

djøfbladet

Nr. 15

MAGASINET FOR
MEDLEMMER AF DJØF
30. SEPTEMBER 2017

+ Virtual reality i supermarkedet

Studerende i samarbejde
med kaffegigant

+ Mister tre fridage

Stryges af budgettet

På besøg
hos Facebook

Storrumskontor XL

SOPHIE LØHDE

På en umulig mission?

Førerløse
biler

Vi slipper rattet
- og ansvaret

Trods sine blot 34 år har hun været i politik i mere end halvdelen af sit liv. Som den første **minister for offentlig innovation** skal Sophie Løhde nu vise, om hun kan få den offentlige sektor til at hænge bedre sammen.



HAR DU BRUG FOR AT BLIVE EN BEDRE KOMMUNIKATØR?

*Tag et enkelt kursus eller en
hel diplomuddannelse*

JOURNALISTIK FOR KOMMUNIKATØRER

Undervisere: Maria Larsen og
Helle Tougaard Andersen

Få en grundlæggende indføring i, hvad det vil sige at tænke og arbejde journalistisk. Du bliver klogere på medierne, skarpere til at vinkle og bedre til at skrive både hurtigt og varieret.

Start 26/10 | København

dmjx.dk/jourforkom

SPIN OG PROFES- SIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Undervisere: Mie Femø Nielsen,
Rasmus Jønsson og Peter Strauss
Halsboe m.fl.

Lær at arbejde professionelt med politisk kommunikation og at analysere andres spin. Du trænes til at bevæge dig på og mellem både det strategiske og det tekstlige niveau.

Start 6/11 | København

dmjx.dk/spin

RETORIK – FORMIDLING DER FÆNGER

Undervisere: Henrik Berggreen
og Lars Bjerg

Vil du gerne være bedre til at formidle, argumentere og overbevise? Retorikkens værktøjer er mere end 2.500 år gamle, men de er stadig relevante – og her får du masser af øvelse og praktiske værktøjer.

Start 16/11 | København

dmjx.dk/retorik

PROFESSIONEL PROFIL I SOCIALE MEDIER

Undervisere: Kristian Strøbech
og Trine Nebel

Få mere ud af sociale medier ved at skabe en tydelig og professionel profil. Det er her, du begynder, når målet er at skabe værdi med din tilstedeværelse på sociale medier - personligt og på jobbet.

Start 22/11 | København

dmjx.dk/profprofil



Vi søger en erfaren advokat med mod på både personlig udvikling og store faglige udfordringer

Som advokat hos os er det ikke kun udsigten fra dit skrivebord, der er enestående. Det er fremtidsudsigterne også. Så hvis du kan lide, at der er "højt til loftet", og har mod på at prøve kræfter med store og spændende faglige udfordringer, er du muligvis den erfarne advokat, vi søger.

Det centrale i Nuna Advokaters virksomhed er erhvervsrådgivning, og vore klienter er både grønlandske, danske og udenlandske virksomheder med interesser i Grønland – ikke mindst inden for olie- og mineralsektoren.



Men vi beskæftiger os naturligvis også med andre former for juridisk rådgivning og bistand end de nævnte, bl.a. ansættelsesret samt familie- og skifteret.

Den, vi søger, skal som udgangspunkt have et indgående kendskab til førelse af retssager samt solid erfaring indenfor områder som entrepriseret, kontraktret og selskabsret. Og derudover tager vi for givet, at du er velformuleret på såvel dansk som engelsk – både i skrift og tale.

Til gengæld kan vi tilbyde et særdeles spændende og udfordrende job, som du i meget vidt omfang selv er med til at forme. Ansættelsesvilkårene er attraktive og forhandles efter kvalifikationer, og vi har en god personalebolig stående parat til dig.

Udover de faglige udfordringer og de interessante fremtidsudsigter kan vi også byde på et godt arbejdsklima og et hold erfarne, kompetente og engagerede medarbejdere – samt et integreret samarbejde med vores kolleger i advokatfirmaet Horten i København. Og oven i kan vi også byde på en fritid med mulighed for oplevelser, du ikke finder ret mange andre steder.

Nuuk er på mange måder en storby som de fleste. Vi har godt nok ikke en million indbyggere, men vi er velforsynede med butikker, caféer, kulturliv mv.

Og så har vi naturen lige uden for døren. På en god dag kan du både se havørnen cirkle over vandet og de store pukkelhvaler boltre sig i fjorden. Og nyder du at bruge din fritid i selskab med f.eks. jagtriflen, vandrestøvlerne, skiene eller fiskestangen, finder du næppe bedre omgivelser, uanset hvilken retning du kigger i.



Du må være indstillet på at bosætte dig i Nuuk i minimum 3 år – helst mere.

Ansøgningsfrist 20. okt. 2017.

Ansættelsesstart omkring årsskiftet eller efter nærmere aftale.

For yderligere oplysninger kontakt advokat Peter Schriver på telefon (+299) 32 13 70 eller via mail til ps@nuna-law.gl

NUNA | ADVOKATER
EQQARTUUSISSUSERISUT
LAW FIRM

Der er brug for alle i fremtiden

Af **Lisa Herold Ferbing**, formand for Djøf

På tirsdag åbner Folketinget, og en ny politisk sæson kan begynde. Der bliver nok at se til. Reformerne står i kø. Uden for Danmarks grænser afløser den ene urolige tilstand den anden. Og så banker fremtiden på, ikke blot i form af nye teknologiske landvindinger, men også med spørgsmål om, hvordan vi vil indrette vores samfund.

Så der er nok at se til for de 179 medlemmer af Folketinget, som forvalter et særligt stort ansvar på vegne af os alle sammen. Og meget afhænger af, hvordan landets politikere ser på fremtiden, og hvilke visioner de har for den.

Jeg tror, at vi i det kommende år vil se stadig flere diskussioner om, hvordan vi skaber et samfund, hvor der er brug for alle kloge hænder og hoveder. Og om hvordan vi sikrer, at alle kan holde deres færdigheder ved lige gennem et langt arbejdsliv.

Og lige nøjagtig på temaet om kompetenceløft er det, som om gassen går af den visionære ballon. Godt nok er der trepartsforhandlinger i disse år, men ambitionerne og investeringslysten er til at overse.

Der er ellers nok at tage fat på. I en analyse fra Mandag Morgen tidligere i år kunne man læse, at ca. halvdelen af de ufaglærte slet ikke så noget behov for efteruddannelse. Det gjaldt også i mindre grad faglærte og arbejdstagere med en videregående uddannelse.

Det er et kæmpe problem for den enkelte, for de danske virksomheder og for samfundet. For meget kan man gisne om med hensyn til fremtiden, men jeg tror, de fleste efterhånden er enige om, at kompetence-

kravene på arbejdsmarkedet vil ændre sig markant for alle.

Det er vigtigt for Djøf, at enhver arbejdstager har adgang til uddannelse gennem hele arbejdslivet. Derfor er det godt, at trepartsforhandlingerne har et særligt fokus på de ufaglærtes behov. Men samtidig er det forstemmende så svært det er at få ørenlyd for, at akademikere også får brug for at tilegne sig nye kompetencer på arbejdsmarkedet.

Danske virksomheder betaler endda i forvejen store beløb ind til det fælles efteruddannelsessystem, alene fordi de har ansat akademikere. Så det ville være såvel naturligt som enkelt at målrette en portion af pengene til djøfere, ingeniører, magistre og de mange andre akademikere ude på de danske arbejdspladser.

I skrivende stund er det svært at se, hvor trepartsforhandlingerne ender. Men ud fra de tidligere signaler, kan jeg godt være bekymret for, at vi står med en aftale, hvor akademikere må nøjes med smuler og rester.

Det dur ikke.

Derfor en opfordring til Folketingets partier: Sæt det lange lys på til åbningsdebatten på torsdag. Danmark har brug for ambitiøse visioner for, hvordan vi indretter et arbejdsmarked og samfund, hvor der er brug for alle. ◀



LEDERSKRIBENTER



Henrik Funder
Formand for
Djøf Privat



Christian Nør Larsen
Formand for
Djøf Studerende



Sara Gundelach Vergo
Formand for
Djøf Offentlig



Mathias Dahlerup Krarup
Formand for
Djøf Advokat



Henning Thiesen
Formand for
offentlige chefer i Djøf



Djøfbladet er et magasin for medlemmer af Djøf.

41. årgang

ISSN 0107-6981
ISSN 1903-1432 (elektronisk version)

Kontakt

Djøfbladet
www.djoefbladet.dk
Gothersgade 133
1123 København K
Tlf. 33 95 97 00
djoefbladet@djoef.dk

Abonnementspris 1.260 kr. excl. moms.
Gratis for medlemmer af Djøf.

Redaktion

Chefredaktør Linda Overgaard (ansvarsh.)
lio@djoef.dk, 33 95 97 83

Redaktionschef Mads Bang
mbg@djoef.dk, 33 95 98 43

Journalist Eva Bøgelund
ebn@djoef.dk, 33 95 97 88

Journalist Tine Santesson
tsa@djoef.dk, 33 95 97 93

Journalist Mikkel Arre
mia@djoef.dk, 33 95 99 09

Journalist Mads Matzon
mam@djoef.dk, 33 95 98 37

Journalistpraktikant
Emil Gjerding Nielson
egn@djoef.dk, 33 95 97 84

Bladsekretær Helle Jonasson
hej@djoef.dk, 33 95 99 18

Debat

Indlæg til debatsiderne bedes sendt til
blad@djoef.dk. Redaktionen forbeholder
sig ret til at forkorte i debatindlæg, som er
indsendt uopfordret.

Citat

Artikler i Djøfbladet kan citeres med
kildeangivelse, jvf ophavsretslovens
bestemmelser om citatret.

Næste nummer

Udkommer: 14.10.2017
Annonce-deadlines:
www.dgmedia.dk/djoefbladet

Annoncer

DG Media a/s
Havneholmen 33
1561 København V
Telefon 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56
epost@dgmedia.dk
www.dgmedia.dk



Oplag 84.685

Forsidefoto Mads Joakim
Rimer Rasmussen/Scanpix
Design WAYPoint
Tryk Stibo

Djøfbladet er trykt på papir fra bæredygtigt
skovbrug, og bladet er trykt i Danmark på et
ISO 14011 miljøcertificeret trykkeri.



5041-0004
TRYKSAG

INDHOLD

56



ARBEJDSLIV

12

”Jeg forstår godt, at medarbejderne kan se det som en lønnedgang”

Region Hovedstadens koncern-direktør for økonomi, Jens Gordon Clausen, svarer på otte spørgsmål om kutymefridage.

14

På besøg hos Facebook

Facebook og andre tech-virksomheder udforsker nye måder at indrette en kontorarbejdsplads på.

20

”Man må flytte derhen, hvor jobbene er”

Tag med til Syddansk Jobfair og hør, hvad firmaerne lokker med, og hvad der skal til for at få medarbejdere til at skifte landsdel.

24

Udsyn til England

Fotoserie fra djøfernes arbejdspladser.

STUDIELIV

26

Forældres indflydelse på studievalg vokser

Stadig flere studerende har mindst én forælder med en akademisk uddannelse, viser nye tal.

