freddy Svane.

#### UG-drenge i en bondefamilie

For den værdipolitiske supersælger med de store armbevægelser og det lune glimt i øjet er det ikke modsætningsfyldt, at rammen for hans opvækst var en beskeden gård i landsbyen Errindlev på Lolland:

»Men ikke desto mindre tænker jeg stadig over, at jeg tre gange om dagen kan skifte til en frisk og nystrøget

## Freddy Svane

• 65 år, gift og far til 4

- 1981:** Cand.mag. i historie fra Københavns Universitet
- 1982:** Ansat i Udenrigsministeriet
- 1988-91:** Ambassadesekretær på Danmarks EU-ambassade i Bruxelles
- 1991-93:** Kontorchef, Udenrigsministeriet
- 1993-97:** Økonomisk rådgiver, ambassaden i Paris
- 1997-2000:** Kontorchef, Udenrigsministeriet i København
- 2000-03:** Økonomisk konsulent, A.P. Møller
- 2004:** Ambassadør i Eksportrådet
- 2005-08:** Ambassadør i Japan
- 2008-10:** CEO i Landbrugsrådet
- 2010-15:** Ambassadør i Indien, Bhutan, Sri Lanka og Maldiverne
- 2015-19:** Ambassadør i Japan
- 2019:** Ambassadør i Indien, Bhutan, Sri Lanka, Maldiverne og Nepal.



# Freddy på instagram



Ambassadøren bruger det private helt ublu: »For mig er det en måde at markedsføre danske interesser på«, siger Freddy Svane.



skjorte, som nogle andre har vasket«.

Ingen kunne kende ham og hans enæggede tvilling, Michael, fra hinanden. I Errindlev blev de døbt »Svanerne«:

»Vi var en bondefamilie, men der var et stort intellektuelt overskud. Især min mor opmuntrede os til at gå den boglige vej. Vi blev kaldt UG-drenge og vidste tidligt, at vi skulle på universitetet i København«.

De to brødre delte interessen for både jura og historie.

»Men vi kunne ikke finde ud af, om vi skulle læse det ene eller det andet. Til sidst besluttede vi os for at trække lod. Jeg vandt historie«.

## Til te med Shinzo Abe

Allerede som studerende blev Freddy Svane ansat første gang på Asiatisk Plads. Siden er det også blevet til to perioder væk fra Udenrigsministeriet – i Landbrugsrådet og i Mærsk. Det burde næsten være en pligt at afbryde

en karriere i staten fra tid til anden og udfordre systemtænkningen, mener han.

Baggrunden som historiker har udstyret ham med en kulturel sensitivitet, som kan være en fordel i diplomatiet:

»Jeg har en vis båndbredde, når det gælder forståelsen af, hvordan kulturer opstår, og nationer bygges«, siger han.

Det er imidlertid de små historier, der fungerer bedst som isbrydere. Det erfarer Freddy Svane allerede i Japan, hvor han fik sin første ambassadørpost:

»Japanerne kan fx identificere sig meget med vores fortællinger om Dalgas' opdyrkning af heden, for de var igennem en tilsvarende udvikling efter 2. verdenskrig«, forklarer han.

Øriget er også stærkt inspireret af danske gymnastiktraditioner.

»Niels Bukh var på besøg i Japan i 1931, og siden har generation efter

generation været på idrætshøjskoler i Danmark. Det var daværende premierminister Shinzo Abe meget optaget af. Abe lykkedes det mig også at få et godt forhold til, og vores hustruer mødtes jævnligt til te«.

Med en 65-års fødselsdag lige om hjørnet bliver ambassadørposten i Indien formentlig Freddy Svanes sidste, før han vender hjem til Danmark:

»Det er måske banalt at sige, men hver dag i New Delhi bliver jeg mindet om, at vi danskere bor i en osteklokke af velfærd, forudsigelig og trykthed«.

At bo i et land, hvor tilliden er udbredt, og alle har en lige ret til sundhed og uddannelse, må aldrig blive en selvfølge, understreger han.

»Og til inderne siger jeg altid, at jeg er en meget »happy tax payer«. Skat er min investering i mit samfund. Det er jeg stolt af«. ▀

# Arbejdsmiljøkonference 2022

Udviklingen på arbejdsmarkedet er i hastig bevægelse og mange arbejdspladser er i fuld gang med at afprøve – eller er ved at planlægge – nye måder at indrette arbejdet på.

DM sætter på årets arbejdsmiljøkonference fokus på fremtidens fleksible arbejdsliv med afsæt i, hvordan vi understøtter sunde arbejdspladser og et godt arbejdsmiljø, når arbejdet bliver mere flydende i forhold til tid og sted.

Ønsker og krav til fleksibilitet kan være mange fra både medarbejdere og arbejdsgivere. Hvilke krav stiller det til medarbejderne og arbejdsgiverne i forhold til organisering af arbejdet, tillid og kontrol? Hvad er mulighederne, og hvad er faldgruberne i forhold til at understøtte en god balance mellem arbejde og fritid, velfungerende arbejdsfællesskaber og et godt arbejdsmiljø, der bygger på tillid og trivsel?

## Konferencens temaer vil være

### **Digitale arbejdspladser og overvågning:**

Bliver mere overvågning og kontrol af de ansatte prisen for mere fleksibilitet i arbejdet? Hvad er fordelene; hvad er ulemperne og hvad betyder for arbejdsmiljøet?

### **Fleksibilitet og frihed i arbejdet:**

Kan 4-dages arbejdsuge, fleksibel arbejdstid i løbet af dagen og hjemmearbejde styrke trivslen og give mere balance mellem arbejde og frihed? Også uden at det går ud over arbejdsfællesskabet?

Vi slutter dagen af med et indspark om **det meningsfulde arbejdsliv** ved professor i psykologi Svend Brinkmann. Hvordan indretter vi arbejdslivet, så det passer til mennesket, og hvor der også er plads til alt det i livet, som ikke handler om arbejde og karriere?

**København 29. november 2022** Statens Muesum for Kunst

**Tilmelding:** Læs mere på [dm.dk/arbejdsmiljokonference](https://dm.dk/arbejdsmiljokonference)

**Pris: Medlem af DM:** KR 599,- **Ledsager til et medlem af DM:** KR 599,- **Ikke medlem af DM:** KR 999,-

## Noteret



### Kunstig intelligens regner 200 mio. proteiner ud

Vi kender nu stort set alle proteiner i verden. Et netværk af kunstig intelligens – AlphaFold, der er baseret på Googles DeepMind, som også bruges til at spille skak og foreslår nye apps til dig på din telefon – har med stor præcision forudset, hvordan 214 millioner proteiner folder sig. Det skriver Nature. Proteinets rolle er afgørende i fx udviklingen af medicin og bæredygtig håndtering af affald, og AlphaFold er derfor blevet kaldt et kæmpe videnskabeligt gennembrud. Der findes eksperimenter, der kan gøre det samme i dag, men de er langsomme og dyre. Nu findes de alle sammen som offentligt tilgængelige 3-d-modeller. Nogle af AlphaFolds modeller er mere præcise end andre – 35 pct. er lige så gode som de modeller, reelle eksperimenter kan finde, mens 45 pct. er brugbare i de fleste tilfælde, fx til at verificere og forstå data fra eksperimenter.

### En trist tradition

Det er efterhånden en så velkendt historie, at vi nok kunne notere os den i hvert eneste nummer af Akademikerbladet. Men nu er det altså sket igen. En dansk professor i grøn energi, Mads Rønne, er rejst ud af Danmark med sin amerikanske hustru, Brittany Almassalkhi, der har en kandidatgrad i kemi. Hun kunne nemlig ikke få lov til at blive i landet. For selv om deres tre børn taler flydende dansk, gik i dansk skole og er danske statsborgere, var familiens tilknytning til Danmark ikke helt stærk nok ifølge lovgivningen. Familien havde søgt om familiesammenføring, men faldt på et krav om, at ægtefællen – altså Mads Rønne – skulle have mindst et års dansk uddannelse over grundskolen. Og Mads Rønne færdiggjorde ikke 1.g i Danmark. »Fordi jeg aldrig blev færdig med 1.g, er jeg ikke en god nok dansker til at få lov til at have min kone med 22 år senere«, bemærkede Mads Rønne i Ekstra Bladet.

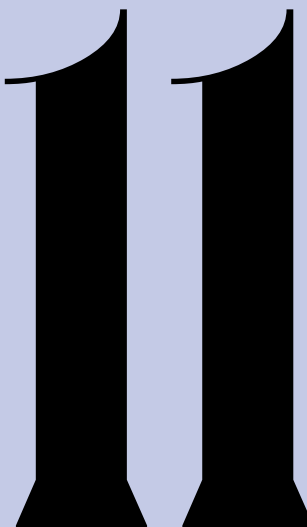


**Så mange ugers barsel er nu øremærket fædre og medforældre efter barnets fødsel (ni uger mere end før)**



**»De seneste 20 år har givet os flere uddannelsesmuligheder uden for de fire største byer. Jeg har vanskeligt ved at genkende billedet af øget centralisering, som udflytningsaftalen skal rette op på«.**

MADS FJORD JØRGENSEN, TÆNKETANKEN DEA, I DEADLINE



**Så mange ugers barsel er nu øremærket mødre efter barnets fødsel (tre uger mindre end før)**

### OK barsel

Den 2. august trådte den nye barselslov i kraft, der giver begge forældre 11 ugers øremærket barsel. En ændring, der er blevet budt velkommen af mange, men som også kommer med en alvorlig ulempe. Det er nemlig langt fra alle mænd i Danmark, der har ret til fuld løn i hele 11 uger under barsel. Derfor er det helt oplagt, at det vil blive et krav fra fagforeningerne i de kommende overenskomstforhandlinger – og at arbejdsgiverne vil være klar på en aftale, der sikrer begge forældre. »Jeg tror, at arbejdsgiverne har en interesse i at ligestille kønnene mere. På den måde kan kvinderne bedre deltage på lige fod på arbejdsmarkedet og også være i spil til karriereforløb og ledelsesstillinger«, har arbejdsmarkedsforsker **Nana Wesley Hansen** fra Københavns Universitet sagt til Fagbladet 3F. Også i DM er udmeldingen klar. »Vi har arbejdet for løn til partner på barsel i flere år [...] Jeg er ret sikker på, at det kommer i mål nu ved OK23 og OK24 – og det er på tide«, skrev formand Camilla Gregersen på Twitter.



# Eksiluniv

I 2004 pressede myndighederne i Belarus et privat universitet i Minsk til at lukke, men i stedet rykkede det til nabolandet Litauen. Her får studerende og undervisere den akademiske frihed, de ikke kan få i hjemlandet.

# ersitetet



## »I sovjettiden var jeg en slags gud bag katedret«.

Ryhor Minyankou, ph.d. i filosofi

→ De kigger på hinanden, udveksler indforståede blikke og fortæller, at drømmen er, at de en dag kan vende hjem igen. Hjem til Minsk i Belarus.

De to, der har en fælles drøm, er Siarhej Chareuski og Ryhor Minyankou. De er kolleger på det belarusiske universitet European Humanities University, EHU, der lever i eksil i Litauens hovedstad, Vilnius.

»Selvfølgelig vil jeg gerne tilbage til Minsk. Universitetets naturlige plads er i Belarus«, siger Siarhej Chareuski.

Hans kollega Ryhor Minyankou er enig, men tilføjer også:

»Jeg føler mig godt tilpas her i Vilnius og har det godt med at være på et universitet, som tilhører Belarus' fremtid«.

Professor Ryhor Minyankou har været på EHU siden 1997, mens Siarhej Chareuski har været lektor på EHU siden 2005. De bor begge i Vilnius med deres familier. En eventuel fremtid i Belarus vender vi tilbage til.

### Kontrol vs. frihed

Universiteter overalt i verden kan ofte fremvise lange, dybe rødder og traditioner. Historien om EHU er temmelig anderledes.

EHU blev grundlagt i Belarus' hovedstad, Minsk, i 1992. Primus motor bag EHU var Anatoli Mikhailov, som var professor i tysk og medlem af Videnskabernes Akademi i Minsk. Han ønskede kontrol og politisk ensretning fra de mange år i Sovjetunionen langt væk. Visionen for EHU var i stedet åbenhed over for omverdenen, andre intellektuelle traditioner, fri tale og tanke og nye ideer for at uddanne unge mennesker, der kunne bidrage konstruktivt i udviklingen af demokratiet. På det tidspunkt i 90'erne var der en optimistisk ånd tilsat en portion kaos i Belarus.

»Jeg var på statsuniversitetet i Minsk, men fik kendskab til Mikhailov. Jeg kunne lide hans ideer om et universitet efter europæisk model, ytringsfrihed og akademisk frihed. Ligesom tanken om at være med til at uddanne unge til et nyt og anderledes Belarus tiltalte mig. Du må tænke på, at 90'erne var en relativt liberal tid i Belarus, faktisk en lidt euforisk tid, fordi Sovjetunionen var opløst, Belarus blev selvstændigt, og Muren i Berlin var væk – vi så nye muligheder«, siger Ryhor Minyankou.

Siarhej Chareuski nikker bekræftende, men tilføjer:



»Men det var en begrænset tid, Aleksandr Lukashenko blev præsident i 1994, og så begyndte det langsomt at stramme til igen«.

### Litauen bød sig til

EHU etablerede kontakter til universiteter i udlandet, tiltrak gæsteundervisere fra udlandet og tiltrak også belarusiske undervisere og studerende, der ønskede kritisk tænkning, ytringsfrihed og pluralisme i uddannelsessystemet og samfundet generelt. Men præsident Aleksandr Lukashenko delte ikke den ide, tværtimod har han givet udtryk for, at EHU var et vestligt påhit, som der overhovedet ikke var brug for i Belarus.

»Myndighederne lavede benspænd på benspænd, sagde for eksempel, at lokalerne ikke var egnede til undervisning, så derfor måtte universitetet lukke«, fortæller Siarhej Chareuski, der med sit kropssprog og himmelvendte øjne lader forstå, at den slags argumenter skal man ikke tro på, de fabrikeres bare til lejligheden.

EHU's dage syntes talte i 2004, myndighederne opsgav simpelthen lejemålet i Minsk. Men nabo- →



»Vores bibliotek er meget mere omfattende og mangfoldigt end på et belarusisk universitet«, siger Alix Blankleder, studerende.



EHU har fået fin adresse midt i den gamle bydel i Vilnius i et tidligere augustinerkloster, der stammer fra slutningen af det 18. århundrede.

## Hvor kommer pengene fra?

EHU er et privat universitet, og de studerende betaler en årlig studieafgift.

Litauen lægger bygninger til EHU i Vilnius og er sammen med Sverige og EU de største bidragydere til universitetet. En lang række lande støtter også EHU økonomisk, bl.a. Danmark. Nordisk Ministerråd og Europarådet støtter også.

Adskillige fonde og organisationer bidrager, for eksempel Konrad Adenauer Stiftung, Open Society, Freedom House, Goethe-Institutet, Bard International Network og Friends of EHU.

Den Ny Demokratifond (bag den står 3F, Dansk Industri, Det Danske Kulturinstitut, International Media Support og Dansk Ungdoms Fællesråd) støtter med 12 stipendier til unge fra Belarus.

»I Belarus er undervisere i snesevis blevet fyret på grund af deres politiske synspunkter eller for at afvise at tage del i undertrykkelse af studerende«, siger Siarhej Chareuski, lektor.

## Seks år i fængsel

I maj 2021 tvang myndighederne i Belarus et fly ned i Minsk. Flyet var på vej fra Athen til Vilnius, men blev tvunget til Minsk af belarusiske kampfly.

Om bord var Roman Protasevich, belarusisk journalist og politisk aktivist, og hans kæreste Sofia Sapega, som er russisk. Sofia Sapega var jurastuderende på EHU i Vilnius, og hun blev også anholdt.

I maj i år fik hun en dom på seks års fængsel ved en domstol i Belarus. Hun blev dømt for at »skabe socialt fjendskab og ulovlig indsamling af data«. Roman Protasevich sidder i husarrest.

EHU fordømmer retssagen og dommen, siger, den er uretfærdig, og skriver på sit website, at to studerende og tre tidligere studerende er politiske fanger i Belarus.



## Hviderusland eller Belarus?

Siden 18. marts 2021 har Udenrigsministeriet brugt navnet Belarus frem for det tidligere Hviderusland. Sverige, Norge og Tyskland har gjort det samme.

På belarusisk hedder landet Belarus. På dansk er det tidligere blevet direkte oversat til Hviderusland. »Bela« kan oversættes til »hvid«, men »rus« er ikke det

samme som »Rusland«. Det refererer derimod til »Rutenien«, et landområde, der i middelalderen var befolket med østslaviske folkeslag.