30

”*Hvor mange undervisere skal mon fyres denne gang? Skal flere biblioteker lukkes? Skal flere bygninger sælges?*”

Sana Mahin Doost, forkvinde, Danske Studerendes Fællesråd, skriver om besparelser på de videregående uddannelser



PORTRÆTTET

32

En svær mission

En af regeringens yngste ministre, Sophie Løhde, skal løfte en af svære opgaver med sin ’sammenhængsreform’. Hun er nærmest vokset op i velfærdsstatens maskinrum og har forståelse for opgaven. Men succesen står og falder med, hvor ideologisk hun går til værks.

SAMFUND

40

Førerløse biler overhaler lovgivningen

Om få år er førerløse biler en teknisk mulighed. Men hvem har ansvaret, hvis der sker et uheld.

NY VIDEN

46

Ulighed avler ulighed

Konsekvenserne af øget ulighed kan være vold, ustabilitet og konflikter, som fører til mere ulighed, lyder det fra dansk-norsk forskningsgruppe.

DE FASTE

- 04 Djøf mener
- 06 Nyt & noter
- 10 Min karriere
- 18 Moderne Tider
- 22 Gadgets & Apps
- 48 Bøger
- 50 Nyt job
- 52 Dit Djøf
- 56 Brevkasse
- 58 Djøf Forlag
- 60 Efteruddannelsen



Foto: Sara Gangsted/Scanpix

Studerende:

Tager medicin for at klare hverdagen

I Djøfs nye studielivsundersøgelse svarer syv procent af de studerende, at de under studiet har taget præstationsfremmende midler.

De tre mest anvendte typer er koffeintabletter, beta-blokkere – som er medicin, der anvendes ved hjerte- og kredsløbssygdomme – og Ritalin, som bl.a. bruges til at behandle ADHD. En top-3, som antropolog Jeanett Bjønness fra Center for Rusmiddelforskning til dels genkender fra sin egen forskning.

”Jeg lavede en kvalitativ interview-

undersøgelse, hvor lidt over halvdelen af 60 universitetsstuderende brugte Ritalin eller betablokkere. Koffeinpiller var ikke helt så almindelige,” siger hun.

Mens medierne ofte omtaler fænomenet som ’studiedoping’, viste Jeanett Bjønness’ interviews, at de studerende snarere ser midlerne som et sikkerhedsnet til at klare en stresset hverdag. De fleste af dem har seriøse overvejelser og moralske skruller over at ty til medikamenter for at klare studielivet. /mam

Disse midler tager de studerende

Syv procent af de studerende i Djøf har taget præstationsfremmende midler. Tabellen viser, hvilke midler denne gruppe har benyttet.

Middel	Procent
Beta-blokkere	41%
Koffeintabletter	54%
Nervemedicin	5%
Ritalin	17%
Alkohol	9%
Andet	13%

Kilde: Djøfs studielivsundersøgelse 2017. 1.418 deltog i undersøgelsen.

1

Så mange kvinder er der i Kommunaldirektørforeningens 13 personer store hovedbestyrelse. Det er Rie Perry fra Næstved Kommune.

/ebn

Pind skaber mindre fleksibilitet

Hvis man skal kunne planlægge den gode arbejde-familie balance selv, er muligheder og fleksibilitet nøglen.

Pinds forslag skaber mindre fleksibilitet og mindre mulighed for selvbestemmelse og dermed også dårligere muligheder for en sund balance.

Jon A. Olsen i en Facebook-kommentar til, at Søren Pinds forbød mod, at de ansatte i ministeriet mailer om søndagen.

TOP 3 PÅ DJØEFBLADET.DK

Lønliste over studier i top

1 Top-20: Hvilke djøf-studier giver mest i løn?

2 6 ting du aldrig må sige til din chef

3 Djøferne sidder for meget ned

Periode: 5.9. til 18.9.17

Arbejdsmarked 2.0:

Danskerne er EU's største robotfans

Kunstig intelligens og robotter bliver en del af stadig flere arbejdspladser, og det ser danskerne meget positivt på.

I Eurobarometers nyeste måling af synet på robotter og kunstig intelligens erklærer 86 procent af danskerne sig helt eller delvist enige i, at de nye teknologier er et gode for samfundet. I ingen andre EU-lande når begejstringen samme niveau.

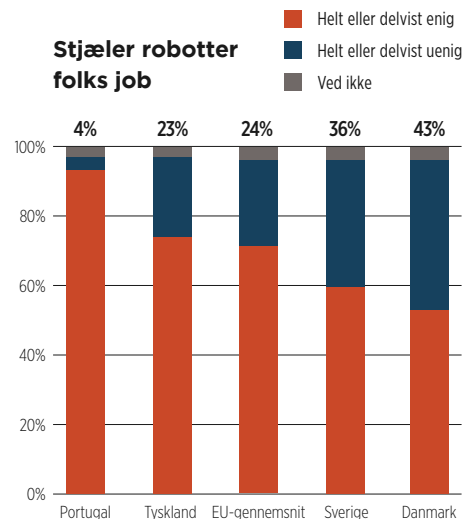
Det betyder dog ikke, at danskerne er blinde for de mulige ulemper ved automatiseringen. 53 procent er enige i, at de nye teknologier "stjæler folks job". I Spanien og

Portugal er det imidlertid ni ud af ti, der ser robotterne som jobtyve.

Selv om 57 procent af danskerne mener, at robotter og kunstig intelligens vil udradere flere stillinger, end der vil blive skabt, er Danmark også på dette punkt det mest optimistiske land ifølge Eurobarometer-undersøgelsen. /mia

I den danske finanssektor er robotter nu begyndt at føre til direkte afskedigelser. Læs mere om det på side 8.

Stjæler robotter folks job



Deltagerne tog stilling til udsagnet "Robotter og kunstig intelligens stjæler folks job."

Kilde: Eurobarometer 2017 (udvalgte lande)



Ledelse:

Vi sammenligner chefen med vores familie

Medarbejdere er tilbøjelige til at have følelser over for deres ledere, som ligner dem, de har over for søskende og forældre.

"Mellemledere mener vi at kunne gennemskue, og vi har ofte et lidt devaluerende forhold til dem, mens topledere idealiseres enten som overdrevent gode og dygtige eller onde og kyniske," siger professor i organisationspsykologi Steen Visholm til videnskab.dk. /tsa

Foto: Colourbox

Lokkemad:

Hjemmearbejdskontor i Sorø

Med støtte fra Erhvervsministeriet får Sorø nu et satellitkontor i byens gamle stationsbygning, hvor videnspersoner kan arbejde 'hjemmefra'. Det skal lokke flere højtuddannede til at flytte til egnen. Djøf bakker op og mødes 9. oktober med erhvervsminister Brian Mikkelsen (K) på en vækstkonference i Sorø. /ebn



Foto: Colourbox

Nyuddannede:

Danskere venter længere på job

Danske unge med en videregående uddannelse har sværere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end unge fra vores nordiske nabolande.

83 procent af de danske unge i alderen 25-34 med en videregående uddannelse er i arbejde. Det placerer Danmark på en 20.-plads ud af 33 lande i OECD, når man måler på, hvor gode landene er til at få de unge i arbejde, skriver Uddannelses- og Forskningsministeriet i en pressemeddelelse.

Både Sverige og Norge har større succes med at få de unge i job. Island ligger helt i top på listen. /tsa



” Robustheden er jo signalet til de unge om, at vi forventer, at alt det, de kan gennem deres mange kompetencer både fra studiet, men i høj grad deres øvrige liv, kan de folde ud på en offentlig arbejdsplads, der helt typisk er præget af mange omskiftninger og konstante forandringer. Her er der højt tempo, nye arbejdsopgaver og hurtig-sager, der kommer ind fra siden midt i det faste arbejde.

Claes Nilas, formand for Nordisk Administrativt Forbund på Altinget.dk

Sverige: Udflytning af syv statslige styrelser

Den 30. august meddelte den svenske statsminister, Stefan Löfven, at syv statslige styrelser skal flyttes ud af Stockholm. Det løber op i ca. 500 arbejdspladser.

Organisationen for svenske akademikere, Saco-S, forholder sig kritisk over for regeringens beslutning.

"Udflytning af statslige myndigheder er en ineffektiv anvendelse af skattemidler og kompetencer. Vi er kritiske over for regeringens planer, der vil skade både medarbejdere og virksomheder," udtaler formanden for Saco-S, Lena Emanuelsson, til magasinet Karriär. /egn

12

ansatte i Nordjyske Bank modtog i august en fyreseddel, som blev begrundet med bankens muligheder for at effektivisere ved hjælp af automatisering og robotteknologi. Det er første gang, fyringer i den danske finanssektor så direkte bliver koblet sammen med robotternes indtog, skriver Nyhedsbrevet Finans.

/tsa



Jobnyt: Nr. 2 afløser Lars Frelle

Rikke Hougaard Zeberg er ny direktør i Digitaliseringsstyrelsen, hvor hun har været vicedirektør siden 2012 og senest konstitueret direktør, efter at Lars Frelle-Petersen holdt op. Hun blev cand.merc.jur. i Aarhus i 1995 og har også erfaring som underdirektør i DR Nyheder, kontorchef i Finansministeriet og mange år i Erhvervsministeriet. Hun bliver nu ansvarlig for en styrelse med 240 medarbejdere. /lio



Djøfere er den faggruppe, som har mest stillesiddende arbejde, og det medfører livsstilssygdomme.



Træn dig til en god eksamen

Så inviterer vi igen jurastuderende indenfor, når vi i oktober sætter fokus på eksamens-træning. Får du ikke altid de karakterer og resultater, du har potentiale til på jurastudiet? Bliver du nervøs, eller synes du bare, at det kan blive bedre? Så skal du møde stressrådgiver og mentaltræner Thomas Pape.

Thomas rådgiver til dagligt jurastuderende og er også underviser og coach på vores interne udviklingsforløb for vores stud.jur.er. Under dette to-timers foredrag får du de mest effektive metoder til, hvordan du klarer dine eksamener med de bedst mulige resultater, og du får konkrete værktøjer, som du kan bruge i hverdagen:

- Onsdag den 25. oktober 2017 kl. 16-18 i Aarhus.
- Torsdag den 26. oktober 2017 kl. 16-18 i København.

Vi har et begrænset antal pladser, som uddeles efter først til mølle-princippet, og du tilmelder dig på www.bechbruun.com/studenterevents. Du kan også følge os på Facebook.

MIN KARRIERE

”Vi bliver nødt til at ændre vores tilgang konstant”

Bettina Schjødt Larsen ville oprindeligt arbejde med international politik. I dag er hun med til at videreudvikle Danske Banks succesfulde MobilePay – og er mere engageret end nogensinde.

Af Troels Kølln Foto Jacob Nielsen

Jeg kan ikke vide, hvad jeg arbejder med om fem år. Og det har jeg det rigtig godt med.” Det kendetegner Bettina Schjødt Larsen, 35, at hun både søger og nyder det ukendte. Som statskundska-ber fra Københavns Universitet troede hun oprindeligt, at hun skulle arbejde med international politik. Men hun blev grebet af muligheden i den digitale udvikling og har for længst udskiftet forvaltning med en karriere inden for digital produktudvikling.