Mange belarusere mener, at landet anerkendes som selvstændigt med navnet Belarus, mens Hviderusland leder tanker hen på en lillebror til Rusland.

→ erne i Litauen kom til hjælp og tilbød EHU at flytte til Vilnius. Litauerne fandt husly til universitetet i Vilnius og sørgede for, at både studerende og ansatte fik de nødvendige opholds- og arbejdstilladelser. Efter forskellige adresser i Vilnius har EHU siden 2017 haft hjemme i et tidligere kloster i den gamle bydel, og universitetet er officielt registreret i Litauen. I dag er der cirka 800 studerende, og mindst 90 procent af dem er fra Belarus. De øvrige kommer fra fx Ukraine, Rusland og Kasakhstan. Langt størstedelen af underviserne kommer fra Belarus. EHU tilbyder uddannelser på både bachelors- og kandidatniveau.

## Kedeligt at være Gud

Ryhor Minyankou, der tog sin ph.d. i filosofi ved Lomonosov statsuniversitet i Moskva, har prøvet lidt af hvert i sit liv som underviser.

»I Sovjettiden var jeg en slags gud bag katedret. Metoden var monolog frem for dialog. I det sovjetiske system var blot ideen om, at det kunne være anderledes, ikkeeksisterende. Det var da også kedeligt at være gud bag katedret. Men siden har jeg heldigvis kunnet arbejde på en anden måde, takket være at jeg så hurtigt blev blandet ind i EHU«, siger Ryhor Minyankou.

Han og kollegaen Siarhej Chareuski er glade for, at de ikke længere er guder, blot almindelige undervisere, for hvem ekstrem kontrol, ensretning og krav om politisk loyalitet er fortid.

»Jeg har tillid til mine studerende og frygter ikke, at det, jeg siger, tolkes politisk. Jeg gør bare mit job som underviser og skal ikke konstant tænke på, om jeg nu bruger de rigtige ord. Jeg opfordrer til debat, og de studerende kan sige, hvad de har lyst til om hvad som helst. Det giver en helt, helt anden kultur. Og det er stik modsat i Belarus«, fortæller Siarhej Chareuski. Han tog sin kandidat ved Ilya Repin St. Petersburg State Academic Institute of Fine Arts, Sculpture and Architecture.

»Frygten for at gøre og sige noget forkert er væk – hos både undervisere og studerende«, siger Ryhor Minyankou og mener, at tillid og åbenhed i dagligdagen er det vigtigste for at skabe en kultur fri for den frygt for systemet, som er så indgroet hos mange i Belarus.

## Du skal makke ret, ellers ...

Selv om Litauen og Belarus begge er tidligere republikker i Sovjetunionen, der brød sammen i 1991, og ligger side om side på Europakortet, så er grænsen →

Foto: Wikimedia



## »Jeg ville væk«

G K, 22 år. Studerer medier og kommunikation på andet år.

»Der var store demonstrationer i Minsk efter præsidentvalget i 2020. Jeg var selv på gaden og så nogle af mine venner blive jagtet af politiet. Siden dengang er situationen i Belarus kun blevet værre, så jeg ville væk for at studere.

I Belarus er det sådan, at rollerne som underviser og studerende er meget klare: Læreren er den kloge, der taler, mens den studerende skal lytte. Her på EHU kan jeg være ven med min underviser, her er meget mere uformelt, og vi kan diskutere mange ting, for eksempel politik og LGBT. Det ville være helt, helt utænkeligt i Belarus, men her er der frihed til tanke og tale.

Jeg besøger min familie og min hund i Minsk måske hver anden eller tredje måned. Det foregår egentlig uden store problemer ved grænsen mellem Belarus og Litauen, men jeg sørger for at holde lav profil på min Telegram-konto.

Om to år er jeg færdig med at studere her, så vil jeg tilbage til Minsk. Jeg vil gerne være med til at forandre Belarus i demokratisk retning, hvis ikke sådan en som mig skulle være med til det, hvem skulle så?»

## »Her er ingen dumme spørgsmål«

Alix Blankleder, 18 år. Studerer medier og kommunikation på første år.

»Først og fremmest er det hele atmosfæren her på EHU, der er anderledes end på et universitet i Belarus. I Belarus tiltaler vi underviserne med deres patronym (efternavn dannet af faderens fornavn, red.), her bruger vi bare deres fornavn. Den uformelle atmosfære gør også, at her på EHU er der ingen dumme spørgsmål, når vi har lektioner. Det er en god følelse, at jeg ikke skal være bange for at stille spørgsmål.

Undervisningsmateriale og undervisningsmetoder er mere moderne her. I Belarus er bøgerne gamle, måske helt fra sovjettiden. Men her bruger vi nyere litteratur, lærebøger fra USA og europæiske lande, og vores bibliotek er meget mere omfattende og mangfoldigt end på et belarusisk universitet. Her er mere internationalt, også fordi man kan blive en del af Erasmus-programmet, det kunne jeg godt tænke mig.

Jeg er ret aktiv på sociale medier og kritisk over for det, som sker i Belarus. Min familie bor i Minsk i Belarus. Jeg kan godt prøve at tage en tur til Minsk, men jeg tager ikke chancen, for jeg ved ikke, hvad der sker ved grænsen. Når jeg er færdig med mine studier her, håber jeg, at tingene i Belarus har forandret sig, for jeg vil gerne retur til Minsk for at bruge min uddannelse der«.

## »Det bedste er friheden til at tale«

Matthew Steshyts, 19 år. Studerer medier og kommunikation på tredje år.

»Jeg synes, det bedste ved at studere på EHU er friheden til at tale, tænke og gøre en hel masse ting.

På et universitet i Belarus ville jeg have mange lektioner, læse rigtig meget og have rigtig meget hjemmearbejde. Her har jeg færre lektioner om ugen, men bruger til gengæld mere tid på projektarbejde. Der sker rigtig meget i Vilnius politisk på grund af det, der sker i Belarus og Ukraine, men også kulturelt sker her meget. I Minsk har myndighederne kontrol over alle arrangementer, men her er der frihed og mangfoldighed. Det er rigtig godt, selvfølgelig for mig personligt, men også fordi der på den måde sker så meget forskelligt, som har en relation til mit studie. Jeg drømmer om et job i medieproduktion af en slags, og her er masser af arrangementer, som jeg som studerende kan deltage i og lære af.

Når jeg bliver færdig med studierne, kunne jeg godt tænke mig at blive i Vilnius. Jeg har fået mange forbindelser her, og jeg har svært ved at se mig selv arbejde i Belarus, hvor der ikke er uafhængige medier. Medieverdenen her i Vilnius er helt anderledes.

Jeg rejser til Minsk cirka hver anden måned for at besøge min familie. Det går relativt let at komme fra land til land, de belarusiske grænsebetjente tjekker mit pas og min bagage. Men jeg har hørt om andre, som får tjekket for eksempel deres telefoner, når de krydser grænsen«.

→ mellem de to lande også en grænse mellem to forskellige verdener. Litauen har, siden selvstændigheden blev genetableret i 1991, forvandlet sig fra sovjetrepublik til et demokrati.

Men i Belarus, som kaldes det sidste diktatur i Europa, sidder der politiske fanger i fængslerne, og præsident Aleksandr Lukashenko har siddet tungt på magten siden 1994, godt hjulpet på vej af valgsvindel ved seneste præsidentvalg i 2020 – det er internationale valgobservatører enige om.

De to undervisere på EHU lever til dagligt i et frit land, men har de nogensinde været bange, fordi de gør, som de gør, og arbejder et sted, som magten i Belarus ikke kan lide?

»JA«, kommer det prompte fra Siarhej Chareuski, der fortsætter:

»Jeg har en lang historie med at samarbejde med organisationer i opposition og uafhængige medier. De fleste af mine venner derfra er blevet undertrykt, mange venner og kolleger er smidt i fængsel. Flere tidligere studerende fra EHU har oplevet det samme«.

Han fortæller om kolleger i Belarus, der bliver tvangspensioneret, hvis ikke de makker ret. I stedet bliver der sat systemloyale folk ind, faglige kvalifikationer betyder mindre, det er politisk loyalitet, der tæller.

»Der har altid været noget bekymring, synes jeg. Særligt efter at universitetet flyttede til Vilnius. Men personligt har jeg aldrig oplevet myndighederne komme efter mig«, siger Ryhor Minyankou.

### Færten af frihed

Tilbage til det med drømmen om, at EHU en skønne dag kan eksistere i Belarus, så de kan vende hjem til Minsk igen. Ryhor Minyankou sagde tidligere, at det føles godt at undervise på et universitet, der tilhører Belarus' fremtid.

»Før eller siden kommer der et regimeskifte i Belarus. Med et nyt system bliver der grundlag for fornyelse af uddannelsessektoren i Belarus. Men der skal meget mere end bare et politisk skifte til. Hvis uddannelsessektoren skal fornyes, så skal lærernes vaner og mindset også ændres. Det bliver svært, men jeg tror, EHU's erfaringer kommer til at gøre gavn«, siger Ryhor Minyankou.

Siarhej Chareuski taler varmt om unge, handlekraftige mennesker, der vil gøre en forskel – at det er en fornøjelse at have med dem at gøre, for de har færten af frihed.

»Det mest interessante ved at arbejde på EHU er den kulturelle forskellighed og de studerende. Her i Litauen har vi masser af motiverede unge, der ønsker at forandre Belarus. De ved godt, hvad de skal gøre, hvad de skal slås for«.

# Historiske mærkedage

Det område, der i dag er Belarus, har i århundreder været genstand for konflikter og været kasterbold mellem stærke naboer – og grænserne er flyttet flere gange. Vigtige nedslag i historien:



## 1795

Efter Polens sidste deling i 1795 bliver Belarus en del af det russiske imperium. Før det var Belarus en del af Storfyrstendømmet Litauen og den polsk-litauiske realunion.

## 1922

Belarus er med til at grundlægge Sovjetunionen. Efter et stykke tid begynder Stalins kampagne mod nationale kulturer, og belarusiske intellektuelle og selvejerbønder sendes i arbejdslejre eller i eksil – eller de slås ihjel.



## 1941-1944

Stalins terror afløses i 1941 af Nazitysklands deportationer og henrettelser. Fra 1944 igen en del af Sovjetunionen.

## 1991

Sovjetunionen bryder sammen, og Belarus bliver selvstændigt.

## 1994

Aleksandr Lukashenko vælges til præsident for første gang og genvælges i 2001.

## 2004

Mod slutningen af sin anden valgperiode udskriver Aleksandr Lukashenko en folkeafstemning, der giver ham lov til at sidde flere perioder end de to perioder tilladt af grundloven. Han vinder og genvælges i 2006, 2010 og 2015. Alle de fem foregående præsidentvalg og flere folkeafstemninger kritiseres af bl.a. EU og Amnesty International for svindel og chikane af oppositionen.



## 2020

Præsident Aleksandr Lukashenko vinder for 6. gang et præsidentvalg. Oppositionen og dens kandidat, Svetlana Tikhonovskaja, siger, at han har svindlet sig til sejren. Hun søger tilflugt i Litauen, hvor hun siden har levet i eksil. Efter valget bryder voldsomme uroligheder ud i Minsk. Det fortsætter i dagevis, og oppositionen og menneskerettighedsorganisationer kritiserer myndighederne for at tæske løs på demonstranter, ydmyge og torturere dem i fængsler.

Foto: Bundesarchiv/Kessler, Rudolf

Foto: Emil Helms/Ritzau Scanpix

Kilder: Den Store Danske, KU, DR og Berlingske.

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND



# Nyt job?

Gør en forskel



**Se de ledige stillinger her**

[www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger](http://www.naalakkersuisut.gl/da/Naalakkersuisut/Job/Ledige-stillinger)



# Cover my ass-strategier

Politikere, organisationer og arbejdspladser tyr i stigende grad til advokatundersøgelser i sager om krænkelse og dårligt arbejdsmiljø. De løser bare sjældent problemet.



SIMON BUKHAVE '22  
EFTER PIETER BRUEGEL D.Æ.



→ Det emmer af seriøsitet og handlekraft, når bestyrelser og direktioner svarer igen med at bestille en advokatundersøgelse, hver gang en møgsag dukker op om økonomiske uregelmæssigheder, mobning og krænkelser eller et generelt dårligt arbejdsmiljø.

Men nu stiller en række eksperter spørgsmål ved fornuften i, at advokater bliver sat til at undersøge alt fra syge kulturmønstre og usunde gruppedynamikker til uformelle magtstrukturer.

Kritikken kommer i kølvandet på en periode, hvor både kommuner, organisationer og private virksomheder har sat gang i ekstraordinært mange advokatundersøgelser for at kortlægge en række interne forhold.

Ditlev Tamm, professor i retshistorie ved Københavns Universitet, er en af dem, der længe har undret sig over, at det er lykkedes for advokatsamfundet at sætte sig tungt på en opgave, der ikke har meget med jura at gøre.

»Det er nærmest blevet en naturlov, at svage ledelser svarer ved at bestille en advokatundersøgelse, så snart de står med en dårlig sag. Men det er en vildfarelse, for advokater kan ikke agere som advokater uden for retsvæsenet«, siger Ditlev Tamm.

Folk, der ikke har et indgående kendskab til juraen, kommer til at sætte lighedstegn mellem en advokatundersøgelse og domstolene, vurderer han.

»Men der bliver ikke foretaget vidneudsagn under ed, og en undersøgelse er bestemt heller ikke uvildig, eftersom den er bestilt af en part i en sag«, siger Ditlev Tamm.

## Juridisk tryllestøv

Virksomheder og organisationer kan have andre motiver for at bestille en advokatundersøgelse end et oprigtigt ønske om at få en sag grundigt afdækket. Det siger Jesper Olsen, der er formand for NGO'en Transparency International Danmark.

»Sager om en rådden kultur eller en problematisk adfærd gøres til et juridisk spørgsmål, når en bestyrelse eller en ledelse bliver tilstrækkeligt pressede. Frem for at træffe den beslutning, de inderst inde godt ved er den rigtige, køber de sig til advokaternes aura af uvildighed og autoritet«, siger Jesper Olsen.

Opdragsgiveren kan have forskellige grunde til at bestille en advokatundersøgelse.

»Enten forsøger de at undgå en shitstorm, at få tiden til at gå eller finde én til at hænge på ansvaret. Det kan også være for at prøve at slippe uden om at tage fat på et besværligt strukturelt problem«, siger Jesper Olsen.

Der er også en fjerde mulighed. Det er den, vi har set senest i sagen fra Herlufsholm Kostskole, supplerer professor Ditlev Tamm.

»Her har bestyrelsen nok haft et håb om, at advokaterne med et anstrøg af seriøsitet og lidt juridisk tryllestøv kunne rette op på institutionens image«, siger KU-professoren.

## Advokater bag historisk udredning

Bestyrelsen på Herlufsholm endte med at træde tilbage 26. juni, men havde inden da offentliggjort kommissoriet for den advokatundersøgelse, som forventes at ligge klar i det tidlige efterår.

Ifølge kommissoriet har advokaterne fået til opgave »at kortlægge, om der i perioden 1. august 2018 til 9. maj 2022 har været sager om krænkelse af elever vedrørende mobning, fysisk og psykisk vold eller seksuelle krænkelse på Herlufsholm Skole. Undersøgelsen skal afdække og redegøre for omfanget og karakteren af sådanne mulige sager«.

Advokatundersøgelsen på Herlufsholm kommer ikke til at stå alene. Det oplyser skolen i en skriftlig kommentar til Akademikerbladet.

»Som vi informerede om i maj, har vi igangsat to uafhængige undersøgelser: en trivselsundersøgelse foretaget af eksterne konsulenter blandt nuværende og tidligere elever samt en advokatundersøgelse med bistand fra en pædagogisk faglig ekspert. På baggrund af disse undersøgelser vil skolen tage stilling til eventuelle yderligere tiltag«, skriver skolen.

Derudover oplyser den unavngivne kilde på skolen:

Foto: Miriam Dalsgaard/Ritzau Scanpix

**Juraprofessor Ditlev Tamm kalder det for en vildfarelse at sætte lighedstegn mellem en advokatundersøgelse og domstolene: »Advokater kan ikke agere som advokater uden for retsvæsenet«, siger han.**





Foto: Finn Frandsen/Ritzau Scanpix

»Sager om en rådden kultur eller en problematisk adfærd gøres til et juridisk spørgsmål, når en bestyrelse eller en ledelse bliver tilstrækkeligt presede«, siger Jesper Olsen, formand for Transparency International Danmark.