I dag arbejder hun som business lead i MobilePay, hvor hun har været, næsten lige siden produktet blev lanceret for fire år siden. Det er hendes opgave at sikre, at MobilePay forbliver enkel og intuitiv – lige fra ny innovation af appen, over udvikling af WeShare-lillesøsteren til en ny Apple Watch-funktion.

”Det er enormt udfordrende og fedt at få lov at betræde nyt terræn. Den hastige teknologiske udvikling gør, at vi bliver nødt til at ændre vores tilgang konstant. Det er spændende og virkelig det, som driver mig,” siger Bettina Schjødt Larsen, der lige nu er på barsel og forventer, at intet er det samme, når hun kommer tilbage igen. ◀

Digital dagligdag:

🔍 Hvordan er det at arbejde med noget helt nyt i en gammel organisation?

”Jeg kan godt få de to ting til at spille sammen. I Danske Bank har vi længe arbejdet med digital innovation og nye muligheder for vores kunder. Der har været massiv opbakning fra topledelsen til at prøve nye ting af – fx iPad-appen, som vi udviklede og lancerede i hele Norden på bare otte måneder. Den blev en stor succes, der vandt priser. Den slags opbakning er helt afgørende, hvis nye idéer skal blive til noget.”

🔍 Hvordan ser din arbejdsdag normalt ud?

”Jeg har mange møder på computeren. For mig er det mere fremmed at tage et fysisk møde end et online-møde. Så sidder vi fx en i Brabrand, et par stykker i Litauen, og der er tit en med fra Norge og Finland og måske også Ejby. Nogle gange er vi op til 50 mennesker. Jeg foretrækker tit det digitale møde:

Det er meget effektivt, uden rejsetid, og det er let at samle folk og tage hurtige beslutninger.”

🔍 Du har specialiseret dig i digitale produkter. Hvorfor?

”Det fascinerer og motiverer mig at gøre tingene på nye, bedre måder. Og de digitale teknologier handler jo om at hjælpe folk til at gøre tingene bedre, hurtigere, sjovere eller på en helt ny måde, som man slet ikke kan forestille sig i dag – og hvor man efterfølgende tænker: 'Hvorfor har vi ikke altid gjort det?'”

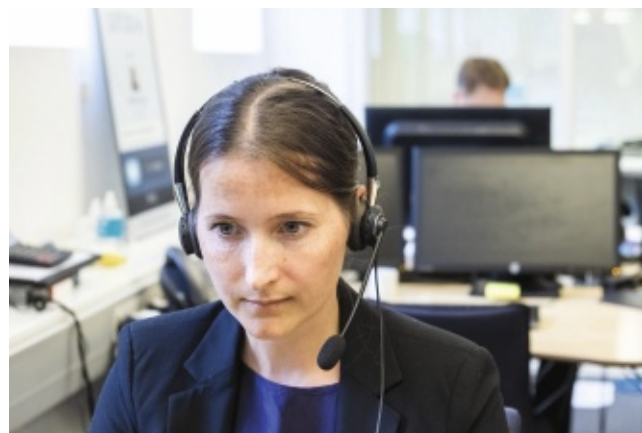
🔍 Hvad kan du bruge fra statskundskab i dit arbejde i dag?

”Der er ufatteligt mange aktører inde over de produkter, vi udvikler. Studiet har givet mig en forståelse for, hvordan man får flere aktører til at arbejde godt sammen. Jeg forstår, hvordan man laver governance, interessenthåndtering og generelt større organisationers logik.”

”Det er enormt udfordrende og fedt at få lov at betræde nyt terræn.”



Bettina Schjødt Larsen er business lead og arbejder med MobilePay. Hun nyder den konstante udvikling af nye teknologier.



SAGEN OM KUTYMEFRIDAGENE

► Region Hovedstaden afskaffer de administrative medarbejderes kutymefridage juleaftensdag, nytårsaftensdag samt de to halve fridage grundlovsdag og 1. maj.

► Fridagene står ikke i overenskomsten, men har i mange år været hele eller delvist arbejdsgiverbetalte fridage. Deraf navnet kutyme-fridage.

► I 2011 tabte Djøf og Akademikerne en faglig voldgift om fridagene på det regionale område, hvor opmanden slog fast, at fridagene ikke var overenskomstmæssige. Siden afgørelsen har nogle regioner opsagt fridagene på udvalgte områder, mens andre har bevaret dem.

► I 2016 tabte Djøf og Akademikerne en faglig voldgift mod Finansministeriet om, hvorvidt Skat kunne afskaffe kutymefridagene. Det kunne Skat godt, fastslog voldgiften.

► Sidste år afskaffede også det daværende Social- og Indenrigsministeriums departementschef kutymedagene på hele ministerområdet for at spare. Dog som den eneste på Slotsholmen.

► Djøf stiller ved OK18 krav om, at retten til betalte fridage indskrives i overenskomsterne på alle forhandlingsområder.



Ministerium snupper ansattes fridage

Juleaften og Den nye årshelbredning i Social- og Indenrigsministeriet. Ministeriet vinder 20 årsnavn på at fjerne en række fridage, mens Kutymefridage bliver 7500 kr. om året.

Det er svært at forestille sig, men det er faktisk muligt at afskaffe de to halve fridage grundlovsdag og 1. maj. Det er nemlig det, som Social- og Indenrigsministeriet har besluttet at gøre. Det betyder, at de to halve fridage vil blive betalt af arbejdsgiveren. Det er en god idé, fordi det vil spare ministeriet på omkring 7500 kr. om året.

Det er nemlig det, som Social- og Indenrigsministeriet har besluttet at gøre. Det betyder, at de to halve fridage vil blive betalt af arbejdsgiveren. Det er en god idé, fordi det vil spare ministeriet på omkring 7500 kr. om året.

Det er nemlig det, som Social- og Indenrigsministeriet har besluttet at gøre. Det betyder, at de to halve fridage vil blive betalt af arbejdsgiveren. Det er en god idé, fordi det vil spare ministeriet på omkring 7500 kr. om året.

Djøfbladet nummer 17 2016.

Ny strid om kutymefridage:

”Jeg forstår godt, at medarbejderne kan se det som en lønnedgang”

Der er mørkt og tomt på Region Hovedstadens administrationskontorer d. 24. og 31. december. Men fremover skal djøferne aflevere to feriedage for ikke at gå på arbejde de to dage, hvor resten af det administrative Danmark ligger stille. Det har politikerne i Region Hovedstaden besluttet.

Af *Eva Bøgelund*

T opdelelsen i Region Hovedstaden lagde et forslag om at afskaffe de såkaldte kutymefridage op til regionsrådet ved årets budgetforhandlinger, hvor det blev vedtaget. Djøfbladet har spurgt direktionen, hvorfor bl.a. juleaften og nytårsaften nu skal koste djøferne feriedage, selv om kontoret alligevel er lukket de dage.

Regionens koncerndirektør for økonomi, Jens Gordon Clausen, svarer.

❓ Hvorfor lagde I forslaget op?

”Vi står i sundhedsvæsenet over for stramme økonomiske rammer og stigende udgifter til fx ny medicin og flere behandlinger. Derfor må vi lave vanskelige prioriteringer for at få

budgettet til at hænge sammen. Vores politikere havde en række højt prioriterede ønsker på sundhedsområdet. For at få råd til dem pegede direktionen på muligheden for at reducere en række administrative udgifter, herunder at fjerne arbejdsgiverbetalt internetforbindelse, at reducere regionens deltagelse på Folkemødet på Bornholm og så kutymefridagene.”

❓ Regionsdirektør Hjalte Aaberg slår meget på en værdi- og tillidsbaseret medarbejderpolitik – herunder at han helst så, at djøferne klarede sig uden tidsregistrering. Trækker det her i retning af at lade være med at tælle timer eller det modsatte?

”Vi har et grundlæggende værdisæt om fleksibilitet og tillid, og vi arbejder for at

nedbringe unødvendig tidsregistrering og kontrol, men det er, synes jeg, lidt en anden diskussion. Afskaffelsen af kutymefridage betyder helt konkret, at bl.a. de administrative medarbejdere har flere arbejdsdage på et år, hvilket er til gavn for regionen og vores sundhedsvæsen. Samtidig opnår vi en ligestilling mellem medarbejdergrupperne. Før var det sådan, at dele af administrationen havde kutymefridage, mens kun få medarbejdere ude på hospitalerne var privilegeret med kutymefridage.”

? *Hvordan passer det med en dialogbaseret medarbejderpolitik, som Hjalte Aaberg går ind for, at I lader politikerne afgøre spørgsmål om medarbejdernes arbejdsvilkår frem for at aftale det direkte med medarbejderne selv?*

”Vi har været i dialog med medarbejderne via MED-systemet (samarbejdsudvalg, red.) som vi plejer i den årlige budgetproces. Jeg har personligt drøftet forslaget om at fjerne kutymefridage med medarbejderne i det lokale Virksomheds MED-udvalg og kender derfor medarbejdernes synspunkter og holdninger. I sidste ende er det så en ledelsesbeslutning, hvad vi går videre med og lægger frem til vores politikere.”

? *Djølere er en meget fleksibel arbejdskraft. De lægger gerne en ekstra skalle ud over de 37 timer om ugen, når jobbet kalder. Hvad betyder det her for motivationen til at gøre det?*

”Der er ingen tvivl om, at de djølere, der er ansat i regionen, løfter en kæmpe opgave og er meget fleksible. Samtidig synes jeg, at vi som regional arbejdsgiver generelt gengælder den fleksibilitet ved stor mulighed for selv at tilrettelægge arbejdstiden. Jeg tror derudover ikke, at kutymefridage er det afgørende i forhold til motivatio-

nen, når alt kommer til alt. Det handler mere om at have et meningsfuldt og udviklende arbejde.”

? *Djøl har beregnet, at det giver en typisk djøl 7.000 kroner i lønnedgang om året at skulle miste de tre kutymefridage – hvad er kompensationen for det?*

”Jeg forstår naturligvis godt, at enkelte medarbejder er imod, at kutymefridage sløjfes, og reelt kan se det som en lønnedgang. Set fra regionens perspektiv bliver vi imidlertid nødt til at prioritere for at få økonomien til at hænge sammen, og her har vi vurderet, at der ikke længere er råd til at give medarbejderne fri ud over det, der indgår i overenskomsterne. Alternativt skulle vi have fundet pengene på andre dele af administrationen.”

” *Jeg tror derudover ikke, at kutymefridage er det afgørende for motivationen, når alt kommer til alt.*

Jens Gordon Clausen, koncerndirektør for økonomi i Region Hovedstaden

? *Regionsrådsmedlem Leila Lindén (S) har sagt, at pengene til djølfernes kutymefridage kan bruges bedre på dem, som ’rører ved patienterne, fx sygeplejerskerne’ – er du enig?*

”Ved at spare kutymefridage har vi penge, vi kan bruge andre steder på sundhedsområdet og styrke kvaliteten i behandlingen af patienter, som er vores hovedopgave. Det er i hvert fald en pointe, at vi har skabt en større balance i forhold til de vilkår og rettigheder, medarbejdere har i administrationen og i klinikken.”

? *Kan man som djøl i fx et økonomicenter vælge at gå på arbejde juleaftens- og nytårsaftensdag?*

”Om man har tvungen ferie eller ej, er noget, som aftales lokalt med ledelsen. Det er nok de færreste, der gerne vil arbejde de dage, eller hvor det er absolut nødvendigt. Så reelt set ser jeg det ikke som en mulighed.”