»Det gælder bare om at spørge de rigtige advokater, dem, der har ekspertisen inden for fx skat, ejendom eller lignende. De ved alt om, hvordan man foretager undersøgelser af akter og bilag, og kender alt til notatpligt og skriftlighed«, siger Roger Buch.

### Kig på opdragsgiveren

Sagen fra Fredericia Kommune om byens tidligere borgmester er et godt eksempel på, at pengene til en advokatundersøgelse er godt givet ud. Undersøgelsen blev sat i værk i december 2020, efter at en artikelserie i Ekstra Bladet skabte tvivl om, hvorvidt den daværende borgmester Jacob Bjerregaard havde sikret sig en attraktiv byggegrund på lovlig vis. Undersøgelsen konkluderede, at købet var foregået efter bogen, men at borgmesteren samtidig havde en »relation af nær karakter« til kommunaldirektøren. Dernæst blev sagen overgivet til politiet.

»Politiet konkluderede, at man ikke kunne påvise en for nær relation mellem borgmester og kommunaldirektør. Til gengæld viste det sig, at der ikke var styr på skriftligheden, de økonomiske dispositioner og mange andre ting i kommunens sagsbehandling, og det bliver der nu rettet op på«, siger Roger Buch.

Advokatundersøgelsen giver et kvalificeret beslutningsgrundlag, og frem for at skyde på advokatbranchen mener Jesper Olsen fra Transparency International Danmark, at man bør stille sigtekornet ind på opdragsgiveren.

»Advokater agerer under et professionelt ansvar. Der er nogle særlige krav til advokatskik og en ordentlighed, de skal leve op til. De skal stå fagligt på mål for den undersøgelse, de afleverer. Men det fratager ikke opdragsgiveren den nogle gange ubehagelige opgave at træffe en beslutning«, siger Jesper Olsen.

### Tabere hele vejen rundt

Selv når det får konsekvenser for en chef, en bestyrelse eller individer i en organisation, kan en advokatundersøgelse virke som en hæmsko, hvis målet er at komme så tæt på sandheden som muligt. For man kradser kun i overfladen, hvis man placerer skyld og ansvar hos en ledelse eller en medarbejder. Det forklarer Henriette Laursen, der er direktør i KVINFO.

»Når mobning og krænkende adfærd overhovedet får lov til at finde sted på en arbejdsplads, så skyldes det, at der bor en usund kultur i strukturerne, og så er der brug for et langt mere tilbunds-gående oprydningarbejde«, siger Henriette Laursen.

En undersøgelse, som KVINFO selv har foretaget blandt personer, der har deltaget i en advokatundersøgelse, viser, at deres tillid

## De dyre advokatundersøgelser

Organisationer, kommuner og kulturinstitutioner skal gribe dybt i lommerne, når de bestiller en advokatundersøgelse til at håndtere kriser.

Regningen for at undersøge tidligere overborgmester Frank Jensens krænkende adfærd over for kvindelige ansatte i Københavns Kommune løb op i 3,2 millioner, det dobbelte af hvad man oprindeligt havde budgetteret med. Det gav, ifølge netmediet AdvokatWatch, advokaterne i Kromann Reumert en timeløn på 2.720 kroner.

Ifølge flere medier har undersøgelsen, der skulle afdække omfanget af krænkelser i DR's pigekor, kostet i omegnen af 10 millioner kroner.

En anden nyligt afsluttet advokatundersøgelse, bestilt af Fredericia Kommune til at undersøge en række forhold omkring den tidligere borgmester Jacob Bjerregaard, er ifølge TV Syd løbet op i 4,5 millioner.

Og i maj måned 2022 måtte Odense Kommune finde 770.000 kroner på budgettet til at dække regningen fra advokatvirksomheden Horten. Horten skulle belyse en række påstande om dokumentfalsk og truende adfærd i en NGO, som kommunen arbejder tæt sammen med., siger Nils Houmann.

»Der er også hyret en ekstern pædagogisk konsulent til at give fagprofessionel bistand til den nye kommende bestyrelse i det fremadrettede arbejde. Dertil er der oprettet en ny stilling som trivselsleder, og skolen har opslået to nye fuldtidsstillinger som pædagogiske medarbejdere til at styrke elevtrivlsen.«

Det er en rigtig god idé, at Herlufsholms bestyrelse foruden advokaterne har hidkaldt personer med professionel forstand på skoler og mennesker, mener Ditlev Tamm.

»Kun at sætte advokater til at stå for den historiske udredning af forholdene på skolen i en periode ville ikke vise et seriøst ønske om at få klarlagt og forstået sagen til bunds«, lyder det fra Jura-professoren.

### Bare spørg de rigtige

Det hører til sjældenhederne, at en advokatundersøgelse får direkte konsekvenser.

Det siger Roger Buch, der som forskningslektor ved DMJX, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole, har fulgt flere forløb tæt, særligt i kommunerne.

»Sager, som jeg har fulgt, bliver som regel lukket ned med den begrundelse, at der ikke er foregået alvorlige ting i strid med reglerne. Selv hvis man finder skønhedspletter, holder de ikke nødvendigvis i en straffesag, og der er heller ikke basis for en alvorlig ansættelsesmæssig sanktion«, siger Roger Buch.

I sager, der handler om offentlig forvaltningsret eller overholdelse af budgetregler, kan det sagtens give mening at bruge advokater til at undersøge, hvad der er op og ned, mener han.

→ til advokaterne var lille eller ikkeeksisterende, at formålet med undersøgelsen ofte stod uklart, og at deltagerne oplevede, at vigtige spørgsmål ikke blev behandlet.

»Samtidig har nogle – fx Frank Jensen, Naser Khader og Jes Dorph-Petersen – jo oplevet at blive dømt ved en domstol, som ikke er en domstol, så man ender med tabere hele vejen rundt«, påpeger Henriette Laursen.

Vi skal benytte os af andre fagligheder og blive langt mere systematiske i brugen af fx de kvalitative metoder, som vi kender fra sociologien, mener KVINFO's direktør.

### Arbejdspladskulturen kommer for en dommer

Mille Mortensen, der er cand.mag. i psykologi og virksomhedsstudier, har både som forsker og som konsulent beskæftiget sig med mobning og krænkende handlinger på arbejdspladser i over 20 år. I det seneste år har hun stået i spidsen for et omfattende feltarbejde på TV 2 i kølvandet på stationens metoo-sager. Hun kan se mange ligheder imellem sager om krænkelser og sager om stress.

»Metoo rammer individuelt, men årsagen er kollektiv. Hvis vi virkelig vil forstå, hvad der er på spil på en arbejdsplads, så er vi nødt til at gå med de ansatte på arbejde. Vi skal forstå karakteren af deres arbejde, de vilkår, det udføres under, og ikke mindst hvem det



Foto: Asger Ladefoged/Ritzau Scanpix

er, der bliver ansat på arbejdspladsen«, forklarer Mille Mortensen.

Hverken juristerne eller de konsulenthuse, der beskæftiger sig bredt med arbejdsmiljø, har i dag den fornødne ekspertviden til at kunne kortlægge de kulturmønstre, gruppedynamikker og magtstrukturer, der kan bane vejen for en krænkende eller mobbende adfærd, vurderer hun.

»Derfor ender vi hurtigt med at symptombehandle. Men mennesker heler ikke, blot fordi en arbejdsplads har gennemført en advokatundersøgelse og udpeget en eller flere skyldige. Tværtimod efterlader det tit sår. Jeg kan se, at mange ansatte, som har været involveret i disse sager, simpelthen finder andet arbejde efterfølgende«, siger Mille Mortensen.

De fleste sager kan juridisk klares ved at blive håndteret som fagretlige sager, og arbejdsmiljøloven giver plads til både advarsler og fyringer. Er der tale om vold eller overgreb, gælder straffeloven. Sexisme og ligebehandling kan også være et domstolsspørgsmål, påpeger Mille Mortensen.

»Min vurdering er, at hvis organisationer udelukkende håndterer krænkende handlinger, seksuel chikane og mobning gennem advokatundersøgelser, så bliver det til alibiundersøgelser – eller endnu værre »cover my ass-strategier«. For du kan ikke stille en arbejdspladskultur for en dommer, og du kan ikke behandle problemer af sociostrukturel karakter som en forbrydelse«. ▀

»Når mobning og krænkende adfærd overhovedet får lov til at finde sted på en arbejdsplads, så skyldes det, at der bor en usund kultur i strukturerne, og så er der brug for et langt mere tilbuds-gående oprydningsarbejde«, siger Henriette Laursen, direktør i KVINFO.

## Nye retningslinjer på vej

Metoo og opgøret med krænkende adfærd på arbejdspladser er så vigtig en dagsorden, at rammerne for advokatundersøgelser skal præciseres. Det mener Advokatrådet, som i november 2021 nedsatte en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en ny vejledning til landets advokater.

Vejledningen skal sikre, at advokatundersøgelser bliver et fornuftigt og virkningsfuldt værktøj for de virksomheder og organisationer, som står med en sag, de skal håndtere, skriver Advokatrådet i en pressemeddelelse.

»Vi anerkender, at metoo er en ny virkelighed, som vi skal forholde os til, og derfor er det nødvendigt og rigtigt, at vi også nøje overvejer rammerne for advokatundersøgelser«, siger formand Martin Lavesen ifølge pressemeddelelsen.

Vejledningen skulle have ligget klar inden sommerferien, men er ifølge Akademikerbladets oplysninger forsinket på ubestemt tid.

# 10 nyere, markante advokatundersøgelser

## 1. A.P. Møller-Mærsk

Fem ansatte i rederiet A.P. Møller-Mærsk blev i februar 2022 fyret efter anklager om en voldtægt begået på et af rederiets skibe. En advokatundersøgelse blandt rederiets øvrige 350 kvindelige ansatte har afdækket flere krænkelssager. Omfanget og karakteren af krænkelserne er ikke offentliggjort, men rederiet har erkendt, at det er alvorligt. I juni måned sagsøgte to kvinder rederiet for ikke at have beskyttet dem, da de blev udsat for voldtægt og seksuelle krænkelser.

## 2. Kostskolen Herlufsholm

En dokumentar på TV 2 afdækkede langvarige problematiske forhold omkring elevernes adfærd og trivsel. Samtidig rejste udsendelsen en alvorlig kritik af den daglige ledelses håndtering af sagerne. En advokatundersøgelse, bestilt af den nu afdøde bestyrelse, forventes afsluttet i oktober 2022 og skal ifølge kommissoriet afdække både omfanget af forholdene, og hvem der havde kendskab til dem.

## 3. Vor Frue Kirke i København

Berlingske bragte i maj en artikel om en mangeårig medarbejders krænkende adfærd og en ledelse, der blev anklaget for at have vendt det blinde øje til. Ud over at bede menighedsråd og Københavns bisp om en redegørelse hyrede Kirkeministeriet advokatfirmaet Kromann Reumert til at bistå med en udredning af, hvad der er foregået, og hvorvidt ansatte på højeste niveau har haft kendskab til sagerne. Undersøgelsen forventes at ligge klar efter sommerferien.

## 4. DR's pigekor

En krænkende, alkoholiseret og seksualiseret adfærd under en række tidligere dirigenter i DR's pigekor. Det blev af advokatfirmaet Norrbom Vinding afdækket i foråret 2021. Undersøgelsen gik mere end 50 år tilbage i tid. Efterfølgende fik alle nuværende og tidligere kormedlemmer en uforbeholden undskyldning. I 22 tilfælde blev de tilkendt en erstatning.

## 5. NGO'en »Søstre mod vold og kontrol«

17. maj kom advokatfirmaet Horten med sine konklusioner i en advokatundersøgelse bestilt af Odense Kommune. Kommunen, der har støttet NGO'en »Søstre mod vold og kontrol«, reagerede på vedvarende henvendelser om, at NGO'en bl.a. skulle optræde med trusler og pres mod kritikere, begå dokumentfalsk eller have berøringsangst over for kvinder i muslimske familier. Advokatundersøgelsen konkluderede, at der ikke var belæg for de fire påstande. Indtil videre har NGO'en fastholdt sit kommunale tilskud, som i perioden 2020-2024 løber op i 9,6 millioner kroner.

## 6. Svinegenetik-virksomheden DanBred:

En lang række sager om systematisk sexchikane førte først til, at direktøren blev fyret, og siden måtte bestyrelsen ligeledes trække sig i den landbrugs-ejede virksomhed DanBred. En advokatundersøgelse, der afdækkede det fulde omfang af krænkelserne, førte til, at også Landbrug & Fødevarers finansdirektør blev fyret.

## 7. TV 2

En omfattende advokatundersøgelse af sexismekulturen på TV 2 førte til fem sanktioner over for ansatte på stationen i form af enten afskedigelser eller advarsler. I alt blev 14 forhold undersøgt. Advokatundersøgelsen konkluderede også, at TV 2 har problemer med en hård tone. Bestyrelsesformand Jimmy Maymann udtrykte stor overraskelse over de mange beretninger om krænkende adfærd, og administrerende direktør Anne Engdal Stig Christensen erkendte at have været en del af en seksualiseret kultur. Hun er fortsat i jobbet med bestyrelsens opbakning.

## 8. Frank Jensen

Københavns Kommune iværksatte en advokatundersøgelse, efter at overborgmester Frank Jensen blev anklaget for at have været grænseoverskridende i sin adfærd over for en lang række af kvindelige ansatte. Undersøgelsen afdækkede 12 episoder, som fandt sted i hans 10-årige periode som overborgmester. Forhold, der endte med at koste Frank Jensen posten.

## 9. Naser Khader

Den tidligere konservative politiker blev ekskluderet af sit parti, efter at fem kvinder var stået frem på DR og havde fortalt om, at de var blevet seksuelt krænket af folketingsmedlemmet. Det skete i kølvandet på en offentliggørelse af en advokatundersøgelse bestilt af partiet.

## 10. Dansk Svømmeunion

Kammeradvokaten udkom med en rapport i 2020 om en hård og kritisabel kultur på både junior- og seniorlandsholdet i dansk svømning. Rapporten konkluderede, at svømmerne var blevet svigtet. Direktøren for Dansk Svømmeunion blev fyret.

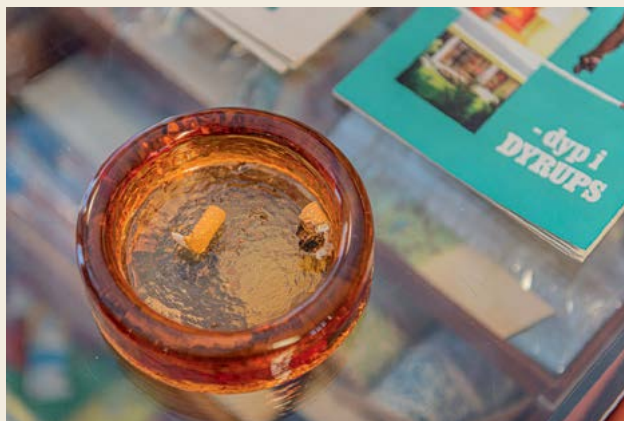
# Datid x nutid = fremtid

Når man skal forholde sig til nutiden, er fortiden vigtig. Hvor meget fylder en bil, en telefon? Det er lettere at forholde sig til det, når man ser, hvor meget de ikke fyldte – engang. I Den Gamle By arbejder omkring 25 akademikere til daglig med at fortælle os, der er i nutiden, om dem, der var i fortiden. Akademikerbladet har mødt fire af dem.



Af: Simon Jøppesen / akademikerbladet.dk

Museumsinspektør Mette Ernst Andersens seneste projekt er en farvehandel, som ligger i gågaden fra 1974. »Tingene sker ofte i en cyklus. 70'erne er meget moderne i dag«, fortæller hun.



Disken. »Vi har én, der går rundt og fylder historisk korrekte skodder i askebægrene«, fortæller Mette Ernst Andersen.



Farvehandlerens kontor. »Sådan en kit-tel gik jeg jo rundt i«. Steffen Christensen, gæst i Den Gamle By, blev uddannet farvehandler i 1970 og arbejdede i en farvehandel frem til 2000. »De har ramt rigtig godt, det er underligt«, fortæller han.



Farvehandlerne var meget visuelle. Udstilling og farver i butikken hænger nøje sammen. Flaskegrøn til hylderne fremhæver salgsvarene.



Lasse Nedergaard Mikkelsen er konservator i Den Gamle By. Han konserverer, vedligeholder, reparerer og rengør. I hans arbejde indgår aspekter af fysik, kemi og alle mulige gamle håndværk. »Det er vigtigt, at vi ikke glemmer fortiden, så vi kan lære af den«, fortæller han. Her er han ved at rengøre en grønlandsk pude, der i 1948 blev brugt til at forsøge at smugle 340 cigaretter ind i Danmark. Han støvsuger gennem et net, der fanger perler eller andre smådele, før støvsugeren spiser dem.