? *Går du selv på arbejde i regionshuset juleaftensdag og nytårsaftensdag?*

”Mine forhold er ikke anderledes, så jeg mister også de tre kutymefridage. Mine planer er at afholde ferie de pågældende dage, så jeg kan fejre jul og nytår med min familie.” ◀

Jens Gordon Clausen har svaret skriftligt på Djøfbladets spørgsmål.

Koncerndirektør for økonomi i Region Hovedstaden Jens Gordon Clausen forsvare beslutningen om at afskaffe kutymefridage i administrationen.



Foto: Region Hovedstaden

Fremtidens kontor bliver (næsten) som at være derhjemme

Facebook og andre tech-virksomheder udforsker nye måder at indrette en kontorarbejdsplads på. Kontorerne skal være mobile og føles hjemlige. Storrummet overlever, men der etableres samtidig andre miljøer, så man kan arbejde, hvor det passer bedst til opgaven.

Af Regner Hansen Foto Facebook/PR



Indretningen af Facebooks hovedkvarter i Californien trækker både på virksomhedens værdier og erfaringer fra andre teknologivirksomheder.

4 0.000 kvadratmeter. Det er et storrums, der vil noget! At træde ind i Facebooks hovedkvarter midt i Silicon Valley og 50 kilometer syd for San Francisco – det er at komme ind i verdens største åbne kontorlandskab.

Arbejdsstationerne er samlet i klynger i det hal-lignende lokale, hvor det foretrukne træmateriale er krydsfiner. Skrivebordene er enkle og uden skuffer. Gulvet er af beton, og ledninger hænger ned fra loftet, hvor galvaniserede ventilationsrør og andre installationer er fuldt synlige.

Manden bag værket er Frank Gehry. Men Arielle Argyres, ansvarlig for global kommunikation hos Facebook, lader forstå, at stjernearkitekten ikke fik frie hænder. Facebook-boss Mark Zuckerberg har haft klare idéer om indretningen, der skulle svare til internetvirksomhedens kultur og mål.

Zuckerberg har også besluttet, at han – direktør, bestyrelsesformand og mangemilliardær – skulle have præcis samme type plads i det åbne lokale som alle andre. Han er dog ikke på sin pind, mens Djøfbladet er på besøg.

Oaser i landskabet

Men hvorfor et åbent kontorlandskab? Hvad med støjgener og hyppige afbrydelser, der kan fremkalde stress og bliver forbandet af mange?

”Rummet understøtter samarbejde og transparens,” siger Arielle Argyres.

”Vi er tæt på 3.000 medarbejdere her, og bemærk, hvor stille her er. Folk er gode til at tage hensyn. Meget

kommunikation foregår via elektroniske beskeder. Hvis folk skal ringe, går de væk fra klyngen,” siger Argyres.

Hun henleder opmærksomheden på, at der mellem klyngerne med skriveborde er opstillet hvide bokse – små lokaler med glastruder og ditto døre – hvoraf nogle rummer en eller to arbejdspladser, mens andre er mødelokaler, der kan bookes via et internt system. Der er også grupper af bløde stole hist og pist i landskabet.

Arielle Argyres fører an i en afstikker op på taget af Bygning 20, som den kaldes internt. Taget er indrettet som en park, der er på størrelse med fem fodboldbaner. Der er udsigt til saltmarsken, som er nabo, og San Francisco-bugten længere borte. Medarbejdere kan søge tilflugt på taget, hvis de har brug for ro. Parken er desuden velegnet til ”gående møder”, bemærker Argyres.

Teknologiske frontløbere

Også andre mægtige internetbårne virksomheder – herunder Google og Apple – har opført nyt domicil i disse år eller er ved at gøre det. Processen er en lejlighed til at gøre sig overvejelser om fremtidens arbejdsformer og kontorindretning.

”Internetvirksomhederne bliver set som drivkraft for vækst og innovation. Flere af dem er blandt verdens mest succesrige foretagender. Der kan være grund til at skele til deres løsninger.”

Det siger Randy Howder, ledende medarbejder i det internationale arkitektfirma Gensler, der har hovedsæde i et tidligere kafferisteri i San Francisco. Hans speciale er nye tilgange til arbejdspladsindretning.

INSPIRATION FRA BELL LABS

Åbne kontorlandskaber er i virkeligheden en europæisk opfindelse, som slog igennem i Tyskland og nærliggende lande i 1960'erne. De ansatte blev organiseret i et mønster i forhold til kommunikationsveje – og samtidig sparede man på arealet pr. medarbejder. Det fortæller Louise Mozingo, professor i arkitektur på University of California, Berkeley.

Hun vurderer, at internetvirksomhedernes nye hovedkvarterer snarere er påvirket af en bestemt værkstedslignende kontorarbejdsplads, nemlig Bell Labs under telefonselskabet AT&T, efter at denne flyttede til New Jersey tidligt i 1940'erne.

”Bygningen var i princippet åben på hver etage, da væggene var flytbare. Medarbejderne arbejdede i teams. Der var sørget for steder til tilfældige møder – lounges og en kantine. Der var interesse for at skabe en sammenhæng, hvor der kunne foregå en uformel overførsel af viden,” siger Louise Mozingo.



Foto: Gottscho-Schleisner

” Vi er tæt på 3.000 medarbejdere her, og bemærk, hvor stille her er. Folk er gode til at tage hensyn. Meget kommunikation foregår via elektroniske beskeder. Hvis folk skal ringe, går de væk fra klyngen.

Arielle Argyres, ansvarlig for global kommunikation hos Facebook

Facebooks hovedkvarter er præget af en rå, upoleret æstetik, der skal minde medarbejderne om, at Facebook er "a work in progress".

"Internetvirksomhederne er i sagens natur drevet af teknologi, og det vil mange andre kontorarbejdspladser også blive i stigende grad. Man har i måske 30 år talt om det papirløse kontor, men først nu, hvor mobil teknologi er slået fuldt igennem, er det ved at blive virkelighed. Afhængigt af, om det er telefon- og videosamtaler, udveksling af dokumenter eller ansigt-til-ansigt-samarbejde, så kræver det forskellige rammer," siger Howder.

Afgørende med tilhørssted

Tilbage i Facebook-storrummet forklarer Arielle Argyres, at et grundprincip i indretningen er, at alle medarbejdere har en base i deres team, og at det åbne design giver mulighed for tilfældigt at møde andre.

"Det er helt fundamentalt, at man har et sted at høre til. Alle har deres eget skrivebord som del af et team. Der er en kvalitet ved at være fysisk sammen med andre om at løse opgaver," understreger Argyres.

"Men der har også været et ønske om at fremme tilfældige møder med kolleger, der arbejder med helt andre aspekter i virksomheden, og derfor er der lagt 'stier' i det åbne kontorlandskab, og stierne krydser hinanden flere steder," siger Argyres.

"Der er nem adgang til ledelsen, som bogstaveligt talt sidder på samme niveau som andre. Ledelsen er meget synlig. Budskabet er, at vi er sammen om at løfte Facebook," siger Arielle Argyres.

Det industriprægede, ufærdige look i lokalet forklarer hun med, at det er signal om, at Facebook er "a work in progress", som medarbejderne medvirker til at udforme.

Google satser på fleksibilitet

Internetvirksomheder havde i mange år til huse i lejede industrilokaler. Det er først nu, at de kan sætte deres eget præg

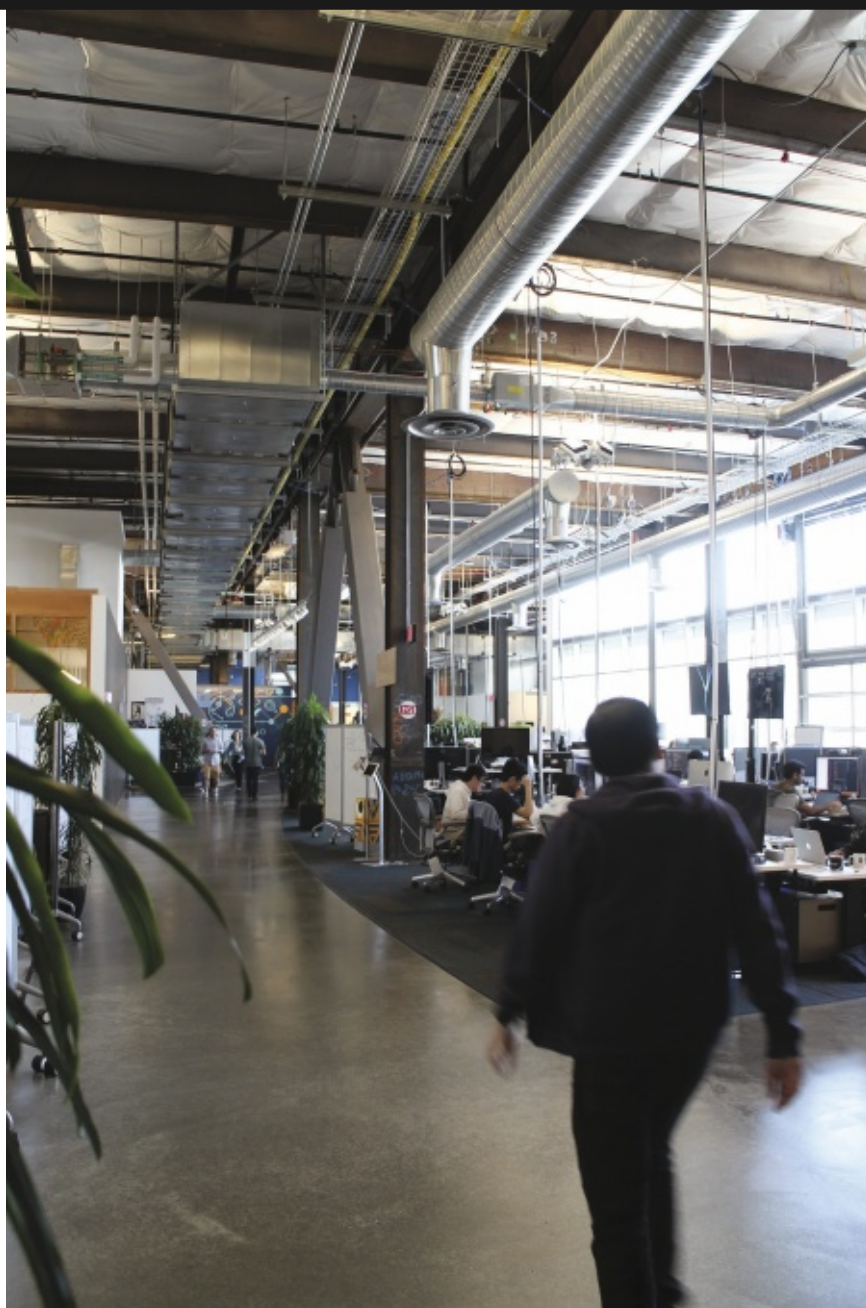


Foto: Ragner Hansen

på designet. Google er meget langt med planen om et nyt hovedkvarter i Silicon Valley, en teltlignende struktur, som er et samarbejde mellem den danske arkitekt Bjarke Ingels' selskab, BIG, og den britiske designer Thomas Heatherwick.