Lasse Nedergaard Mikkelsen med en tyremaske i læder fra 1800-tallet. Den blev brugt til at sætte over hovedet på en olm tyr for at berolige den. Masken er først tørrenset for derefter at få fastsyet løse dele. Så er den vådrenset med en blanding af vand og ætanol og til sidst behandlet med læderfedt.



Ekaterina Poliakova er akademisk medarbejder i Den Gamle By. Lige nu hjælper hun med at forberede en udstilling om klima- og miljøplakater gennem 100 år – op til i dag. »Hele samfundet skal omstille sig i en grønnere retning, og det gælder naturligvis også museerne. Nogle gæster vil måske blive overraskede over, hvordan de bæredygtige tiltag, vi i dag hører om, allerede blev luftet på plakater for mange årtier siden. Plakaterne viser også en udvikling fra fokus på natur til et fokus på miljø videre til et fokus på klima. En udvikling fra det nære til det globale«.



Alt kører i en cyklus, 70'erne er på mode igen i dag. Fx tapet i de gamle mønstre. Tapetfabrikkerne fremstillede lamper af de gamle trykruller og gav dem til farvehandlerne som gave, måske i forbindelse med et jubilæum. »Jeg vil gøre hvad som helst for selv at få fat i sådan en lampe«, fortæller Mette Ernst Andersen.



Plakat tegnet af Ib Spang Olsen, bestilt af Handelsministeriets Energispareudvalg i anledning af energikrisen i 1973. »Det er en pudsigt timing. Vi er lige nu i en energikrise, der i flere sammenhænge perspektiveres til den i 70'erne. En masse af de konkrete opfordringer, man kan se på plakaten, er lige så aktuelle i dag«, siger Ekaterina Poliakova.



En ting, som er ved at forsvinde, er gågaderne. Derfor er én kommet på museum i Den Gamle By, den her fra 1974. »Så kan vi se, hvad vi er ved at miste«, fortæller Erik Nellemann Nielsen, som står lænet op ad gågade-skiltet, og som har været med til at indrette gågaden.



En nutidsklima- og miljøplakat af Marie Chimwemwe og Anders Morgenthaler med kommentarer til de to fra de sociale medier – som: »Du skal ikke tro, at du kan




Museumsinspektør Erik Nellemann Nielsen har brugt en stor del af sin aarhusianske barndom i antikvarboghandlere for at finde Anders And-historier med »den gode tegner« – Carl Barks. Butikken var i 2014 den første, som han var med til at indrette. Dengang kunne man læse i alle bladene. Nu er en del af dem under glas. De blev læst så meget, at bladene gik i stykker.



I 1974 kunne en antikvarboghandler leve af omsætningen fra Anders And og pornoblade alene. Inden butikken åbnede, sorterede Erik Nellemann Nielsen bladene, så man kan se en masse nøgenhed, men ikke den mest hardcore porno. Bladene er under glas, fordi det viste sig svært at fremskaffe de gamle blade fra 1970'erne.

Cheføkonom:

# Nu skal lønnen op



Inflationen er nu så høj, at den ikke kun medfører et reallønnsfald i år, men også risikerer at udhule hele den treårige lønstigning aftalt i OK21. »Ikke en holdbar situation«, siger Akademikernes cheføkonom.



→ Da næsten 98 pct. af DM's medlemmer i 2021 stemte ja til overenskomsterne på det offentlige område, var det på en anbefaling fra formand Camilla Gregersen og den øvrige hovedbestyrelse i DM, at »det er lykkedes at komme igennem med vores helt afgørende krav om sikring af reallønnen for alle«.

Men med en galopperende inflation i første halvdel af 2022 – i juni nåede den op på 9,1 pct. – er det usikkert, om reallønsløftet holder vand. I hvert fald i år, lyder det fra Akademikernes cheføkonom, Martin Laurberg.

»Finansministeriet vurderer, at inflationen bliver 5 pct. hen over året, og Nationalbanken har et risikoscenarie på 9 pct. Til sammenligning er det aftalt, at AC-lønnen i kommunerne stiger med 2-3 pct. i år. Der kan ske udsving, men ikke i en grad, der minder om 5 eller 9 pct.«, siger Martin Laurberg.

Og godt nok sikrer reguleringsordningen, at de offentligt ansatte får 80 pct. af forskellen i forhold til de lønstigninger, der måtte komme på det private arbejdsmarked, men ifølge Martin Laurberg vil de private lønstigninger i år også få svært ved at indhente prisstigningerne.

Ifølge Dansk Arbejdsgiverforening (DA) steg timelønnen på det private arbejdsmarked med 3,8 pct. i første kvartal af 2022, i sig selv den største stigning i 13 år.

»Reallønnen er også presset på det private område. I betragtning af en beskæftigelsessituation med meget lav ledighed og mangel på arbejdskraft i nogle brancher er en lønstigning på 3,8 pct. jo ikke fuldstændig eksorbitant«, siger han.

### Tid til at sikre reallønnen

Hvordan man end vender og drejer det, er der altså udsigt til en reallønsnedgang i år. Dog vurderer Martin Laurberg, at reallønnen vil blive sikret hen over hele den treårige overenskomstperiode, om end inflationen bliver så høj, at det ikke nødvendigvis bliver tilfældet.

På det offentlige område er der først overenskomstforhandlinger igen i 2024, og indtil da vil fokus være på de private lønninger. Med store prisstigninger og mangel på arbejdskraft er situationen umiddelbart gunstig for lønmodtagerne. Samtidig har eksempelvis Dansk Metals formand, Claus Jensen, peget på, at mens lønstigningerne de seneste par år har været moderate, så har virksomhederne haft bugnende overskud, mens salget fortsat er højt.

Ifølge Danmarks Statistik voksede virksomhedernes overskud efter skat med 32 pct. fra 2016 til 2020, mens udgifterne til lønninger i samme periode voksede med 14 pct.

»Så virksomhederne må til lommerne og sikre vores medlemmer i en situation, hvor de ellers kan stå over for et stort reallønsfald«, lød det fra Claus Jensen tilbage i marts.

### Reel usikkerhed

Arbejdsgiverorganisationerne peger omvendt på mørke skyer i horisonten. I USA har en rekordhøj rentestigning fra centralbanken skabt frygt for en forestående recession, og en lignende pengepolitisk stramning ventes at komme fra

## Nana Wesley Hansen,

arbejdsmarkedsforsker ved FAOS  
på Københavns Universitet



Foto: Pressefoto/KU

den europæiske centralbank på et tidspunkt. Hertil kommer den stærkt usikre situation, som krigen i Ukraine har skabt.

Selvom parterne nærmest rituel positionerer sig forskelligt, er situationen i 2022 usædvanlig, påpeger Nana Wesley Hansen, arbejdsmarkedsforsker ved FAOS på Københavns Universitet.

»Den høje inflation – og spørgsmålet om, hvorvidt den bider sig fast eller er kortvarig – har sammen med usikkerheden omkring ukrainekrisen, energiforsyningsproblemet og potentielle rentestigninger skabt usikkerhed om, hvorvidt vi vil se en brat opbremsning i økonomien. Det skaber en helt anden præmis sammenlignet med de år, hvor inflationen var lav og stabil, og hvor der var nogenlunde enighed om, hvordan økonomien ville udvikle sig«, siger hun.

I princippet kan den spændte situation godt udløse en konflikt under næste forårs store private overenskomstforhandlinger, men det vil være usædvanligt. Der er typisk enighed om vilkårene for lønudviklingen på det private arbejdsmarked, der primært sker lokalt på virksomhederne og er markedsdrevet. Derudover har DA og Fagbevægelsens Hovedorganisation et velfungerende partssamarbejde sammen med Beskæftigelsesministeriet, hvor der opnås enighed om den forventede konjunkturudvikling.

Tilsvarende peger Nana Wesley Hansen på, at fagbevægelsen har vist mådehold, når det har været nødvendigt.

»Den finansielle krise og tiden med lavkonjunkturer i 1980'erne er eksempler, hvor lønmodtagerne accepterede løntilbageholdenhed, mod at man sikrede jobbene. Det samme gjorde sig gældende under epidemien, hvor alt var usikkert. Men siden har vi set en periode, hvor mange virksomhederne har tjent godt«, siger hun.

### Pilen peger op

Den høje inflation har skabt spekulationer om en mulig løn- og prisspiral, hvor stigende lønninger presser priserne yderligere op. Men risikoen er lille, mener Martin Laurberg fra Akademikerne.

»Når det handler om lønudviklingen for medlemmerne, skal vi selvfølgelig holde hovedet koldt, og der skal være sammenhæng i tingene. Men der er ikke noget i de lønstigninger, vi har set de senere år, der tilsiger, at der skal udvises stor tilbageholdenhed. Og prisstigningerne skyldes ikke lønstigninger, men andre forhold som stigende energi- og fødevarerpriser, forsyningsknaphed og krigen i Ukraine. Så vi befinder os ikke i en løn- og prisspiral«, siger han.

»Det er ikke en holdbar situation, at reallønnen falder. Derfor er det selvfølgelig også naturligt at kræve mere i løn«, mener han.

I et indlæg i Børsen før sommerferien havde Steen Bocian, tidligere cheføkonom i Danske Bank og nuværende debatredaktør for avisen, en stort set identisk udlægning. Heller ikke han taler om en løn- og prisspiral.

»Medmindre arbejdsmarkedet bliver slået ud af kurs, må man forvente, at lønmodtagerne vil presse på for at blive i hvert fald delvist kompenseret for inflationen. Alt taler derfor for højere lønvækst over de kommende kvartaler og år.«



## Martin Laurberg,

cheføkonom, Akademikerne

Priserne stiger, men lønnen står stille:

## »Nu må Wolt til lommerne«, mener det aktivistiske bud Rasmus »Gazellen« Hjort

→ De drøner derudad med blå Wolt-uniform og termotaske for at levere mad til sultne københavnere.

Det er mageligt for kunderne, men hvad med budene?

For Wolt-buddet Rasmus Emil Hjort – eller »Gazellen«, som han kalder sig – er det en glimrende ordning. Han er vild med sit job.

»Jeg elsker den friske luft og fleksibiliteten, for jeg kan tjekke ind og ud, som det passer mig. Og så synes jeg helt ærligt, at det er sygt grineren at få lov til at køre rundt med mad i en taske på skulderen og give kunderne en god oplevelse«, siger Wolt-buddet, der også er historiestuderende på KU.

Den positive indstilling ændrer ikke på, at »Gazellen« er knap så tilfreds med lønnen. Derfor har det aktivistisk indstillede bud, der er medlem af Wolt Worker's Group, slået sig sammen med argentinske kolleger, der med en underskriftsindsamling forsøger at skabe opmærksomhed om deres krav om højere løn.

»Kurérpartnerne«, som Wolt kalder budene, får 35 kr. per ordre og 5 kr. for hver 500 meter kørt på cyklen. Og mens forbrugerpriserne er steget med 10 pct. på bare et år, har Wolt i samme periode ikke øget lønnen med én krone.

Det kan mærkes på madindkøbene.

»Inflationen har gjort det dyrere at købe basale dagligvarer. Og vi snakker ikke om luksus eller Irma. Jeg bor oven på en Aldi, og her er ting som grøntsager og æg blevet dyrere«.

Rasmus Emil Hjort lægger 700 kr. om måneden i det fælles madbudget, han deler med fire andre beboere i sit kollektiv på Nørrebro.

»Vi sætter det ikke op, men har besluttet, at vi køber de ting, der er billigst. Så det er slut med fødevarer mærket efter forbrugerstandarder som fx økologi. Så vi tager ikke længere hensyn til bæredygtighed«, siger han.

Rasmus Emil Hjort tjener cirka 3.300 kr. månedligt for 19-20 timers arbejde.

»Vi har et rimeligt krav: At Wolt betaler 45 frem for 35 kr. for en ordre. Det er det eneste. I modsætning til fx Wolt-bude i Tyskland får vi ikke løn under sygdom, pension eller feriepenge, så vores krav er ganske rimeligt«, siger han.

Ifølge Facebook-gruppen 'Independent Wolt Couriers' vil selskabet frem til september "evaluere mulighederne for" en forbedret betaling.

*Du er glad for at cykle, men det er vel ikke et så studierelevant arbejde at være bud?*

»Min indstilling er, at studerende i dag kommer til at indtræde i et arbejdsliv, hvor vi skal udvise stor fleksibilitet i det, vi beskæftiger os med. Hvor man både er akademiker og kan arbejde som fitnessinstruktør, eller hvad ved jeg. Så for mig er det en fin måde at skabe et afvekslende arbejdsliv på, der ikke kun handler om et AC-job med gode vilkår«, siger »Gazellen«, der dog i efteråret også starter i ulønnet praktik på et arkiv. ▀

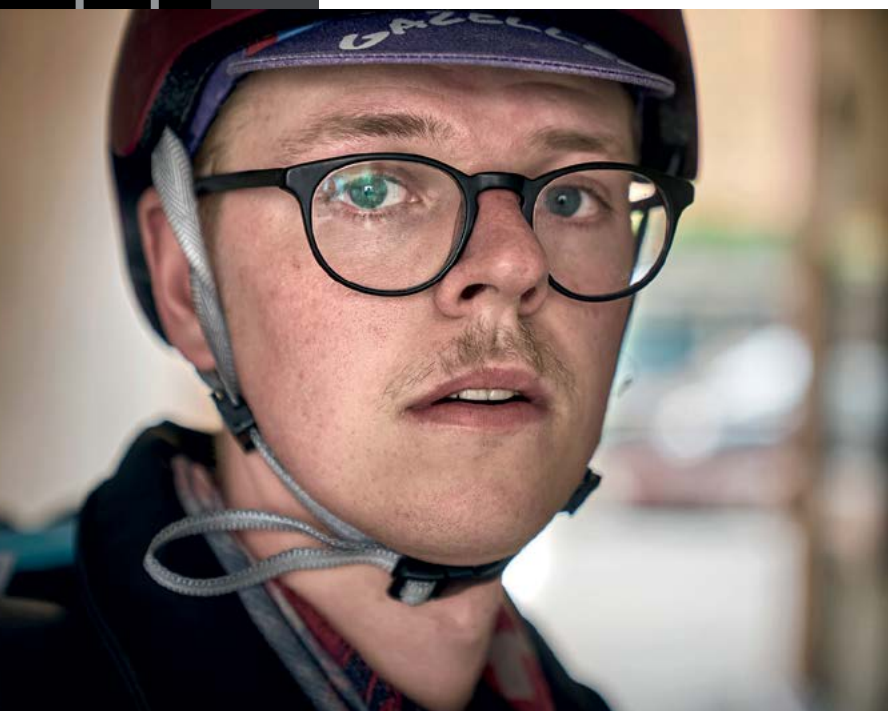


Foto: Niels Ahlmann Olesen/Ritzau Scanpix

# På Teater V får chef og ansatte ens løn: Ingen nem vej ud af lønudhuling



Foto: Jakob Nielsen

→ Det er ikke en guldgrube for Mie Katrine Andersson at være PR- og kommunikationsansvarlig hos Teater V i København.

Hendes løn er 29.120 kr. inklusive pension uden mulighed for tillæg eller bonus, hvilket selv for kulturbranchen er forholdsvist lavt. Med Mie Katrine Anderssons anciennitet – hun er kandidat fra 2019 – kunne hun godt hente 10.000 kr. mere hjem om måneden i andre private brancher.

Det er ikke, fordi hendes chef skummer fløden på hendes indsats. Faktisk får han og alle fastansatte i Teater V nøjagtig den samme kollektivt fastsatte løn.

Men dermed er udsigten til at indhente noget af den tabte købekraft gennem lønstigninger samtidig så godt som ikkeeksisterende.

»Vi har faktisk snakket en hel del om prisudviklingen, og jeg kan klart fornemme, at mange er pressede, fordi vores løn er så lav. Men netop fordi vi har kollektiv løn, så er det jo umuligt at forhandle noget hjem, der reelt ville ændre noget set i forhold til prisudviklingen. Det er ikke ligefrem, fordi teatret skovler penge ind«, siger hun.

Heldigvis har Mie Katrine Andersson forholdsvis få faste udgifter.

»Jeg er i den heldige situation, at jeg ingen børn har, ligesom jeg bor til leje hos min kæreste, der har en andelslejlighed. Så lige nu er min livssituation sådan, at jeg kan klare det. Men det er heller ikke sådan, at jeg lever ekstravagant. Jeg har råd til at købe dagligvarer, men det er ikke sådan, at der ligger en stor opsparing sidst på måneden«, siger hun.

Selvom lønnen er lav, overvejer hun ikke at skifte job.

»Når jeg kigger på andre job, så er der virkelig få ting, jeg synes er så spændende, som det jeg laver. Jeg har tidligere arbejdet andre steder, hvor lønnen og vilkårene er bedre, men jeg kan sindssygt godt lide kulturen på teatret. Jeg kan hurtigt mærke, om det jeg laver gør en forskel, og man vil vildt gerne have, at det går teatret godt. Det giver mening for mig at være en del af det.«

## 3 råd til lønforhandlingen:

### Selvom inflationen udhuler din realløn, er det ikke dit vigtigste argument for en lønforhøjelse.

Mange DM'ere har udsigt til faldende købekraft, fordi deres lønudvikling for tiden ikke følger med de stigende priser. Til gengæld er ledigheden historisk lav, og derfor kan det være det rette tidspunkt at bede om en lønforhandling.

Men det er ikke inflationen, man skal spille på over for chefen, siger Jonatan Elmer, forhandlingskonsulent i DM. Tager du skridtet og beder om en lønforhandling, har han tre pejlemærker:

#### 1.

##### Vis din egen værdi

For det første skal du lægge vægt på din egen værdi som medarbejder, dine opnåede kvalifikationer, kompetencer og dine resultater for virksomheden. Fx ved at italesætte opgaver, du har løst, og som har skabt værdi for virksomheden. Dermed lægger du vægt på den værdi, som arbejdsgiveren betaler for, og det er det vigtigste i lønforhandlingen. Bruger du i alt 3-5 min. på at argumentere for en lønforhøjelse, skal denne del fylde to tredjedele.

#### 2.

##### Fremhæv de bløde sider

Glid dernæst over til at tale om bløde værdier. Dvs. ting som din evne til at samarbejde med andre, din faglige udvikling, arbejdsglæde og loyalitet over for virksomheden. Har du et meget lavt antal sygedage, kan du også spille på, at du er en stabil ressource for virksomheden. Sammenholdt med de øvrige argumenter er det med til at tegne et billede af dig som en stabil og pålidelig medarbejder.

#### 3.

##### Få fakta frem

Endelig bør du lægge faktuelle tal på bordet. Her kan det være en god ide at konsultere DM på forhånd. Hvad er dit lønniveau, og hvordan ligger du i forhold til det generelle niveau i din branche? Brug denne viden til at komme med et realistisk udspil. Under dette punkt kan du godt henviser til inflationens betydning for din realløn, men det skal ikke være det bærende element.

# BIO



## BIO LIVE

# Klimakamp på tallerken

### **BIO LIVE**

4. oktober 2022  
9.30 - 15.00

### **BLOX**

Bryghusgade 1  
1473 København

#### **Hvem er BIO?**

BIO er et fagligt hjemsted for dig, der arbejder med eller i natur og miljø. Fællesskabet samler grønne fagligheder til vidensdeling og debat. Fra natur, klima, miljø og bæredygtighed til by- og arealplanlægning, teknologi og fødevarer. BIO er et tæt samarbejde mellem DM, JA og DSL. Læs mere på [dm.dk/bio](http://dm.dk/bio).

### **Hvordan vil en CO<sub>2</sub>-afgift påvirke landbrug og forbrug?**

**BIO LIVE** dykker ned i argumenter for eller imod en afgift på fødevarer, konsekvenser for produktionen, og hvad en afgift vil betyde, når forbrugerne skal vælge aftensmad i supermarkedet.

Hør seks spændende oplæg fra bl.a. Klimarådet, Forbrugerrådet Tænk og Madkulturen. Moderator: Lykke Friis. Anders Morgenthaler "tegner dagen" - set med skarpe klimabriller.

Du kan også selv deltage aktivt i debatten, dele dine overvejelser og netværke med inspirerende kollegaer.

Det er muligt at deltage både fysisk og online.

**Gratis for medlemmer.** Pris for øvrige deltagere: 500 kr.

Tilmeld dig, og læs mere på  
[dm.dk/bio/arrangementer-i-bio](http://dm.dk/bio/arrangementer-i-bio)

# Mere øremærket barsel til fædre

I begyndelsen af august trådte nye regler i kraft på barselsområdet, som øremærker 11 ugers forældreorlov til hver forælder for at sikre mere ligestilling. Forsker tror på hurtigt effekt.

→ Nye barselsregler betyder, at hver forælder fremover får ret til 11 ugers øremærket forældreorlov. De nye regler kan gøre en forskel for ligestillingen ganske hurtigt.

Det mener Kenneth Reinicke, som er lektor og mandeforsker på Roskilde Universitet. Men det forudsætter, at arbejdspladserne sørger for fuld løn til forældrene under barslen.

»Er økonomien i orden, tror jeg helt sikkert, at vi med det samme vil se den samme udvikling, som vi har set i de andre nordiske lande. Erfaringerne med øremærket barsel i nordisk sammenhæng er kort fortalt, at det virker. Det har man set i både Norge, Sverige og Island. Derfor må man ikke undervurdere betydningen af at tage de her redskaber i brug«, siger Kenneth Reinicke til Ritzau.

Netop fuld løn under barsel er noget, en række private virksomheder har fokus på, og nogle har allerede indført fuld løn under barsel til begge forældre. Det gælder fx COWI og Danfoss.

Kenneth Reinicke understreger også, at det er vigtigt, at forældre ikke står til økonomisk nedgang, hvis de skal gøre brug af de nye regler, og mener derfor, at lønspørgsmålet skal afklares i overenskomster og på arbejdspladser, hvis den øgede barsel til fædre skal få den fulde effekt.

»Det er vigtigt, at der i overenskomsten er noget rygdækning eller kompensation. For det er klart, at hvis man skal gå meget ned i løn, vil nogle nok vælge at sende den lille tidligere i vuggestue«, siger han.

## Rettigheder bør sikres i funktionærloven

Akademikerne ønsker at sikre fædrenes ret til løn under barsel med en opdatering af funktionærloven. Det vil sikre, at de fædre, der ikke er dækket af en overenskomst, alligevel får mulighed for at benytte sig af de nye barselsregler.

»Vi tager det med til overenskomstforhandlingerne, men for os er dette område så afgørende, at vi anbefaler, at alle får ret til fuld løn under barsel. For at sikre, at dette også vil gavn ansatte uden overenskomst, anbefaler vi, at de nye regler implementeres i funktionærloven«, udtaler Akademikernes formand, Lisbeth Lintz, i en pressemeddelelse.

De nye barselsregler er en politisk aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet) og Venstre, SF, Radikale Venstre, Enhedslisten og Alternativet. Aftalen blev indgået i forbindelse med at sikre, at Danmark lever op til EU's orlovsdirektiv og ligestilling af orlovsrettigheder mellem forældre og øremærket forældreorlov. ■

## De nye regler

Reglerne betyder, at de 48 ugers barselsorlov bliver delt ligeligt mellem forældrene. Dermed har hver forælder som udgangspunkt 24 ugers orlov efter fødslen med barselsdagpenge. Ud af de 24 uger skal to af ugerne ligesom i dag holdes i forbindelse med fødslen.

For lønmodtagere vil yderligere ni uger være øremærket. Det betyder, at i alt 11 orlovuger med barselsdagpenge er øremærket og derfor ikke kan overdrages

til den anden forælder. De resterende 13 uger med barselsdagpenge kan derimod overdrages til den anden forælder.

De nye regler gælder for alle lønmodtagere, der har født eller adopteret børn den 2. august 2022 eller senere. Selvstændige og ledige omfattes ikke af øremærkningen. Lønmodtagere, som senere bliver fx ledige eller selvstændige, kan dog overdrage de op til 9 ugers orlov til den anden forælder.

For studerende og nyuddannede gælder særlige regler, som du kan finde på borger.dk. Der gælder også særlige regler for søloforældre og regnbuefamilier, som først træder i kraft 1. januar 2024.

## Læs mere

Læs mere om de nye barselsregler på [dm.dk/raad-og-svar/boern-og-barsel](https://dm.dk/raad-og-svar/boern-og-barsel)



## JOBCENTERETS TILBUD TIL LEDIGE AKADEMIKERE:

# FLYT TIL ESTLAND, OG ARBEJD FOR 12.665 KR. OM MÅNEDEN

Jobcenter København hjælper virksomheden Infomedia med at reklamere for job i Estland, hvor lønnen er under dagpengesatsen i Danmark. Som ledig akademiker skal man »være både fagligt og geografisk mobil«, siger Københavns beskæftigelsesborgmester.

→ Med enkelte undtagelser afholder Jobcenter København hver onsdag en times »JobForum for Akademikere«. Her kan ledige akademikere i København høre oplæg fra private og offentlige virksomheder og få adgang til stillingsopslag til virksomhedspraktikker, løntilskudsstillinger og ordinære job.

Blandt dem, jobcenteret har bedt om at holde oplæg, finder man den danske medieovervågningsvirksomhed Infomedia, der er ejet af JP/Politikens Hus og Berlingske Media. Infomedia har blandt andet brugt muligheden til at søge dansksprogede akademikere til sin afdeling i Tallinn, Estland.

Lønnen som »specialist til medieovervågning« er på 1.700 € om måneden før skat for en 40-timers arbejdsuge. Det svarer til cirka 12.665 kr. og er altså langt under dagpengesatsen for ledige akademikere og meget langt fra det, der er aftalt i overenskomsterne i Danmark.

Stillingen er også blevet promoveret på jobcente-

rets LinkedIn-profil. Det er en slags social dumping for akademikere, mener formanden for Magistrenes A-kasse, Per Clausen.

»Det virker efter min mening helt urimeligt, at man på den måde forsøger at udøve social dumping. Og jeg synes jo ikke, at jobcenteret skulle medvirke til det. Det synes jeg heller ikke, at Infomedia skulle«, siger Per Clausen.

Sådan ser beskæftigelses- og integrationsborgmester Jens-Kristian Lütken ikke på det. Han kalder jobtilbuddet for »god borgerservice«.

»Jeg synes, at man som ledig akademiker skal være både fagligt og geografisk mobil«, skriver han i et svar til Akademikerbladet.

»Hvis den enkelte ledige synes, at et givent job i udlandet er en god idé, er det da god borgerservice også at orientere om jobåbninger i udlandet. Og så må man jo formode, at lønrammen er afstemt med de leveomkostninger, der er i det pågældende land«, siger Jens-Kristian Lütken. →



HUSK AT DER ER GRATIS TAXA!

Estland

NU KOMME  
-DANSKERN

→ Selv mener Infomedia, at stillingen er en attraktiv mulighed for at få et spændende arbejdsliv.

»Det er en spændende branche, hvor man faktisk kan komme ind, og hvis man er villig til at lære og har nogle kompetencer og noget viden, så kan man faktisk ende et sted, hvor man kan blive udfordret og få et spændende arbejdsliv«, siger Søren Holm Hvilsby, der er Head of Nordic Operations ved Infomedia.

Det er ikke ulovligt. Men er det rimeligt?

Normalt ville jobcenteret ikke formidle stillinger, hvor forholdene er markant dårligere end i overenskomsterne. Det fortæller Ledelsessekretariatet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i Københavns Kommune i en mail.

»Hvis jobbet er herhjemme, har Jobcenter København som en fast del af arbejdsgangen en dialog med virksomheden forud for en rekruttering, hvor det sikres, at virksomheden indvilger i, at ansættelsen sker efter overenskomst eller på overenskomstlignende forhold«, skriver Københavns Kommune.

Når det vedrører stillinger i udlandet, er den ledige imidlertid overladt til sig selv. Ifølge kommunen er det her op til den enkelte ledige at vurdere løn og arbejdsvilkår.

»Vi pålægger på ingen måde ledige at søge job i udlandet. Det er helt op til den ledige selv at vurdere,

#### Husholdningsbudgettet i Estland

Løn (brutto)*	1.700 €
Indkomstskat**	-283 €
Pensionsbidrag	-34 €
Arbejdsløshedsforsikring	-27 €
Løn (netto)	1.355,5 €

#### Faste udgifter i Estland

Bolig***	-400 €
Forbrug (vand og varme)****	-150 €
Tilbageværende	805,5 €

**Note: Tallene stammer fra Infomedia selv.**

\* Ifølge den offentlige estiske styrelse Estonian Investment Agency er den gennemsnitlige månedsløn på 1.548 euro.

\*\* Estland har flad indkomstskat på 20 % (kilde: Estonian Investment Agency, Enterprise Estonia).

\*\*\* En søgning viser, at huslejen almindeligvis svarer til lejen for en etværelses lejlighed i Tallinn (kilde: boligportalene City.ee og KV.ee).

\*\*\*\* I Estland kan udgiften til vand og varme variere markant mellem sommer og vinter, fx 80 €/md. om sommeren og 180 €/md. om vinteren (kilde: International House of Estonia, Enterprise Estonia).

## »Det virker efter min mening helt urimeligt«.

Per Clausen, formand for Magistrenes A-kasse

hvorvidt det overhovedet er relevant at søge et job i udlandet«, lyder svaret til Akademikerbladet.

Det får den erfarne arbejdsmarkedsforsker Henning Jørgensen til at kalde jobformidlingen for »omvendt social dumping«.

»Det er omvendt social dumping, fordi det ikke er sådan, at der kommer nogen fra et lavindkomstland og så tager arbejde her. Det her er det modsatte. At man så at sige eksporterer noget til et lavtlønsland, hvor man så pådutter dem, der tager arbejde derovre, en meget lavere løn end den, man kan få i en hjemlig sammenhæng«, siger Henning Jørgensen, der er professor emeritus ved Aalborg Universitet.

Et jobcenter skal forholde sig til den nationale lovgivning og EU-lovgivningen på beskæftigelsesområdet, pointerer Henning Jørgensen.

Fx sikrer EU-lovgivningen arbejdskraftens frie bevægelighed. Derfor er der ifølge Akademikerbladets oplysninger ikke noget til hinder for eller ulovligt ved, at ledige akademikere i Københavns Kommune i regi af Jobcenter København bliver præsenteret for muligheden for at søge job i udlandet, hvor løn og arbejdsvilkår adskiller sig fra de danske.

Infomedia selv afviser, at der er tale om lav løn.

»Hvis man skal arbejde i Tallinn, så flytter man jo også derover. Det er en del af kravet til stillingen. Den lønsum, den er ret fin efter estiske forhold. Vi har lavet nogle beregninger på det. Hvis du kigger på, når du har betalt alle dine faste udgifter, så er det rådighedsbeløb, du har tilbage, altså omregnet i forhold til hvad du kan bruge i Estland, ret fornuftigt. Vores beregninger viser faktisk, at du har mere til rådighed dér, end du vil have i Danmark«, siger Søren Holm Hvilsby fra Infomedia.

»Det er et useriøst udsagn, at Infomedia »pådutter« nogen noget. Vi tilbyder stillinger, blandt andet i Tallinn, Estland, og det er jo fuldt frivilligt, om man vælger at søge stillingen«, siger han.

Siden Akademikerbladet første gang undersøgte sagen, har Jobcenter København fjernet det LinkedIn-opslag, der mest direkte fortæller om jobbet i Estland. ▀





**Borgmesteren:**

# Det er god borgerservice

Foto: Asger Ladefoged

Akademikerbladet har spurgt beskæftigelses- og integrationsborgmester i Københavns Kommune Jens-Kristian Lütken (V), hvad han mener om Jobcenter Københavns formidling af job til en løn, der er under dagpengesatsen. Borgmesterens sekretariat har svaret skriftligt.

*Mener du, at Københavns Kommune skal arbejde for, at private danske virksomheder kan rekruttere ledige akademikere til en løn, der ligger under dagpengesatsen og en tilnærmelsesvis overenskomstmæssig løn?*

»Helt overordnet har jobcenteret to vigtige opgaver. Nemlig at hjælpe ledige i job og at understøtte virksomhedernes rekrutteringsbehov. Det skal selvfølgelig ske inden for lovgivningens rammer, der siger, at et match skal være på overenskomst eller overenskomstlignende vilkår«.

*Mener du, at Københavns Kommune ved Jobcenter København skal arbejde for, at private danske virksomheder kan rekruttere ledige akademikere til stillinger ved danske virksomheder i udlandet til en løn, der ligger under dagpengesatsen og en tilnærmelsesvis overenskomstmæssig løn?*

»Jobcenteret skal arbejde for, at de ledige kommer i job inden for de rammer, som lovgivningen giver os. Jobcenteret kan godt orientere om konkrete jobmuligheder i udlandet, men kan naturligvis ikke pålægge ledige at søge jobbet«.

»Hvis den enkelte ledige synes, at et givent job i udlandet er en god idé, er det da god borgerservice også at orientere om jobåbninger i udlandet. Og så må man jo formode, at lønrammen er afstemt med de leveomkostninger, der er i det pågældende land«.