Et gennemsigtigt letvægtstag vil være spændt ud mellem pæle over pavilloner, som er i to etager. De fleste fælles faciliteter, herunder laboratorier, caféer og mødelokaler, vil være i stueplan sammen med kontorer, og der vil være yderligere kontorer hævet op på en mezzanin. En grøn cykel- og gangsti snor sig gennem området.

” Det er helt fundamentalt, at man har et sted at høre til. Alle har deres eget skrivebord som del af et team. Der er en kvalitet ved at være fysisk sammen med andre om at løse opgaver.

Arielle Argyres, ansvarlig for global kommunikation hos Facebook



I parken på Facebook-hovedkvarterets grønne tag er der flere steder indrettet en stille krog som denne træpavillon, hvor ansatte kan mødes uformelt.

Det er en grundtanke, at der skal være en tæt forbindelse mellem indearea-lerne og de parklignende områder, der omgiver hovedkvarteret. Der er også et ønske om at skabe forskellige miljøer, så man kan arbejde på mange måder.

“Det bliver mere som et værksted end som et traditionelt virksomhedshovedkvarter,” har Bjarke Ingels forklaret til arkitekturmagasinet Deezen.

Ifølge Ingels skal bygningskomplekset være fleksibelt, så det kan tilpasses til Googles ændrede behov over tid.

Med hensyn til fleksibilitet er Apple gået i den modsatte retning og er netop ved at tage et cirkelrundt hovedkvarter i fire etager i brug. Lokale i Silicon Valley omtaler det som rumskibet. Der er kælet for hver eneste detalje i byggeriet, der ses som et monument over den afdøde Apple-stifter Steve Jobs, som tog initiativ til projektet. Arkitekten er Norman Foster, og prisskiltet er på fem milliarder dollars (31 milliarder kroner).

Mobilt og hjemligt

Når Randy Howder fra Gensler skuer ud over projekterne fra Facebook, Google,

Apple og såmænd også andre store firmaer, som er ved at indrette sig på ny, så øjner han to hovedtendenser: Arbejdspladsen skal være mobil og hjemlig.

Storrum er ikke fortid, men de er led-saget af andre arbejdsmiljøer, der giver medarbejdere mulighed for at bevæge sig rundt i forhold til arbejdets art.

“Omsider er vi ved at se en afkobling mellem medarbejder og arbejdssted. Den gamle kontormodel, hvor hver medarbejder har sit eget skrivebord, er ikke tidssvarende længere. Nogle vil stadig have en fast plads, andre vil blot have en hjemmebase – og jeg tror meget på teambaserede miljøer – men alle er mere mobile. Kombinationen må bero på virksomhedsorganisationens opgaver. Man skal finde en balance mellem individuelle steder og sociale steder, så alle oplever at have det godt,” siger Randy Howder.

Bevægelsen hen imod flere arbejdsmiljøer på samme arbejdsplads er også et forsøg på at få arbejdspladsen til at ligne hjemmet. Mange ønsker ikke at adskille arbejde og fritid.

“Tænk på, hvordan det foregår derhjemme: Selv hvis man har et arbejdsværelse, vil man til tider også lave noget i køkkenet eller i stuen. Måske vil man lægge sig på sengen kortvarigt for at tænke noget igennem. Man vil skifte efter opgavens art. De arbejdspladser, hvor man kan vælge sine egne omgivelser, giver mere råderet til medarbejderne og forbedrer trivsel og produktivitet,” siger Randy Howder.

Generationsforskelle

Internetvirksomheder har generelt en ung medarbejderskare, hvor hovedparten er digitalt indfødte. De er meget mobile i forhold til deres arbejdsopgaver. Men hvordan med midaldrende og ældre ansatte? Har de det godt med at være i et arbejdsmiljø, der i virkeligheden består af flere arbejdsmiljøer?

Det tvivler Louise Mozingo på. Hun er professor i arkitektur på University of California, Berkeley.

“Ældre medarbejdere er mere modvillige over for intern mobilitet,” konstaterer hun.

“Der er også spekulationer om, hvad folk, som er unge nu, ønsker sig, når de bliver midaldrende og har ægtefælle og børn og meget andet at tænke på. Måske ønsker de en mere rolig, en mindre flimrende arbejdsdag,” siger Louise Mozingo.

Hos Facebook oplever man ifølge Arielle Argyres ikke noget generationsproblem.

“Alle udtrykker tilfredshed med arbejdsmiljøet. Også ingeniører, salgsmedarbejdere og andre ældre ansatte her kan godt lide indretningen og kulturen,” siger Arielle Argyres. ◀



Ved siden af det store åbne kontorlandskab er der små lokaler, hvor medarbejderne kan finde ro alene, tale i telefon eller holde små møder uden at forstyrre andre.

MODERNE TIDER

Nytteløse netværk

Af Carsten Juul, advokat og journalist

Under VM byttede vi billedkort, og alle gik selvfølgelig efter spillerne fra Holland og Brasilien og Tyskland modsat dem fra kedelige, ukendte, chanceløse lande. Holland og Brasiliens dragter var også klart de flotteste. Enkelte fik samlet alle hold og sad og vigtede sig og pustede bobler af tyggegummiet, der fulgte med i pakkerne. Som voksne samler de stadig, men nu på billeder af mennesker,

som de sætter i deres elektroniske album: LinkedIn. Personer, som de tror, det gavner dem at kende.

Hvem har ikke hørt en og anden prale med sine fire-fem hundrede forbindelser?

'Mit netværk' siger de med mafios selvhøjtidelighed. Et vidt forgrenet system, skal man forstå. De slår blot forsigtigt på det, får spindelvævet til at dirre og frem dukker en eller anden, der engang var rundhåndet med visitkortene og stadig husker receptionen og de gensidige, joviale tilbud om at skabe kontakt til hinandens forbindelsers forbindelser dybt inde i magtens cirkler.

Eller bare til en god slagter eller tandlæge.

Er der ikke noget slesk ved det hele? Idéen om at man forbinder sig til succes eller fordele i kraft af systematiseret og målrettet emsighed, som går under betegnelsen – undskyld det forfærdelige ord – netværkskompetencer. Nogle tager kurser i det: "Få styrket dine..."

Jeg kommer let til at føle mig yderligere konservativ eller bare udenfor, når jeg ikke gider gå til noget med det formål at netværke. Hvis man ikke engang må blive snalret, diskutere og være uenig, hvad er der så ved det?

Forleden fangede mit blik en overskrift til en artikel af Adam Grant fra the Wharton School: "Networking is overrated" stod der til min store glæde. Han fortæller om kollegaen, der i årevis forsøgte at klatre op ad karrierestigen udelukkende ved at netværke. I lang tid lykkedes det ham rent faktisk at møde indflydelsesrige mennesker og introducere dem til hinanden, men da det gik op for folk, at kollegaen ikke havde nogen meningsfuld relation til nogle af dem, faldt det hele sammen. Forbindelser holder kun, når de bygger på noget substantielt: Man skal have noget reelt at tilbyde hinanden. En undersøgelse viser i øvrigt, at folk føler sig beskidte alene ved at forestille sig situationen: Et cocktailparty, hvor de gør sig til og skal forsøge at skabe en masse kontakter. Så meget at de bedømmer tandpasta- og sæbeprøvet 19 procent højere umiddelbart efter visualiseringen.

Bortset fra det: Hvis nogen kender nogen, som af en eller anden grund har nogle ekstra billetter til landskampen mod Rumænien i Parken den 8. oktober, så kan vi måske godt finde ud af noget. ◀



” Hvis man ikke engang må blive snalret, diskutere og være uenig, hvad er der så ved det? ”

Opslag af censorer i Censorkorpset for Jurauddannelsen i Danmark

Besikkelse, herunder genbesikkelse, af censorer til Censorkorpset for Jurauddannelsen i Danmark for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2022

I overensstemmelse med bekendtgørelse om eksamen og censur ved universitetsuddannelser BEK nr. 1062 af 30/06/2016 (eksamensbekendtgørelsen) opslås censorater i Censorkorpset for Jurauddannelsen i Danmark (Københavns Universitet, Aarhus Universitet, Aalborg Universitet og Syddansk Universitet) for perioden 1. april 2018 – 31. marts 2022. Der kan ske såvel ny besikkelse som genbesikkelse.

Besikkelserne forestås af Uddannelses- og Forskningsministeriet efter indstilling fra Censorformandskabet for Jura, der rådfører sig med universiteterne.

Af opgaver kan bl.a. nævnes:

- virke som censor ved jurauddannelsens eksterne prøver ved alle fire universiteter,
- rådgive om prøvesystemet, herunder dets form og indhold, og om det fungerer efter sit formål og i overensstemmelse med jurauddannelsens og undervisningens mål,
- ved hver eksamens afslutning afgive en beretning om eksamensforløbet til universitetet og formandskabet,
- medvirke ved behandling af klager og anker over prøver,
- kommentere udkast til eksamensopgaver inden eksamen,
- medvirke til kvalitetsudvikling af uddannelsen, herunder kvaliteten/metoden i undervisningen på de enkelte universiteter, og
- rådgive om uddannelsens kvalitet i forhold til arbejdsmarkedet og det videre uddannelsesforløb.

Det fulde opslag med yderligere informationer om censors virke, krav til besikkelse/genbesikkelse, kvalifikationskrav m.v. kan ses på Censorsekretariatets hjemmeside www.juracensor.dk

Ansøgningen om besikkelse, herunder genbesikkelse foretages elektronisk via: <https://jura.censor-it.dk>

Ansøgningen skal være indgivet senest den 22. oktober 2017.

Spørgsmål vedrørende ansøgningsproceduren kan stiles til sekretariatet for Censorformandskabet ved Helle J.V. Henriksen på tlf. 99 40 28 09 eller mail: hjh@law.aau.dk.

DISSE BØGER MÅ DU IKKE GÅ GLIP AF



LØS DIN KERNEOPGAVE

Af Morten Christensen og
Anders Seneca

250,-



JYTTE FRA MARKE- TING ER DESVÆRRE GÅET FOR I DAG

– Sådan bruger du adfærds-
design til at skabe foran-
dringer i den virkelige verden
Af Morten Münster

300,-

DEN BLINDE VINKEL

– Lederens største udfordring
Af Mette Villemoes Ponty

300,-



GÅ GLIP

– Om begrænsningens
kunst i en grænseløs tid
Af Svend Brinkmann

250,-

Syddansk charmeoffensiv:

”Man må flytte derhen, hvor jobbene er”

En række syddanske virksomheder, der har brug for akademikere, var for nylig i København for at skaffe nye medarbejdere. Djøfbladet var med ved jobmessen for at høre, hvad firmaerne lokker med, og hvad der skal til for at få de jobsøgende til at skifte landsdel?

Af *Emil Gjerding Nielson* Foto *Jacob Nielsen*

Det tager tre timer at køre fra Rådhuspladsen i København til Ribe. Men for mange københavnere er den mentale afstand langt større.

”Vores oplevelse er, at det er væsentligt sværere at flytte fra København til Syddanmark end fra Indien til Syddanmark.”

Det fortæller Camilla Hørholt Smith, direktør i karriereportalen Work-Live-Stay Southern Denmark. Anledningen er Syddansk Jobfair 2017, hvor 39 virksomheder fra Fyn og Sønderjylland en

søndag i september er draget til København for at sætte fokus på muligheden for at gøre karriere vest for Storebælt.

Væksten i Syddanmark er højere end produktionen af kandidater. Derfor har de lokale virksomheder behov for at tiltrække medarbejdere fra bl.a. København. Men det er ikke let.

”Det er en stor beslutning at flytte til den anden side af landet. Derfor har vi guider, der kan hjælpe familier med at få de rigtige informationer og vejledninger til livet i Syddanmark,” siger Camilla Hørholt Smith. ◀

”Vores oplevelse er, at det er væsentligt sværere at flytte fra København til Syddanmark end fra Indien til Syddanmark.”

Camilla Hørholt Smith, direktør i karriereportalen Work-Live-Stay Southern Denmark



Katrine Wiedersøe
Cand.mag. i filosofi,
Københavns Universitet



🔍 Hvorfor er du her?

”Jeg søger en stilling som akademisk medarbejder eller personlig assistent. Hvis ikke jeg kan få det i København, må jeg rykke videre for at lave det, jeg gerne vil lave og brænder for.”

🔍 Hvad er dine overvejelser om at flytte til Syddanmark?

”Jeg har boet lidt rundt omkring i Danmark, så mine overvejelser er, at man må flytte derhen, hvor jobbene er. Sådan har mine forældre også gjort, og jeg tænker at gøre det samme.”

🔍 Hvad får du ud af at komme her?

”Jeg får en masse gode og spændende samtaler og en masse information om, hvad der er af muligheder på jobmarkedet. Også stillinger, som jeg ikke selv ville have fundet på at søge. Jeg synes, at jeg får en masse god feedback på, hvad det er, jeg kan søge.”

🔍 Hvad kan få dig til at tage et job i Syddanmark?

”Hvis jeg får tilbudt en stilling, som jeg synes er spændende, så tager jeg af sted. Til at starte med vil jeg nok pendle, og så vil jeg tage overvejelserne derfra, når jeg er mere sikker på, om jeg skal blive der, og at jeg passer ind.”



Blandt de fremmødte arbejdsgivere var Sønderborg-virksomheden Lodam, der arbejder med ventilation og kølesystemer.

Jette Petersen
Direktør i Land-
brugsstyrelsen



🔗 Hvorfor er I her i dag?

"Vi er en del af et stærkt fællesskab i Sønderjylland, der er virkelig dygtigt til at arbejde sammen om at tiltrække arbejdskraft. Vi er en stor arbejdsplads, der stadig er ved at bygge op, og det er rigtig fint at kunne levere pakkedninger sammen med en række andre virksomheder."

🔗 Hvad er de jobsøgendes overvejelser om at flytte til Syddanmark?

"Ofte er det, hvilke jobmuligheder der er for én selv, men også for ens partner. Der er også tit bosætnings spørgsmål, og der er gode bosætningskonsulenter med i dag, som kan hjælpe med skole, pasning og alt muligt andet."

🔗 Gør I noget ud over det normale for at lokke folk til?

"Siden udflytningsbeslutningen har vi i løbet af to år ansat over 300 mennesker. Det har været en rigtig stor rekrutteringsopgave, så derfor laver vi en masse som det her, og vi er aktive på sociale medier. Derudover bruger vi også medarbejdernes netværk meget."

🔗 Appellerer I anderledes til københavnere end til jyder?

"Vi gør mere ud af sammenhængen og fællesskabet, der er i Syddanmark, men ellers ikke."

Brian Nielsen
Embedded Systems
Engineer hos
Interacoustics i
Middelfart



🔗 Hvad er de jobsøgendes overvejelser om at flytte til Syddanmark?

"De fleste, som søger hos os, er fra området. Det er sjældent, vi møder folk fra Sjælland. Enten er det, fordi vi ikke har reklameret godt nok for os selv. Ellers er det, fordi sjællændere ikke er så mobile. Det kan jeg ikke svare på."

🔗 Gør I noget ud over det normale for at lokke folk til?

"Vi præsenterer kommunen som helhed, så man ved, at hvis man flytter hertil, så er der stadig teater og alt muligt andet. Middelfart er et smukt sted at bo, huspriserne er meget overkommelige, og der er lidt mere frisk luft og længere til naboen."

🔗 Appellerer I anderledes til københavnere end til jyder?

"Ikke ret meget. Vores job er, som det er. Vi mener selv, at vi har nogle rigtig spændende job og nogle gode kollegaer, så vi kan ikke se, hvorfor man ikke vil arbejde her."

Sujan Kuma Saha
Master i CSR
Business
Development,
NTNU Trondheim



🔗 Hvad er dine overvejelser om at flytte til Syddanmark?

"Jeg ved ikke så meget om Syddanmark, men jeg har udført noget arbejde i regionen tidligere. Jeg tror, det er et spændende sted at bo og arbejde - lidt væk fra hovedstaden og mere stille og roligt."

🔗 Har du set noget, der virker interessant for dig?

"Jeg har fået to rigtig gode tilbud, så jeg håber, det bliver en succes."

🔗 Hvad kan få dig til at tage et job i Syddanmark?

"Ikke noget bestemt. Jeg har boet mange steder, så jeg tror ikke, jeg nødvendigvis kommer til at savne København. Så skal jeg bare overtale konen."

FÆRRE LEDIGE I SYDDANMARK

Den gennemsnitlige bruttoledighed for akademikere i udvalgte landsdele:

- ▶ Fyn: 3,1%
- ▶ Syddanmark: 2,8%
- ▶ Hovedstaden: 4,7%

Kilde: Akademikerne.
Statistik for juni 2017.

GADGETS & APPS

Af Morten Bay, journalist og forfatter

Et kabel mindre at bakse med

NU KAN IPHONE OPLADES TRÅDLØST

Ved den årlige iPhone-lancering viste Apple både jubilæums-udgaven iPhone X og den mere almindelige iPhone 8 frem. De fleste vil nok spare de 1.900 kroner, man betaler ekstra for at få en større skærm på X'eren, for iPhone 8 byder stadig på rigeligt med nyheder. Den har bedre kameraer og en hurtigere CPU end tidligere, hvilket giver nok computerkraft til at simulere forskellige slags lyssetninger, når man tager et billede. Så kan man lade lamperne blive hjemme. Men måske den største nyhed er, at iPhone 8 nu kan oplades trådløst. Man skal bare lægge den på en ladeplade, der understøtter Qi-standarden, så behøver man ikke at rode med stikket i bunden eller irriterende kabler. Som noget nyt fås iPhone 8 og 8 Plus nu også i en guldfarve.



TIL DEN LILLE SKÆRM

Disse apps skal du downloade i denne måned:



Flowstate



Denne app er ikke for svæklinge. Flowstate er lavet til folk, der skriver længere tekster eller tager noter på deres iPad, men måske har svært ved at holde koncentrationen. Det er imidlertid umuligt at blive distraheret af andre apps med Flowstate, eftersom app'en begynder at slette dine noter, hvis du ikke skriver eller laver noget andet i app'en i syv sekunder. Tidsfristen tvinger dig til at blive i øjeblikket og ikke lade tankerne flyve alle mulige andre steder hen.



Addappt



Hvis du er medlem af et fagligt netværk eller bare har en stor bekendtskabskreds, kan det muligvis godt betale sig at sætte en lobby-kampagne i gang for at få alle til at bruge Addappt. App'en er et alternativ til kontaklisten i din smartphone eller dit mailprogram. Addappt har dog den fordel, at den løbende opdaterer folks kontaktinformationer. Så længe brugerne selv sørger for at putte deres nye telefonnumre eller firma-email ind i deres Addappt-profil, har alle i netværket altid de rigtige kontaktinformationer tilgængelige.



Khan Academy for iPad



Du kender måske allerede Khan Academy som online-tjenesten, hvor du kan uddanne dig selv i alt muligt ganske gratis. Khan Academy kan allerede findes på YouTube og i deres egen app til Android og iOS, men der er god grund til at tjekke den nyeste version af deres app til iPad ud. Her er deres over 150.000 lektioner nemlig i én samlet pakke med deres videoer og med et højere niveau af interaktivitet. På den måde har du også lektionerne med dig på en praktisk måde, hvis du lige har lidt tid til overs, du vil bruge på at blive klogere.

Få gratis websikring

Morten Misbrugte Mettes Mobilbilleder



Få gratis
Websikring - også
selvom du ikke er
kunde i Codan

Online sikkerhed betyder mere og mere for danskerne. Derfor har vi i Codan også sat fokus på emnet. Lige nu kan du få gratis Websikring resten af 2017 - også selvom du ikke er kunde i Codan. Og er du kunde, får du det faktisk også i hele 2018.

Med Websikring står du stærkere, hvis du eller en i din familie bliver udsat for misbrug eller chikane online.

Læs mere og bestil på
codan.dk/djoef

Gratis Websikring er uden binding, og vi opkræver dig ikke noget, når perioden udløber. Websikring dækker dig og hele din husstand.

UDSIGT TIL ENGLAND

Navn:

Frans Bennetsen,
advokat.

Titel:

Ansæt hos Kirk
Larsen & Ascanius
i Esbjerg.

Sted:

Kontoret ligger
på Esbjerg Strand
og har udsigt over
Vadehavet, Fanø
og over sejlrenden.

SERIE

Hvad betyder udsigten fra din kontorstol for dig? Vi har bedt medlemmer af Djøf om at vise deres udsigt, og hen over efteråret viser vi flotte og specielle udsigter fra hele landet. Du kan dele din udsigt på Instagram med tagget **#djoefudsyn** eller send en mail til journalist Tine Santesson tsa@djoefbladet.dk.

Af *Tine Santesson*
Foto *Astrid Dalum*





” I en travl hverdag, hvor jeg sidder med en kompleks sag, kan jeg lige lade blikket og tankerne vandre ud over sejlrenden, hen over Fanø og helt til England. Det giver ro og et større perspektiv på tingene.

Forældres indflydelse på unges studievalg vokser

Stadig flere studerende har mindst én forælder med en akademisk uddannelse, viser nye tal. Og forældrenes baggrund får mere og mere betydning for, hvilken uddannelse børnene vælger, siger forsker.

Af *Tine Santesson*

Hvis en jurist og en ingeniør får et barn, er der en langt større sandsynlighed for, at barnet tager en kandidatgrad, end hvis en frisør og en ufaglært bliver forældre.

Dette mønster bliver stadig mere udtalt. Ifølge Djøfs studielivsundersøgelse 2017 har 41 procent af de studerende i Djøf mindst én forælder med en akademisk uddannelse. I 2013 var det 36 procent.

Tallene fortæller tydeligt, at ens forældres uddannelse har stor indflydelse på sandsynligheden for, at man vælger en lang videregående uddannelse, siger Martin D. Munk, professor på Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet.

”I Danmark er der kun 10 procent, der har en lang videregående uddannelse, så når 41 procent af de studerende i Djøf har mindst én højtuddannet forælder, må det jo siges at være relativt meget.”

Børn af akademikerforældre vælger ikke bare universitetet – de

skæver også til, hvilken kandidatgrad deres forældre har.