*Vil du opfordre ledige akademikere i Københavns Kommune til at flytte til udlandet for at komme i arbejde, herunder til en løn, der ligger under dagpengesatsen og en tilnærmelsesvis overenskomstmæssig løn?*

»Jeg synes, at man som ledig akademiker skal være både fagligt og geografisk mobil. Om ens livssituation så i øvrigt er sådan indrettet, at et job i udlandet er en mulighed, er naturligvis helt op til den enkelte ledige at beslutte. Men helt overordnet er jeg tilhænger af et arbejdsmarked, hvor man søger arbejde på tværs af grænserne, og derfor er arbejdskraftens frie bevægelighed inden for EU en hjertesag for mig«.

# Arrangementer, inspiraton og kurser i DM

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

Her kan du se et udvalg af arrangementer i den kommende tid.

Den fulde liste finder du altid på [dm.dk/kalender](http://dm.dk/kalender)

## Medlemsmøder

**DM Ny viden: Laboratoriet i  
ceblelunden**  
31. august 2022 – Online

**Muhammad ifølge Jakob  
Skovgaard-Petersen**  
31. august 2022 – København

**Mini-kursus: Har du talt med en  
computer i dag?**  
1. september 2022 – Online

**Tid til nye tricks i forhandlinger  
med ledelsen?**  
6. september 2022 – København

**Kom i gang med dit første  
boligkøb**  
19. september 2022 – Odense

**Fri fugl eller hamsterhjul?**  
20. september 2022 – København

**Mere arbejdsglæde, tak!**  
21. september 2022 – København

**Kanonkritik, kvindelige  
tænkere og filosofiens store  
glemmebog**  
22. september 2022 – Online

**Hvordan lever man længere?**  
28. september 2022 – København

**DM Netværksdanner-  
uddannelsen**  
24.-25. september 2022 – Horsens

**Informationsmøde om DM's  
mentorordning**  
13. oktober 2022 – Online

## Workshops og kurser

**Bliv klogere på dine  
kompetencer**  
5. september 2022 – Aalborg

**De 7 gode vaner**  
6. september 2022 – Online

**Bliv klogere på tests**  
7. september 2022 – Online

**Sådan lander du et  
spændende job**  
8. september 2022 – Online

**Styr uden om ledighedsstress**  
12. september 2022 – København

**Bliv effektiv i Word**  
8. september 2022 – Online

**Frihed uden kaos**  
14. september 2022 – København

**Styr uden om ledighedsstress**  
12. september 2022 – København

**Sådan får du en skarp profil på  
LinkedIn**  
12. september 2022 – Online

**Sådan laver du gode møder/  
mødefacilitering**  
19. september 2022 – Online

**Sådan får du et  
kommunikationsjob**  
20. september 2022 – Aarhus

**Jobmissionen**  
21. september 2022 - København

**PowerPoint grundkursus**  
21. september 2022 – Online

**InDesign grundkursus**  
22. september 2022 – Online

**Photoshop for begyndere**  
27. september 2022 – København

**Excel pivottabeller**  
5. oktober 2022 – København

**Kend din type – før du  
søger job!**  
5. oktober 2022 – Online

**Vil du være bedre til engelsk  
korrekturlæsning?**  
10. oktober 2022 – København

**Find dine mål og gå efter dem**  
10. oktober 2022 – Online

**Excel makroer og VBA**  
11. oktober 2022 – København

**Ledelse – noget for dig?**  
12. oktober 2022 – København

**Professionel kundekontakt**  
26. oktober 2022 – København

**Annoncering på Facebook og  
Instagram**  
26. oktober 2022 – København

## For unge

### Sådan lander du et spændende job

8. september 2022 – Online  
21. november 2022 – København

### Hvordan kan du lede projekter, og hvad er forretningsforståelse?

12. september 2022 – Online

### Hvad er en strategi, hvad er organisationsforståelse, og hvilke digitale kompetencer skal du have?

19. september 2022 – Online

### En fremtid som projektleder I – Kom godt i gang med projektkarrieren

30. august 2022 – Online  
4. oktober 2022 – Aarhus  
8. november 2022 – København

### En fremtid som projektleder II – Få styr på planlægning af projektet

20. september 2022 – Online  
25. oktober 2022 – Aarhus  
22. november 2022 – København

### En fremtid i konsulentbranchen?

22. september 2022 – Aarhus  
11. oktober 2022 – København  
24. november 2022 – Online

### En fremtid som selvstændig

23. september 2022 – Aarhus  
12. oktober 2022 – København  
25. november 2022 – Online

Samt et væld af værktøjskurser inden for kommunikation, præsentation, kodning og studieværktøjer.

## For BIO

### Besøg hos økologisk mælkeproducent med Thise Mejeri

29. august 2022 – Års

### Skov der batter i klimakrisen

31. august 2022 – Online

### Naturligt producerede haveplanter til glæde for natur, miljø og arbejdsmiljø

31. august 2022 – Sjælland

### Klimafolkemødet 2022

1.-3. september 2022 – Middelfart

### Grønt design til GASA's nye hovedsæde

1. september 2022 – Odense

### Botanisk Udfordring

3. september 2022 – København

### Besøg til Naturnationalpark Tranum

10. september 2022 – Brovst

### Foredrag om cannabisforædling

14. september 2022 – København

### Hvordan kan miljø-DNA (eDNA) bruges til at overvåge naturen

28. september 2022 – Online

### Kursus i blomsterfotografering

24. september 2022

### "Sank & spis" – Sankekursus

28. september – 2022

### BIO årsmøde 2022

30. september 2022 – Kolding

### BIO LIVE: Klimakamp på tallerkenen

4. oktober 2022 – København

## Målrettede arrangementer

### For ledere

#### Adfærdspsykologi og Adfærdsdesign – påvirk mennesker og forandringer i forudsigelige retninger

7. september 2022 – Aarhus  
21. september 2022 – København

#### Inbetweeners

15. september 2022 – København  
1. november 2022 – Aarhus

#### Sådan griber du forandringer an!

27. september 2022 – København

#### Biasbevidst ledelse – minimér dine ubevidste bias

13. oktober 2022 – Online

#### Åndehul for ledere – Hvor bevidst er du egentligt om din autoritet?

26. oktober 2022 – København

### For selvstændige og freelancere

#### Hvordan bruger du dit netværk til at udvikle din selvstændige forretning?

31. august 2022 – København

#### Sådan sælger du fortællingen om dig selv og din forretning

27. september 2022 – København

#### Markedsføringsjura og GDPR: Hvad må du (ikke)?

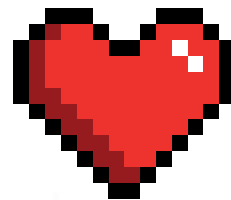
29. september 2022 – København

#### Skab gennemslagskraft med grafiske skabeloner

5. oktober 2022 – København



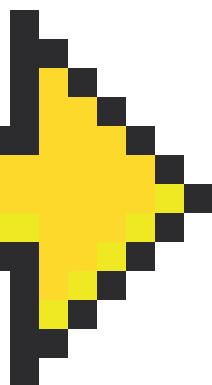
At: Maja Blasen / akademikerbladet@dm.dk · Illustration: Øvind Howland



Computerspil har eksisteret i 50 år. De blev skabt til underholdning og leg, men har for længst gennemsyret samfundet både teknologisk, kunstnerisk og kulturelt. Computerspillet er en prisme, der både forstørrer og viser nye facetter af menneskeheden.

# VEN VEN TÆR DÆN PÅ DIT DIG





I 2006 skete der noget i World of Warcraft, der stadig bliver talt om i dag. En af spillerne var død, altså ikke bare en af karaktererne, men det menneske, der sad ved computeren og spillede. Hans venner fra spillet besluttede sig for at holde en mindehøjtidelighed i den virtuelle verden. Inde i spillet. Deres karakterer lagde rustningerne fra sig, de

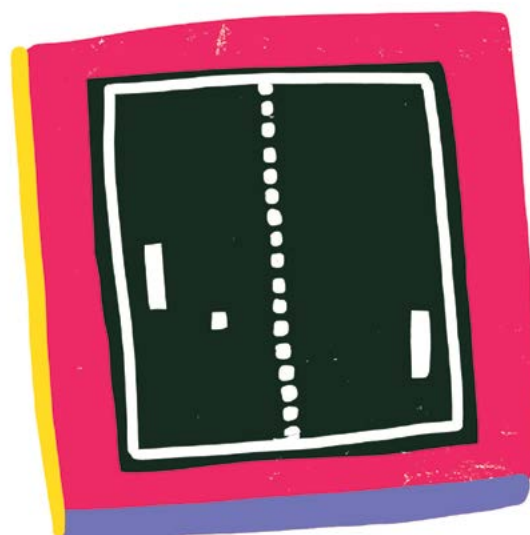
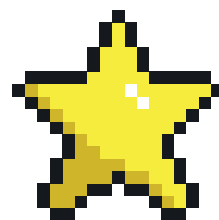
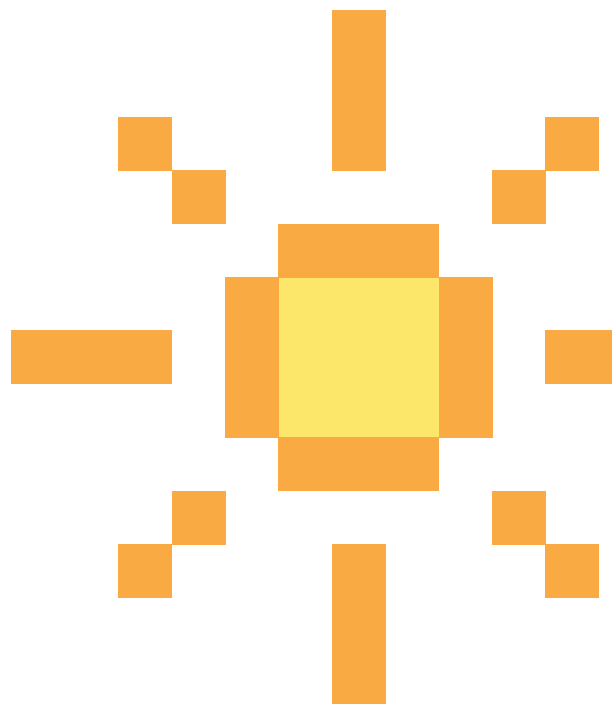
samledes og holdt mindetavshed. Imens benyttede en anden gruppe spillere sig af lejligheden til at snige sig forbi og angribe alle begravelsesgæsterne. For dem var det nemlig stadig bare et computerspil.

»Når vi taler om computerspil, har vi en sproglig tendens til at sige, at »det ikke er virkeligt«, mens de mere hardcore digitale bruger ordene »online« og »offline« for at vise, at der ikke er nogen virkelig verden og en uvirkelig verden. Det, der foregår i computerspillet, er også virkelighed«, forklarer Emil Hammar, spilforsker ved Tampere Universitet i Finland og KADK i Danmark.

Computerspilsverdenen har sit eget lingo, fx kalder man det »bleed« eller »at bløde«, når et begreb eller et fænomen bevæger sig fra onlineverdenen ud i offlineverdenen eller omvendt. Der har været mange blødninger i de fem årtier, computerspil har eksisteret, og efterhånden som hele verden er kommet online, tager de til i styrke.

### Vis mig, hvad du spiller, og jeg skal sige dig, hvem du er

Computerspil startede som et eksperiment på de amerikanske universiteter i slutningen af 1960'erne. På det tidspunkt var computere så sjældne og dyre, at de ikke fandtes i almindelige hjem, men i forskningslaboratorier på de højere læreanstalter. I pauserne morede de studerende sig med at programmere simple spil, fx tennisklassikeren Pong, og lige så snart spilindustrien fik øjnene op for det kommercielle potentiale, blev det hurtigt sat i udvikling og senere i produktion. Det blev til arkadespil, konsoller, gameboys og senere gaming på hjemmecomputerne. I dag er spilindustrien gigantisk. Udviklingen af et spil koster snildt det samme som en Hollywood-produktion, men det eksperimentelle element er aldrig forsvundet, heller ikke fra brugerne og græsroddernes side. Så sent som i år 2000 opstod et af de mest kendte spil, Counter-Strike, som en såkaldt mod, det vil sige en modifikation af et tidligere spil, som brugerne syntes manglede multiplayerkomponentet. Counter-Strike opstod



som en særdeles levedygtig Fugl Fønix af asken fra ophavsspillet Half-Life.

»Meget bliver udviklet af grassroots, det er bare et faktum. Hele computervidenskaben går tilbage til spørgsmål om spil. De første spørgsmål, Alan Turing stillede, handlede om skak«, fortæller Hans-Joachim Backe, lektor på ITU og underviser i spiludvikling.

Computerspil har altid haft et element af læring i sig. Når spillerne bruger tusindvis af timer på et spil, bliver de ikke bare bedre til spillet, men tit også til ting, der foregår i virkeligheden eller offline.

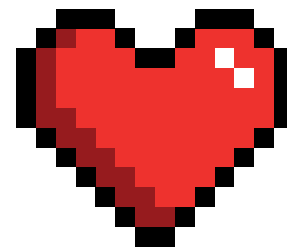
»I sportens verden ser vi i øjeblikket en generation af atleter, som har lært meget om, hvad de gør, fra computerspil«, beretter Hans-Joachim Backe.

Racerkørere kender alle svingene fra verdenskendte baner, inden de overhovedet besøger dem i virkeligheden, fordi de kender dem fra computerspilssimulationer. Fodboldspillere i dag er også i en helt anden liga end før, blandt andet takket være spil som FIFA.

»I dag er unge fodboldspillere meget mere taktiske og strategisk begavede, end de var for fem eller ti år siden, fordi de har studeret fodboldspil fra fugleperspektiv. De har spillet fodboldsimulationer og har forstået, hvordan hele holdet hænger sammen, på en måde, som man ikke kunne forstå for 20 år siden«, udtaler lektoren fra ITU.

Faktisk har det internationale fodboldforbund, FIFA, haft en del problemer med sin branding, fordi folk først og fremmest tænker på computerspillet, når de hører navnet FIFA, ligesom det er blevet til et verbum på den måde, som usædvanlige fænomener kan blive det. Man siger »at google« i stedet for at søge på nettet, og man taler om »at spille fifa«, når man gerne vil tage en tur på den virtuelle grønsvær. Den læringsoptimering, som den form for spil har medført i en lang række sportsgrene, ses også inden for militæret – her med helt andre, drastiske konsekvenser,

»Jeg er helt sikker på, at vi vil læse nogle historier om ukrainske soldater og civilister, der er dygtige



i kampen mod russerne, fordi de har spillet virtuel krig«, påpeger Hans-Joachim Backe.

### Metateknologi

Læring kan både være bevidst og ubevidst, den kan være praktisk eller teoretisk. Ud over den direkte læring af fx at spille et fodboldspil, hvor man bliver bedre til at forstå spillet taktisk, så lærer computerspil også brugerne noget om computere.

»Folk misforstår tit måden, vi lærer på af spil. Vi lærer ikke bare af selve spillet, men også af selve softwaren, fordi spillenes userinterface er meget brugervenlige og optimerede. Vi lærer at være effektive i håndteringen af en computer«, forklarer Hans-Joachim Backe.

Meget af den teknologi, der er blevet opfundet til spil, har fundet vej over i offlineverdenen. De mennesker, der spiller first-person-shooter-spil, kender den teknologi, hvor man ser ud gennem øjnene på en karakter, samtidig med at man får serveret en række data, fx om ammunition eller afstande, ved siden af. Det kalder man heads-up-displays, fordi brugeren ikke behøver at sænke blikket for at få leveret tal, men kan få det hele serveret i øjenhøjde. Den slags metateknologi blev oprindeligt udviklet til militærets moderne kampfly. Så fandt det vej ind i computerspillene og sidenhen tilbage i offlineverdenen igen, men denne gang i en mere fredelig version i din bil, hvor du kan få GPS-oplysninger og hastighedsbegrænsninger leveret til en skærm inden for dit synsfelt.

»Det er cykliske teknologitransfers, de foregår hele tiden, og nogle gange er det svært at sige, hvor de oprindeligt kommer fra. Computerspil hjælper med at popularisere og fintune brugen af de her ting«, forklarer Hans-Joachim Backe.

En tredje ting, som vi øver os på og bliver bedre til at navigere i, når vi spiller computerspil, er mere luftige begreber som etik og moral.