”Mine kollegaer og jeg har lavet et studie, der viser, at studievalget er drevet af forældrenes specifikke profession. Det er ikke sådan, at et økonomibarn nødvendigvis bliver økonom, men der er en stor sandsynlighed for, at barnet vælger økonomi eller en beslægtet uddannelse,” siger Martin D. Munk.

Afsmitningen fra forældrenes uddannelse ser ud til at blive større og større over tid, siger han.

”I min generation, der læste i 80’erne, blev akademikerbørn også akademikere, men de valgte ikke i lige så høj grad den samme retning som deres forældre. De nye generationer vælger til gengæld mere det, de kender. Og det betyder, at den sociale arv er vokset over tid – altså at dine forældre får stigende betydning for, hvad du vælger. Man kan sige, at de unge med akademikerbaggrund kommer til at vælge mere udfrit, end de gjorde tidligere,” siger Martin D. Munk. ◀

Æblet falder ikke langt fra stammen

Tabellen viser, hvor mange af de studerende i Djøf der har mindst én forælder med en kandidatgrad.

Sted	Andel
Københavns Universitet	52%
CBS	48%
Roskilde Universitet	38%
Aarhus Universitet	35%
Syddansk Universitet	26%
Aalborg Universitet	24%

Kilde: Djøfs studielivsundersøgelse 2017. 1.448 Djøf-medlemmer deltog.

” Den sociale arv er vokset over tid – altså at dine forældre får stigende betydning for, hvad du vælger.

Martin D. Munk, professor på Institut for Statskundskab ved Aalborg Universitet



”Det er nemmere med højtuddannede forældre”

Abdirihin Mohamed er 22 år og læser erhvervsøkonomi på Syddansk Universitet på tredje semester. Han kom til Danmark i 1998 og har rødder i Somalia og Etiopien. Begge forældre er ufaglærte.

🔗 Hvordan fandt du ud af, at du ville læse erhvervsøkonomi?

”Jeg har altid drømt om at arbejde med virksomheder og virksomhedsudvikling, men jeg har bare aldrig helt vidst, i hvilken retning jeg ville gå. Derfor valgte jeg at læse almen erhvervsøkonomi, fordi det giver så mange muligheder.”

🔗 Har I talt om derhjemme, at det ville være godt, hvis du tog en videregående uddannelse?

”Mine forældre vægter meget højt, at vi søskende tager en uddannelse. Så det har vi talt om, siden jeg var helt lille. Og gerne en uddannelse, hvor man kan gøre en forskel, og som man kan bruge til noget.”

🔗 Hvornår fandt du ud af, at du ville læse på universitetet?

”Det er kommet hen ad vejen. Det er ikke noget, jeg har følt mig presset til hjemmefra. Slet ikke. Men mine forældre har været med til at forme min tankegang og mine valg.”

🔗 Føler du, at det er mere udfordrende at tage en videregående uddannelse, når dine forældre ingen uddannelse har?

”Ja, jeg tror, det er nemmere for dem, der har højtuddannede forældre. Det kunne da være rart nogle gange at få hjælp til opgaverne. Det kunne jeg især mærke på gymnasiet og i folkeskolen. Men jeg får en masse mental støtte fra dem. Jeg snakker tit med dem om min uddannelse, og når det er mest stressende, så er de der 100 procent.”



”Jeg har aldrig oplevet, at mine forældre har pacet mig”

Sophie Bayer er 22 år og læser statskundskab på Københavns Universitet på tredje semester. Begge forældre er jurister. Faderen er advokat, og moderen arbejder med ledelsesudvikling hos Novozymes.

🔗 Har det altid ligget i kortene, at du ville tage en lang videregående uddannelse?

”Ja. Jeg er rimelig boglig, så det har været en meget naturlig vej. Jeg er vokset op i Gentofte, og der er procentdelen af dem med en lang videregående uddannelse rimelig høj. Men jeg har aldrig oplevet, at mine forældre har pacet mig. Det er kommet helt naturligt og hænger nok også sammen med de samtaler, vi har haft hen over middagsbordet.”

🔗 Har du brugt dine forældre til at sparre med?

”Ja, det har jeg helt bestemt. Jeg har fx talt med min mor om, at statskundskab nok er mere abstrakt og teoretisk sammenlignet med jura, hvor man jo typisk arbejder med konkrete cases og eksempler fra virkeligheden.”

🔗 Gik du lige fra gymnasiet til KU?

”Nej, jeg havde to sabbatår. Jeg har aldrig haft en ambition om at blive hurtigt færdig. Mine forældre har også sagt, at jeg skulle huske at have det sjovt undervejs, og at det måske ville være fedt at komme ud og se lidt af verden, inden jeg dykkede ned i bøgerne igen.”

🔗 Er det dit indtryk, at mange af dine medstuderende kommer fra en akademisk baggrund?

”Nej, der er overraskende stor diversitet. Min studiekammerat, som jeg laver opgaver med, kommer fra Falster og har en mor, der er sygeplejerske, og en far, der er biolog, og det er ret kontrastfyldt i forhold til mig, der kommer fra Gentofte med to juraførelde. Det er ikke mit indtryk, at det er elitebørn, der er samlet på ét sted.”



”Vi har altid haft helt frie tøjler”

Anders Birch Mogensen er 22 år og læser erhvervsjura på Aalborg Universitet, hvor han lige er begyndt på kandidaten. Moderen er kontoruddannet. Faderen er oprindeligt elektriker, men har taget en bachelor i ledelse.

🔗 Hvordan fandt du ud af, at du ville læse erhvervsjura?

”Så langt jeg kan huske tilbage, har jeg tænkt, at jeg gerne ville læse noget med jura. Jeg ved ikke, hvor det kommer fra, men jeg tror, det er, fordi min far har sagt til mig, at jeg er god til at tale mig ud af enhver situation.”

🔗 Har det hele tiden ligget i kortene, at du skulle på universitetet?

”Vi har talt meget uddannelse og karriere derhjemme. Især min bror, der er kandidat nu, og jeg. Det er ikke noget, vores forældre har presset os til, for vi har altid haft helt frie tøjler i forhold til, hvad vi ville. Hvis vi gerne ville være håndværkere, var det fint. Men både min bror og jeg har altid haft høje ambitioner.”

🔗 Hvor tror du, ambitionerne kommer fra?

”For mig handler det nok om, at jeg er vokset op, i takt med at min far er begyndt at gå mere op i sin karriere. Det er da også ham, der er min store motivation til at komme langt og til at gennemføre tingene, for jeg har set ham få succes via hårdt arbejde. I dag er han vice president hos Vestas.”

🔗 Føler du, at du har valgt rigtigt?

”Ja. Jeg overvejede både at læse en bachelor i erhvervsjura og i jura, men så kom den der ’dejlige’ dobbeltuddannelseslov, og så røg det på gulvet. Men jeg har aldrig tænkt, at jeg har valgt forkert.”



”Jeg har aldrig fået hjælp til lektierne”

Ida Mikolajek er 22 år og bachelor i politik og administration fra Roskilde Universitet, hvor hun netop er gået i gang med kandidaten. Moderen arbejder som receptionist og har ingen uddannelse. Faderen har en erhvervsfaglig uddannelse og har arbejdet sig op til at være økonomichef.

🔗 Har dine forældre opfordret dig til at læse videre?

”Nej, jeg har aldrig følt et pres eller en påvirkning hjemmefra. Men jeg kan mærke, at de er stolte over, at jeg tager en lang videregående uddannelse. Men de er lige så stolte af min bror, der er murer og har startet egen virksomhed.”

🔗 Har du altid vidst, at du ville læse videre?

”Nej, for jeg kunne ikke fordrage at gå på gymnasiet. Men efter at jeg havde holdt et sabbatår, skete der noget. Jeg har altid godt kunnet lide samfundsfag. Og da en ven foreslog mig at starte på RUC, søgte jeg ind uden særligt mange overvejelser. Nu er jeg superglad for at læse, og jeg ville ønske, at jeg skulle læse i mange år.”

🔗 Kan du mærke forskel på dig og dine studiekammerater, der har højtuddannede forældre?

”Jeg har aldrig fået hjælp til lektierne – det har de. De har også en større indsigt i, hvad de kan bruge deres uddannelse til, fordi de har nogle, de kan spejle sig i, eller nogle, der kan guide dem. De virker mere målrettede, mens jeg går efter det, jeg synes er spændende. I starten var jeg rigtig bange for, at jeg ikke kunne følge med. Men på RUC bliver man taget i hånden det første år, så man kan finde ud af, hvilken vej man skal gå.”

Vores speciale:

Fra Danmark til Brasilien på nul sekunder

En **virtual reality-video** sendte Kwickly-kunder på smuttur til en sydamerikansk kaffefarm. Gav turen dem mere lyst til pulverkaffe?

Af **Mads Matzon** Foto **Jacob Nielsen**

Ved hjælp af *virtual reality* (VR) kan du spadserere med dinosaurerne og flyve blandt Star Wars-rumskibe. Eller du kan komme på besøg hos en kaffefarm i Brasilien, som kunderne i Kwickly på Frederiksberg for et par måneder siden fik mulighed for.

Bag VR-visningen stod Charlotte Mandrup Hansen og Thea Simone Hansen, som i deres cand.merc. (kom.)-speciale ville undersøge, om man ved hjælp af moderne teknologi kan øge kunders købelyst og oplevelse af et produkts autenticitet.

🔗 Hvordan undersøgte I det?

”Vi havde fået lov til at stå i Kwickly med VR-briller og høretelefoner ved et lille bord. Vi viste i alt 133 kunder en lille VR-film om Nescafé. Bagefter sagde 47 ja til at besvare vores spørgeskema, og vi observerede også, hvordan alle interagerede med mediet.”

🔗 Hvad så kunderne i VR-brillerne?

”En video på et halvt minut, hvor man først kører gennem kaffemarket og dernæst ser kaffen blive plukket af bønderne. Undervejs hører man bl.a. om Nescafé's program for at give kaffebønderne bedre vilkår.”

🔗 Hvad observerede I?

”At kunderne havde det superskægt. Mange grinede, og de følte, at de var til stede på den brasilianske kaffemark. Der var også nogle, der forsøgte at gribe ud efter ting i videoen.”

🔗 Hvad kunne I se ud fra spørgeskemaet?

”Vi så en øget købsintention. 25 procent af dem, der svarede på spørgeskemaet, markerede, at der var større sandsynlighed for, at de ville købe Nescafé, efter at de havde set filmen.”

🔗 Fandt I ud af andet?

”Vi målte bl.a. også på autenticitetsopfattelsen. Altså hvordan kunderne så på Nescafé som naturligt og bæredygtigt. Før de så videoen, syntes 32 procent, at Nescafé var meget autentisk, men efter videoen var det 72 procent.”

”Mange grinede, og de følte, at de var til stede på den brasilianske kaffemark.”

Charlotte Mandrup Hansen, cand.merc.

🔗 Er svar fra 47 kunder nok til at komme med en konklusion?

”Det her et indledende studie, og der skal flere studier til for at finde ud af, om det giver mening i andre butikker og med andre produkter. Men med vores valgte fokus var 47 nok til at vise klare tendenser og komme frem til vores konklusioner.”