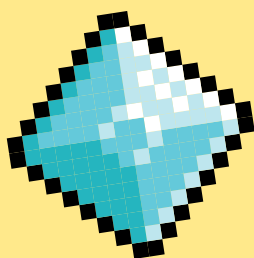
### Slytherin eller Gryffindor

Når du træder ind i onlineverdenen, kan du være den, du har lyst til. Reglerne for din opførsel er anderledes, end de er i offlineverdenen, men som spiller er



DET  
FOR, DER  
COR, DER  
ER OPGAR I  
ER OGSÅ  
VIRKELIGHED  
ERSPILLET,

# COMPUTER- SPILLET'S HISTORIE



## Sidst i 60'erne

### Tennis på laboratorium

Computerspil opstår i universitetslaboratorier i USA, hvor de studerende i fritiden udvikler spil på universitetets computere. Det er primitive spil som Pong, også kendt som Tennis for to.

## 1972-1978

### Arkadespillet opstår

Spilindustrien har opdaget, hvor populært det er at spille på computer, og udvikler arkadespil, fx Space Invaders.

## 1978

### Atari angriber

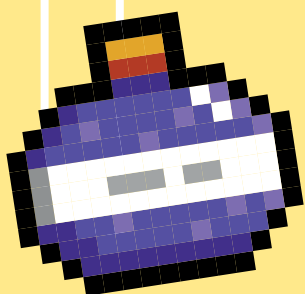
Spilfirmaet Atari får en kæmpe succes med sin spilkonsol Video Computer System, som er modular, dvs. at den består af flere elementer: selve konsollen og så kassetterne med spil på. Pludselig kan helt almindelige mennesker spille computerspil derhjemme, og de har mange forskellige at vælge imellem, de skal bare skifte cassette.



## 1983

### Industrien tæt på kollaps

The Video Game Crash of 1983. Atari er blevet grådig og udvikler på få uger det nye videospil til Spielberg-filmen »E.T.«. Spillet er elendigt, og både Atari og resten af den stadig nye computerspilsindustri er ved at kollapse på grund af fiaskoen.







## Midten af 1980'erne

### Commodore-craze

Hjemmecomputeren Commodore64, der kom på markedet i august 1982, bliver udbredt til helt almindelige hjem. På den kan man både spille og lære sig selv at programmere.

## 1989

### Mario med i tasken

Nintendos Gameboy bliver den hidtil mest solgte bærbare spilkonsol.

## 1990 og frem

### Flere maskiner til spil

Spilverdenen er blevet dobbelt, nu kan man spille på både konsoller og hjemmecomputere. De første pc'er var ikke multimediacomputere og havde hverken grafikkort eller lyd-komponenter, det får de nu.

## 1993

### Helvede i første person

Doom lanceres, spillet bliver voldsomt populært og definerer hele first-person-shooter-genren.



## 1997

### Hej onlineverden

Ultima Online lanceres som det første onlinemultiplayergame, hvor flere tusinde spillere kan interagere med hinanden.

## 1998

### Den første internetkonsol flopper

Sega lancerer Dreamcast, som er den første konsol, der er skabt til at blive tilknyttet internettet. Den bliver et stort flop. I nulserne bliver det helt almindeligt at bruge konsoller tilknyttet nettet.



## 2000

### Modifieret krigsførelse hitter

Counter-Strike bliver til. Igen et eksempel på et spil, der opstår ud af spillernes egne eksperimenter som en mod (modifikation) af spillet Half-Life. Counter-Strike er også et af de første spil, der bliver holdt turneringer i, og som bliver en tilskuersport.



## 2003

### Et andet liv opstår

Second Life lanceres. Det bliver omtalt som et spil, men man kan ikke vinde Second Life – det er i virkeligheden mere et eksperimentelt forum, hvor folk kan mødes og interagere gennem deres avatars. Det er SoMe, før SoMe blev udbredt.

## 2004

### Warcraft går online

World of Warcraft lanceres og er til dato et af de mest populære spil. Der udkommer nye versioner af spillet næsten årligt.

## 2005

### Spil til træning af hjernen

Braintrainingspil bliver udbredt, de er møntet på spillere, der er over 60 år.

## 2006

### Bevægelsesspillet opstår

Nintendo Wii kommer på gaden som det første bevægelsesspil. Spillet opstår på grund af konkurrencen mellem de forskellige spilproducenter, der har hver deres baggrund. Sony er et teknologifirma. Microsoft er et softwarefirma. Nintendo startede som et spilfirma, der er mindre teknologisk stærk end de andre og derfor må opfinde en ny niche: bevægelsesspil.



## 10'erne og frem

### Casual candy

Casual Gaming opstår. Det er spil på din smartphone, fx CandyCrush eller Plants vs. Zombies. Det er spil, som du kan gå til og fra, og som ofte er gratis at spille, fordi de fx er reklamefinansierede.

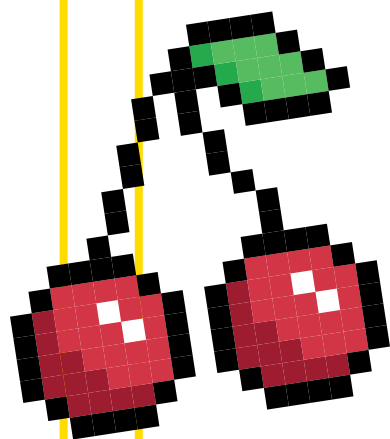
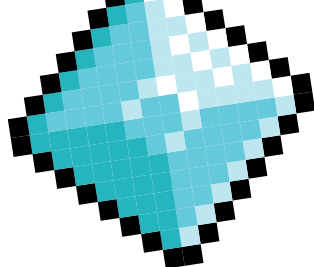
## 2016

### De to verdener filtrer sig sammen

Pokémon Go bliver lanceret og er det hidtil mest succesfulde augmented reality-game, hvor man bevæger sig rundt og inddrager omgivelserne fra virkeligheden.



KILDE: HANS-JOACHIM BACKE, DTU.



→ du helt klar over differencen, og derfor kan det være med til at styrke dit moralske kompas, også selvom du vælger en ond karakter i et spil.

»En af de ting, vi har lært, er, at etik og moral er noget, vi kan øve i computerspil, og at vi kan skelne mellem den rigtige verden og spilleverdenen«, udtaler Miguel Sicart, der er lektor og centerleder for Digital Play på ITU.

»Vi har også lært, at det er relativt nemt for os at lave samfundsagtige strukturer i den virtuelle verden. Det er ikke bare for at socialisere, men også for at udforske sociale strukturer. Der er forskellige former for demokrati og tyrannier i computerspil«, uddyber han.

Da computerspil for alvor blev udbredt, blev de kritiseret for nogle af de samme ting, som filmindustrien tidligere var blevet det. At voldelige spil ville gøre brugerne voldelige. Men i virkeligheden er skiftet mellem virkelighedens spilleregler og reglerne i computerspillet ikke et anderledes eller større skift end det, man foretager, når man spiller fodbold. Altså fodbold i virkeligheden udenfor på en græsplæne. Her tackler man sine modstandere, men spillerne ved godt, at det sekund kampen er ovre, og de forlader banen, så er tacklinger ikke længere noget, man må bruge. Folk, der spiller fodbold, tackler ikke tilfældige forbipasserende på fortovet.

»Vi har forskning, der viser, at når spillerne møder de etiske dilemmaer i et spil, kan de tage en aktiv beslutning om at være ond i spillet i stedet for at bruge de moralske eller etiske tankegange til at løse spillet. Det er en legeplads, hvor vi kan øve vores etiske evner med en vis sikkerhed, fordi vi ved, det er et spil«, forklarer Miguel Sicart.

En anden kritik af computerspil går på, om det kan bruges politisk. Der er ingen tvivl om, at højrædjede unge mænd er mere interesserede i at spille

first-person-shooter-spil som Call of Duty end i at spille Sims.

»Spil er ikke nødvendigvis et værktøj, der kan ændre folks meninger på den måde, men det kan godt være et instrument, der holder folk mere fast i de ideer, de allerede har. Man bliver mere tiltrukket af de miljøer, hvor de meninger, man har, er majoritet. Det er ligesom med fodboldfans. Man støtter de fodboldhold, hvor folk mener det samme som en selv«, forklarer Miguel Sicart.

Da computerspil blev udbredt i 1980'erne, var den typiske spiller en ung mand, der sad i kældermørket, men i dag er computerspillets demografi helt anderledes. Statistikken viser, at der er flere kvinder end mænd, der spiller computerspil, og at de bliver spillet af folk i alle aldre, også af ældre mennesker.

»Det, vi lærer gennem computerspil, er at forstå, hvordan computere fungerer, og hvordan vi relaterer til dem i en verden, hvor computere er over det hele. Mennesker behandler computere på en social måde, næsten ligesom var de mennesker, det er også noget, vi har lært gennem computerspil. Det bliver en del af vores kultur og vores udtryk«, siger Miguel Sicart.

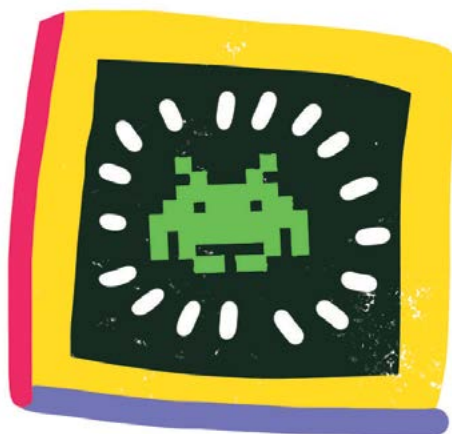
Computerspil har også virket som et forstørrelsesglas for nogle af menneskenes mindre pæne sider.

### Gamergate

I 2014 havde to ekskærester et sammenstød online. Den mandlige part i forholdet beskyldte sin kvindelige eks for at have tilbudt en mand seksuelle ydelser for at få positive anmeldelser af sit computerspil. Det startede en gigantisk shitstorm online under hashtagget #gamergate, hvor nogle mandlige spilleres toksiske holdninger til kvinder brød ud i lys lue.

Gamergate førte forstørrelsesglasset hen over en tendens, der altid har eksisteret i offlineverdenen, men som er blevet meget mere tydelig og eksplicit online.

»Det er noget, vi har lært af computerspil: Folk online kan være røvhuller, fordi de tror, der ikke er





nogen regler, så længe de er anonyme. Man skal være forsigtig med at sige, at det er et spilfænomen. Alt, hvad der sker på 4chan eller Reddit, er et SoMe-fænomen, mere end det er et spilfænomen», udtaler Hans-Joachim Backe.

I starten blev chikane og stalking på nettet ikke taget lige så seriøst som det, der foregik offline, men også her er der sket et ryk. Der er sket et bleed af kriminalitet.

»Der er så meget, der foregår digitalt, der har med verden at gøre, altså den materielle virkelighed. Vi er meget på SoMe, vi skriver, snakker og råber til hinanden«, udtaler spilforsker Emil Hammar.

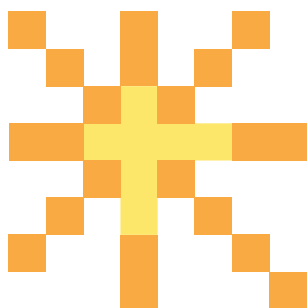
Det er ikke bare et spørgsmål om computerspil, men mere at der findes en onlineverden, som fungerer på mange forskellige slags platforme, hvor spil blot er ét af dem.

»Computerspil har en massiv rolle i vores samfund, men man kan ikke bare pege på ét spil og sige: Det er derfor, den her ændring er sket«, udtaler Miguel Sicart.

Spilforskerne ser de største forandringer på den lange bane. For 20 år siden kunne man ikke forudse, hvor meget computerspilsværden har penetreret virkeligheden og er blevet en del af den. Computerspil er virkelighed.

»Jeg ser flere unge mennesker, der bruger computerspil til at udtrykke sig. For 30 år siden ville de have lavet musik eller skrevet et digt, men i dag laver de et computerspil. Flere og flere bruger computerspilslogik til at udvikle nye kunstformer eller til at påvirke de gamle kunstformer«, siger Miguel Sicart.

»Jeg vil udtrykke det sådan, at Troldspejlet har vundet«. ▀



## Ph.d.-stillinger på Aarhus BSS Aarhus BSS Graduate School

Aarhus BSS er et af Aarhus Universitets fem fakulteter. Her har vi samlet de erhvervs- og samfundsvidenskabelige forskningsområder i en række stærke og internationale forskningsmiljøer. Mere end 250 ph.d.-studerende er i dag indskrevet på Aarhus BSS Graduate School, og hvert år starter mere end 60 studerende fra hele verden. En ph.d.-uddannelse kvalificerer dig til en karriere i enten den akademiske verden eller i den private eller offentlige sektor.

Aarhus BSS Graduate School opslår nu en række ph.d.-stipendiater med start ved semesterstart den 1. februar 2023. Læs mere om vores ph.d.-programmer og se det fulde stillingsopslag på [bss.au.dk/blivphd](https://bss.au.dk/blivphd), hvor du også kan finde link til ansøgningsformularen og læse mere om Aarhus BSS og Aarhus BSS Graduate School.

 ANSØGNINGSFRIST  
**13. september 2022**

 ANSØGNINGSLINK  
[bss.au.dk/blivphd](https://bss.au.dk/blivphd)

## Nyt eksternt censorkorps til Professionsbachelor i Natur- og Kulturformidling

Der skal nybeskikkes censorer til Professionsbachelor i Natur- og Kulturformidling for perioden fra d. 1. april 2023 til d. 31. marts 2027.

For mere information om uddannelsen mm. se [www.nkfcensor.dk](https://www.nkfcensor.dk).

Det elektroniske ansøgnings-skema er tilgængeligt via [www.censor-it.dk](https://www.censor-it.dk) i perioden fra d. 26. august til d. 6. oktober 2022.

# Fredeligt fremad

En bæredygtig, mangfoldig fagforening. Det er fremtiden for DM, har medlemmerne besluttet på foreningens øverste demokratiske myndighed, kongressen.



Den slags sker *kun i DM*.

Tanken var nærliggende, da DM's kongres i starten af juni blev skudt i gang af et indigneret medlem, der fra morgenstunden ønskede dirigenten afsat med anklager om manipulerende adfærd. Cirka 150 medlemmer stemte imod ideen – kun 2 stemte for – og så var ballet åbnet til DM's øverste politiske myndighed, der mødes hvert tredje år for at vedtage foreningens arbejdsprogram.

Ofte var beslutningerne lette at træffe i DGI Byens lysfartige konference lokaler, og dilemmaerne sjældent større end valget til morgenanretningen. Croissant eller pain au chocolat? Skal DM arbejde for forskningsfrihed eller ej?

På førstedagen lå 19 ændringsforslag til arbejdsprogrammet klar til behandling, på andendagen 19 resolutioner, og langt de fleste blev vedtaget med et overtal på 85-90 procent af stemmerne. Kun få forslag blev stemt

helt ned, blandt andet et ønske om at tilføje Dansk Magisterforening som binavn til DM. Selv den økonomiske plan for de næste tre år blev vedtaget uden den store palaver.

## Den bæredygtige fremtid

Medlemmerne vedtog altså et nyt arbejdsprogram for årene 2022-2025, der i høj grad lignede det, der var lagt op til fra start.

Mens den forrige kongres bød på blandt andet navneskift, nye strategiske mål og en satsning på medlemsdrevne netværk, handlede nyskabelserne denne gang om DM's grundlæggende værdier.

For det første vedtog kongressen, →



## 6 pejlemærker for DM

DM skal overordnet arbejde for følgende frem mod 2025:

1. Mere faglighed
2. Bedre arbejdsmiljø og gode forhold
3. Mere ligestilling og mangfoldighed
4. Grøn omstilling
5. Højere kvalitet i uddannelse
6. Mere efteruddannelse.

»Alle uanset baggrund og identitet skal have mulighed for at udnytte deres faglige potentiale«.

DM's nye arbejdsprogram for 2022-2025



→ at DM fremover vil fokusere på »en bæredygtig udvikling« af ikke bare arbejdslivet, men hele samfundet. Fagforeningens rolle udvides altså til mere end blot at varetage medlemmernes egne interesser – der skal også arbejdes for det almene vel.

»Vi skal se på, hvordan vi skaber en bæredygtig udvikling – først og fremmest i arbejdslivet, men også den større vision: Hvordan skaber vi en verden, hvor der er plads til alle? Ikke kun mennesker, men alle arter«, lød det fra formand Camilla Gregersen i åbningstalen.

Camilla Gregersen fremhævede den kommende fusion med fagforeningerne JA og DSL som et historisk nedslag. Fusionen skal gøre DM til den foretrukne fagforening for akademikere med en grøn faglighed.

Øvelsen bliver at samle de efterhånden mange forskellige typer af akademikere under et fælles mål, sagde Gertrud Knudsen, der er formand for JA, hvis medlemmer er akademikere med fagligheder inden for natur, miljø og fødevarer.

»Selv om vi er forskellige i kultur og historie, er der fornuftige ting i det her. Vi har brug for muskler til fagforening classic og til at sikre den identitet, der knytter os sammen«, forklarede hun.

Et af elementerne i en fusion er BIO, der allerede er lanceret. Det er en såkaldt »faglig søjle« med særlige nyhe-

## De uenige

Den overordnede enighed blev til tider udfordret af to helt modsatte fronter – på den ene side de idealistiske studerende og på den anden side de indignerede pensionerede medlemmer. Begge grupper, der havde det til fælles, at de ikke følte sig hørt i fællesskabet.

Fra talerstolen argumenterede de studerende passioneret for en mere aktivistisk fagforening. Flere protester, flere aktioner, lød det – ellers bliver fagforeningen glemt.

»Når jeg snakker med mine venner – feminister, klimaaktivister – kigger de underligt på mig, når jeg siger, jeg er aktiv i fagbevægelsen«, lød det fra en studerende.

»DM skal være en organisation, hvor der er andre måder at være aktiv på end at stille op til bestyrelser eller være TR. Vi skal have lokale former for aktivisme«.

De studerende mødte særligt modstand mod deres forslag om, at DM skal indgå i et samarbejde med andre forbund om »et solidarisk løft af lavindkomstgrupper« i overenskomstforhandlingerne. Det kunne ikke komme på tale, lød det fra flere andre medlemmer. »God debat, men vi kan ikke låse

os fast i en overenskomstforhandling her«, lød det fra én. »Det vil bidrage til løgnefortællingen om akademikere som nogle, der ikke løfter noget for samfundet«, sagde en anden.

Det fik varmet blodet op hos en af forslagsstillerne. »Vi studerende arbejder som aflastere, som vikarer. Det er også dem, vi vil løfte lønnen hos. I snakker, som om vi ikke er i forsamlingen. Hvis ikke vi er ofre for prekariseringen, hvem er så?«

Flere pensionerede medlemmer oplevede samme følelse af at stå uden for indflydelse. Netværket Meningsfuld Senkarriere havde indstillet hele fem ændringsforslag. Fire af dem blev forkastet af kongressen. Tidligere var et forslag om at give pensionerede medlemmer mulighed for at stemme til formandsvalget også blevet stemt ned. Det efterlod medlem Tine Hjort Binzer med en ærgerlig fornemmelse, fortalte hun.

»Jeg er lidt ked af, at seniorerne får en omgang aldersbashing. Det er et problem på hele arbejdsmarkedet, at seniorerne bliver holdt ude. Jeg har selv prøvet det – man ryger ud af det fælles«.

der, medlemstilbud og arrangementer målrettet de medlemmer, der »arbejder med, for eller i naturen og miljøet«.

### DM vågner op

Det andet værdimæssige nybrud handler om identitetspolitik.

DM skal være Danmarks mest attraktive fagforening for LGBT+ personer, lyder det i en skriftlig udmelding, der blev vedtaget på andendagen.

I arbejdsprogrammet fremgår det nu også, at »alle uanset baggrund og identitet skal have mulighed for at udnytte deres faglige potentiale«.

Ændringen er blevet båret frem af et medlemsnetværk, der vil forbedre vilkårene for LGBT+-medlemmer. Netværket fik bred opbakning til en officiel melding fra DM, der blandt andet lyder:

»I DM skal alle nuværende og kommende LGBT+-medlemmer vide, at de trygt kan finde den nødvendige støtte og vejledning hos deres fagforening og tillidsvalgte«.



DM vil være Danmarks bedste fagforening for LGBTQ+-personer:

# »Nu flyver vi!«



En gruppe medlemmer er gået sammen i et netværk, der skal forbedre arbejdslivet for LGBTQ+-personer. Til kongressen fik de vedtaget to forslag:

- Det står nu i arbejdsprogrammet, at »alle uanset baggrund og identitet skal have mulighed for at udnytte deres faglige potentiale«.
- DM har meldt ud offentligt, at man vil være Danmarks mest attraktive fagforening for LGBTQ+-personer. Vi har talt med to af medlemmerne bag netværket.

**Liv Hernø-Toftild:** »For os er det personligt. Vi vil gerne kunne gå på arbejde, ligesom alle andre, uden at risikere diskrimination og utryghed. Jeg er nonbinær, og det er sjældent noget, jeg er åben om i arbejdssituationer, fordi jeg ved, det kan skabe problemer for mig og min karriere.

44 procent af de danske LGBTQ+-personer ved ikke, om de kan gå til deres fagforeninger med deres arbejdsrelaterede udfordringer. Sådan skal det ikke være. Alle LGBTQ+-medlemmer skal vide, at de kan ringe til DM og blive mødt af en ansat, der har viden om og professionel forståelse for de udfordringer, som LGBTQ+-personer oplever på arbejdspladsen eller studiet.

DM skal kommunikere: *Vi har din ryg, og de ansatte skal være rustet til at støtte LGBTQ+-personer i, hvordan de navigerer i deres arbejdsliv«.*

**Janni Nielsen:** »Vi og andre queers har selv meget personligt på spil i denne sag. Vi skal springe ud kontinuerligt – også her på kongressen – og det kan være svært at sætte sig ind i for andre, hvor udsat man er i sin hverdag. Vedtagelsen af de to forslag kan få enorm betydning for alle dem, der mistrives på deres arbejdspladser og studier, fordi de ikke kan være sig selv. LGBTQ+-rettigheder handler om menneskeliv, og mange LGBTQ+-personer mistrives, nogle er endda selvmordstruede. I netværket kan vi desværre alle fortælle historier om usikkerhed, diskrimination og frygt for at være sig selv på arbejdspladsen. Derfor vil vi sikre et arbejdsmarked, hvor der er plads til alle. DM kan gøre meget mere på dette område, og vi anser vedtagelserne som værende en kickstart af konkrete forbedringer, der demonstrerer, at vi som fagforening går ind i kampen

for mangfoldighed og lige rettigheder med fuld kraft«.

**Liv:** »Lørdag aften på kongressen besluttede vi at sende en resolution ind til vedtagelse dagen efter. Det krævede underskrifter fra tre andre medlemmer, men det var intet problem. På under en time havde vi 21. Det var et rollercoasterride at få så stor opbakning efter at have været nervøs for, om det kunne lykkes. Ikke en eneste af de personer, vi har spurgt, har sagt nej. Det er stort, synes jeg, og det giver en tryghed og en lyst til at kæmpe videre. Nu flyver vi«.

**Janni:** »Andre fagforeninger og LGBTQ+-netværk har allerede udviklet politikker og vejledninger, der bl.a. sikrer transpersoners rettigheder, LGBTQ+-personers lige muligheder i relation til barsel m.m. DM's mangfoldighedspolitik skal have vinger, og med vores netværks idéer kan DM gå forrest i kampen for at sikre, at vi alle sammen kan gå trygt på arbejde og vide, at vi kan være os selv. Vi glæder os enormt til at samarbejde med bestyrelsen og sekretariatet om at realisere de tiltag, der er nødvendige for, at vi lykkes med vores mål om et trygt arbejdsmarked og studieliv for alle«.

*Liv Hernø-Toftild og Janni Nielsen deltog begge på kongressen og er medlemmer af netværket for LGBTQ+-personer i DM. Netværket er for både LGBTQ+-personer og allierede i og uden for DM.*

# Kan jeg få pension som selvstændig?

Flere akademikere bliver i perioder af deres arbejdsliv selvstændige. Som selvstændig er det vigtigt, at du har styr på, hvor pengene kommer fra, hvis du bliver syg eller skal på pension.

## Pas på dit helbred, og spar op

Som selvstændig i AkademikerPension kan du få pensionsordning, hvor du får de samme kollektive fordele, som vores andre 150.000 medlemmer nyder godt af.

Som selvstændig kan du for eksempel:

- Indbetale op til 30 procent af dit overskud med fuldt fradrag.
- Sikre din familie, hvis du bliver alvorligt syg, mister evnen til at arbejde eller dør inden pensionsalderen.

## Nysgerrig?

Har du tanker om at blive selvstændig, eller er du det allerede, så rådgiver jeg dig gerne.

## Firmapension til dine medarbejdere?

Med en firmapension kan hele virksomheden få samme gode vilkår med fleksible produkter. Ring og hør mere på telefon 39 150 150.



**Kenneth Petersen,**  
pensionsekspert  
kep@akademikerpension.dk

## Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ 2022

# NY CARLSBERG FONDET

NEW CARLSBERG FOUNDATION

Ny Carlsbergfondet opslår hermed forskningsstipendier inden for fondets fundatsbestemte arbejdsområde. Ny Carlsbergfondet virker til gavn for billedkunsten samt kunstindustri, arkitektur og havekunst.

Formålet med Ny Carlsbergfondets Forskningsinitiativ er at generere ny kunstvidenskabelig viden og samtidig bygge bro mellem universiteternes og museernes forskning.

Der kan søges støtte inden for tre forskellige puljer: (1) ph.d.- stipendier, (2) postdoc-stipendier samt (3) individuel projektstøtte. Både ph.d.-stipendier og postdoc-stipendier skal ansøges af institutioner i form af kunstmuseer/udstillingssteder, mens den individuelle projektstøtte er dedikeret til personlige ansøgere.

### Ansøgningsfrist 1. oktober 2022

For ph.d.- og postdoc-stipendier gælder det, at et kunstmuseum/udstillingssted (evt. flere i fællesskab, i særlige tilfælde også kulturhistoriske museer) ansøger Ny Carlsbergfondet om at få tildelt et projekt. Projektforslaget

skal indeholde en beskrivelse af projektets faglige område, dets relevans for kunstmuseet/udstillingsstedet samt henvise til en foreløbig aftale med et universitet om ansættelse/forskeruddannelse.

**Den individuelle projektstøtte** gives til forløb på 3-12 måneders varighed og ansøges af individuelle ansøgere. Ansøger skal have en tilknytningsaftale med en institution (museum, universitet eller andet), der står for administration af stipendiet. Ansøgere skal i ansøgningen dokumentere relevante faglige kvalifikationer for projektet.

**Oplysninger om ansøgningsprocedure, formalia og behandlingsforløb findes på [www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ](http://www.ny-carlsbergfondet.dk/forskningsinitiativ)**

Ansøgningen indsendes digitalt via Ny Carlsbergfondets ansøgningssystem. Fondet åbner for ansøgninger fra 15. august 2022

Nærmere oplysninger kan fås ved henvendelse mandage 9-14 til forskningskonsulent Tom Hermansen på mail: [th@ncf.dk](mailto:th@ncf.dk) eller telefon: 2481 3185



# Årsmøde for tillidsvalgte 2022

## **DM afholder årligt ét stort fælles årsmøde for alle foreningens tillidsvalgte.**

Det er her alle vores TR'er og AMR'er mødes og får ny viden, diskuterer aktuelle politiske dagsordener og deler historier og erfaringer fra DM'ernes mange arbejdspladser.

Du har rig mulighed for at møde dygtige eksperter, skarpe oplægsholdere, DM's rådgivende konsulenter samt andre tillidsvalgte, som du kan sparre med.

I 2022 kommer årsmødet til at handle om det bæredygtige arbejdsliv. Følg med på **dm.dk/årsmøde**, når vi lancerer oplægsholdere og program.

**Årsmødet afholdes 10.-11. november 2022 på Hotel Comwell i Kolding.  
Vi åbner for tilmelding 1. september!**

# Lydsiden til alverdens computerspil designes i Tranbjerg

Lyddesigner Thea Randlev Hundebøl har fået job i den tyske spilgigant Crytek.



→ Thea Randlev Hundebøl har netop taget et stort skridt ud på det internationale marked for lyddesign.

Bopælen i Aarhus-forstaden Tranbjerg forbliver uændret, men den jyske it-virksomhed med få ansatte, hvor hun har arbejdet i to år, er skiftet ud med spilgiganten Crytek, der har base i Frankfurt.

»Jeg vil gerne blive dygtigere, især til det kreative, men også til det tekniske. Det er der bedre grobund for, når man kan sparre med dygtige kolleger fra hele verden«, siger Thea Randlev Hundebøl.

I Danmark er der kun tre arbejdspladser, der har mere end én lyddesigner ansat.

»I min nye afdeling er vi 10 nye og gamle i branchen med et godt mix af erfaringer. Vi arbejder fra forskellige steder i Europa og har en projektleder, der sidder i Indien. Vi mødes fast en halv time hver dag og giver derudover feedback, udvikler koncepter og diskuterer ideer med hinanden, og det er præcis den type af faglig udvikling, jeg har søgt efter«, siger Thea Randlev Hundebøl.

Hun er 30 år og blev i 2019 cand.it. i audiodesign med en bachelor i musikvidenskab fra Aarhus Universitet. Selvom der er masser af it i det nye job, opfatter hun sig mest som designer. Hun er vild med de udfordringer, der ligger i at lave lyd til computerspil.

»Når du arbejder med lydsiden af en film, er det lineært, for der ligger et fast manus, og lydarbejdet får ikke altid den fornødne respekt. I gaming ved du aldrig, hvor spilleren bevæger sig hen, om der skal være fodtrin på grus eller græs, og om døren bliver sparket op eller bare åbnet. Det er meget tilfredsstillende at sidde og fifle med rumklang, ekko, fjerne støj fra forskellige frekvenser og skabe den helt rigtige lyd til gaminguniverserne«, forklarer Thea Randlev Hundebøl.

Det er også sjovt at være med i konceptudvikling fra start til slut:

»Jeg er selv mere designer end tekniker, og jeg kan godt lide at tage ud på optagelser. På min nye arbejdsplads er der forståelse for, hvad det kræver at skabe et godt lydmateriale. Så kan jeg godt leve med, at der fremover bliver en del ture frem og tilbage til Frankfurt«. ▬

## Nyt job

Flere gange om ugen opdateres **akademikerjob.dk** med nye og relevante akademikerjobs. Vi har udvalgt et par af de nyeste her og du kan gå ind på hjemmesiden og indtaste quicknummeret i søgefeltet for at læse mere om stillingerne.

Når du alligevel er på akademikerjob.dk så tag et kig på de mange andre spændende jobs der ligger der og husk også at oprette en jobagent. Så får du automatisk besked næste gang der er et job som er særligt relevant for dig.

## Brug for en ny kollega?

Så husk at DM tilbyder en række forskellige jobløsninger. Du kan f.eks. annoncere i DM Akademikerbladet og herved komme i kontakt med de 67.000 læsere (ifl. Gallup) eller du kan indrykke en annonce på **akademikerjob.dk** som hver måned besøges af 25.000 brugere.

Send os en mail på **ajob@dmfnet.dk** eller ring 7022 4088 for at høre mere om dine muligheder.

## Udvalgte jobs

### HJORTEVILDTKONSULENT



Rønne

Danmarks Jægerforbund

Ansøgningsfrist: 1. september 2022

Quicknr.: **83815827**

### Professor i senmiddelalder og tidlig moderne



Odense

Syddansk Universitet

Ansøgningsfrist: 1. september 2022

Quicknr.: **83803163**

### Karriere- og employabilitetskonsulenter til SDU RIO



Odense

Syddansk Universitet

Ansøgningsfrist: 5. september 2022

Quicknr.: **83831588**

### AC-fuldmægtig / Specialkonsulent / Chefkonsulent



Grønland, Nuuk

Grønlands Selvstyre, Miljøstyrelsen for Råstofområdet

Ansøgningsfrist: 1. september 2022

Quicknr.: **83851760**



Et godt liv  
kræver ikke,  
at du ejer en  
bank

Lån & Spar  
er ejet af bl.a. DM.

Som medlem giver  
det dig særlige fordele  
– til glæde for dig, for  
din forening og for os.

Se, hvad du får som  
medejer.

Nysgerrighed, mod og et godt helbred er det vigtigste. Men det hjælper at have styr på økonomien, hvis du vil have frihed til at vælge din egen vej.

Som medlem af DM ejer du Lån & Spar. Det betyder, at du får Danmarks højeste rente på din lønkonto og en rådgiver, der kender til de særlige vilkår i dit fag. Den helhedsrådgivning er med til at skabe de bedste rammer for dig og dine nærmeste.

---

#### BESTIL ET MØDE NU

Ring 3378 1952 – eller gå på [lsb.dk/dm](https://lsb.dk/dm)  
og book et møde.

---



Lån & Spar

# Fair toplønninger

AkademikerPension har en ambition om at være Danmarks mest ansvarlige pensionskasse. I de seneste år er toplønningerne steget gevaldigt på direktiongangen og i bestyrelseslokalet i de største virksomheder. Som aktiv investor arbejder vi for at sikre, at de ikke løber løbsk. Derfor har vi i 2022 stemt nej til lønpakkerne på 22 ud af 32 generalforsamlinger.

Sammen gør vi en forskel.