🔗 Kunne I ikke bare have vist filmen på et almindeligt fjernsyn?

”Forskningsprojekter har vist, at VR giver en stærkere følelse af tilstedeværelse i det virtuelle miljø i forhold til en almindelig video, da VR berører flere sanser. Det gør, at VR i højere grad kan påvirke fx kundens viden og holdning til produktet.”

🔗 Bliver folk ikke blændet af nyhedsværdien omkring VR?

”68 procent af dem, vi talte med, havde prøvet VR før, og generelt ville 75 procent gerne prøve VR-oplevelsen igen. Det tager vi som et tegn på, at folk har en interesse for VR. Når det er sagt, så ved vi også, at vores speciale kun er det første skridt i forhold til eventuelt at bruge VR i et supermarked.” ◀



Charlotte (t.v.) og Thea viste kunderne en video om netop Nescafé, fordi det er en af de få fødevarereproducenter, der har lavet VR-materiale. I forhold til specialet var det kun en fordel, at den handlede om kaffe, som er noget, de fleste danskere har et forhold til.

RESUMÈ

Det er fattigt at spare på det, vi alle sammen skal leve af, nemlig uddannelse. Det skriver Sana Mahin Doost, som er forkvinde for Danske Studerendes Fællesråd og talsperson for Uddannelsesalliancen.

Hun argumenterer for, at fortsatte nedskæringer på uddannelser vil skade kvaliteten af bl.a. samfundsvidenskabelige uddannelser, og at det er dyrt og kortsigtet at spare.

Hvor mange undervisere skal mon fyres denne gang? Skal flere biblioteker lukkes? Skal flere bygninger sælges? Disse spørgsmål rejser Sana Mahin Doost forud for Folketingets behandling af den tredje finanslov i træk, hvor der lægges op til besparelser på uddannelsesområdet.

Djæfbladets redaktion har opfordret Sana Mahin Doost til at skrive dette debatindlæg.



SANA MAHIN DOOST

- **2017** Forkvinde for Danske Studerendes Fællesråd og talsperson for Uddannelsesalliancen.
- **2016** Næstformand, Studenterrådet ved Aarhus Universitet.
- **2016** Medlem af bestyrelsen, Aarhus Universitets-Sport.
- **2015-2016** Medlem af Forretningsudvalget, Studenterrådet ved Aarhus Universitet.
- **2013-2018** Statskundskab, Aarhus Universitet.
- **2012-2013** Medlem af skolebestyrelsen, Langkjær Gymnasium/HF/IB World School.
- **2011-2013** Medlem af elevrådsbestyrelsen, Langkjær Gymnasium/HF/IB World School.
- **2010-2012** Servicemedarbejder, Bilka, Tilst, Aarhus.



Foto: Ólafur Steinar Gestsson/Scampix

Debat

Visioner for uddannelser efterspørges

Af Sana Mahin Doost, forkvinde, Danske Studerendes Fællesråd og talsperson for Uddannelsesalliancen

Regeringen har nu for tredje finanslov i streg bebudet nedskæringer på hele uddannelsessektoren. Der skal i alt spares 14,7 milliarder kroner fra 2016 til 2021 på erhvervsuddannelser, gymnasier, professionshøjskoler og universiteter.

Da man med finansloven i 2016 indførte omprioriteringsbidraget, skulle det løbe frem til 2019. Det blev siden udvidet til 2020, og ja, nu skal det så udvides til 2021. Jeg kan ikke undgå at spørge mig selv, hvor det skal ende henne? For hvad

er egentlig vores regerings ambitioner for uddannelsesområdet og fremtiden?

Det er dyrt at spare

Man skal ikke have været studerende særlig længe, før man bemærker mange af de problemer, som nedskæringerne forvolder. Når du sidder i en forelæsningsal, hvor du sammen med 200 andre studerende skal opbygge et indgående kendskab og forståelse af Foucaults magtbegreb eller forbrugsteori uden mulighed for dialog med underviseren. Når du afleverer en

opgave og ikke får noget feedback, men blot får spytet et tal i hovedet. Når du først oplever direkte kontakt med en forsker på dit 5. semester, så begynder du at tvivle på, hvorvidt der overhovedet er tale om en forskningsbaseret uddannelse.

Nedskæringerne har direkte konsekvenser for kvaliteten af vores uddannelser på de samfundsvidenskabelige områder. Det stopper desværre bare ikke her. Det betyder, at mekanikeren, sygeplejersken og historikeren også får en ringere uddannelse.

Det er dyrt og kortsigtet at spare. Der skræbes penge ind på kort sigt, men hvad gør vi, når vi står med en ringere uddannet befolkning om 20 år og ser tilbage på vores skæve prioriteringer?

Universiteter skal turde satse

Netop de skæve prioriteringer er essensen af problematikken. Netop nu diskuterer man fremtidens universitet. Hvis universiteterne skal føres ind i fremtiden, så må og skal der økonomisk prioritering til. Fremtidens undervisning skal ikke foregå i store auditorier, hvor studerende staves ind som køer. Det hører fortiden til.

Universiteterne skal turde at satse, men det sker ikke, når der er konstant usikkerhed om næste års bevilling. I 2016 regnede man med, at de fuldt implementerede nedskæringer vil svare til 8,7 milliarder – nu er det et svimlende beløb på 14,7 milliarder. Hele sektoren skal altså (igen) omstille sig og finde nye nedskæringer. Hvor mange undervisere skal mon fyres denne gang? Skal flere biblioteker lukkes? Skal flere bygninger sælges?

Det er spørgsmål, vi må rette mod vores institutioner, der sammen med de studerende skal sikre, at nedskæringerne rammer kvaliteten mindst muligt, men idéen om, at det ikke har kvalitetsforringende effekter, er utopisk. Det nyeste skud på stammen er, at undervisernes bedømmelsestid på specialer på det humanistiske fakultet på Københavns Universitet halveres. Dermed skal en 60-80 sider lang opgave bedømmes på fem timer. Til direkte skade for kvaliteten.

Hvor er visionerne?

Det eneste argument for nedskæringerne, man efterhånden kan lokke ud af politikerne, når man påpeger kvalitetsforringelserne, er, at pengene skal bruges 'smartere'. Men hvad betyder det i grunden? Svaret lyder til tider på ny teknologi, der kan spare underviserne tid og ressourcer, men nye teknologiske løsninger koster også penge. Hvis man ønsker at udvikle uddannelsessektoren, så må og skal der investeringer til.

Derfor er det også paradoksalt, at der netop nu er nedsat et udvalg under Uddannelses- og Forskningsministeriet, der har til formål at skabe 'bedre' universitetsuddannelser, samtidig med at der ikke må bruges én krone på nye løsninger.

” Svaret er ikke altid flere penge, men idéen om, at udviklingen af fremtidens universitet ikke må koste en krone, er for mig utænkkelig.

Svaret er ikke altid flere penge, men idéen om, at udviklingen af fremtidens universitet ikke må koste en krone, er for mig utænkkelig. Drømmen om det demokratiske mangfoldighedsuniversitet med studentercentreret læring og større fleksibilitet for de studerende synes i hvert fald meget langt væk, når Finansministeriets rigide økonomiske styring stilles over enhver ambition om faglig og didaktisk udvikling.

Et afgørende spørgsmål, der så står tilbage, er, hvad regeringens visioner er for fremtidens uddannelsessystem, når der ikke sker meget mere end udvidelser af omprioriteringsbidrag? Hvordan kommer vi videre herfra, når nytænkningen er på et minimum?

Selv om vores uddannelsesinstitutioner handlingslammes af nedskæringer, og som konsekvens heraf ikke kan løfte

en fornøden udvikling med nytænkning af lærings- og undervisningsformer, så har vi som studerende været udsat for en lang række vidtgående forandringer de senere år.

Vi har været vidner til fremdriftsreform, SU-reform, statsstyret dimensionering, uddannelsesloft og oven i hatten kommer nedskæringerne.

Stramninger, der har besværliggjort livet som elev og studerende. Stressudløsende reformer, der er ødelæggende for mange studerendes studieforløb. Alt sammen beslutninger, der er truffet af mennesker, der har nydt rigtig godt af disse tilkæmpede muligheder. Muligheder, som vi som studerende i dag kæmper behærdigt for ikke forringes yderligere. Heller ikke her er der plads til at drømme og udvikle vilkårene, så studerende får bedre vilkår og bedre kvalitet. Kampen bliver blot at holde fast, hvilket ikke er min og mine medstuderendes drøm for vores engagement. Vi ønsker at udvikle vores uddannelser og studerendes levevilkår, så fremtidige studerende får det bedre end os selv. Desværre oplever vi, at vi står lidt for alene i den kamp, når politikerne ikke har det lange lys på.

Det danske samfund bygger på en grundlæggende aftale om, at vi hjælper hinanden i de perioder, hvor vi har mindst. Vi har alle sammen glæde af at have et uddannet samfund. Det kommer vores sundhedssystem, vores erhvervsliv og vores fælles tryghed til gode, at vi investerer i uddannelse. Ingen lever rige, sunde eller lykkelige liv, uden at det er muligt for vores fælles uddannelsessystem. Det er mig et mysterium, hvorfor man ønsker at afmontere en samfundsmodel, der har givet os så meget igen i kraft af rigdom, viden og social tillid.

Uddannelse skaber umådelig meget værdi for vores samfund. Det er vigtigt, at vi står sammen om denne målsætning – høj som lav, ung som gammel. Derfor siger vi nej til nedskæringer og bakker op om Uddannelsesalliancens demonstrationer den 5. oktober i hele landet. ◀

**SKRIV DIN MENING
OM INDLÆGGET**


Har du en kommentar til Sana Mahin Doosts debatindlæg om nedskæringer på uddannelser? Så gå ind på web-adresserne nedenfor og skriv dit bidrag til debatten.



www.djoefbladet.dk



[@djoefbladet](https://twitter.com/djoefbladet)



Sophie Løhde er nærmest vokset op i den offentlige sektor, som hun nu skal reformere. Hendes mor var borgmester og hun har selv været både kommunalpolitiker og i regionsrådet.

★
**Arbejdshest
på uriaspost?**

Skal forvandle den offentlige sektor indefra

Vellidt minister på risikabel mission

Adskillige ministre har slået sig på afbureaukratisering. Nu prøver **Sophie Løhde** med en 'sammenhængsreform' for den komplekse offentlige sektor. Hun er nærmest vokset op i velfærdsstatens maskinrum og har forståelse for opgaven. Men reformen står og falder med, hvor ideologisk hun går til værks.

Af *Eva Bøgelund* Foto *Mads Joakim Rimer Rasmussen/Scanpix*

Sophie Løhdes stiletter er tårnhøje. De er hendes *must-haves* i klædeskabet, som hun har sagt til Alt for Damerne. Men tag ikke fejl.

"Det kan godt være, at hun kommer i høje hæle og stram nederdel, men hun går ind i folk med træsko på," siger en kvindelig embedsmand, som gerne vil være anonym.

Den 34-årige politiker meldte sig ind i Venstre som 13-årig – hendes mor og inspirator var V-borgmester i Birkerød Kommune. Som 18-årig blev hun valgt til amtsrådet i det gamle Frederiksborg Amt. Hun har en god *track record* som sundhedsminister.

Kort sagt: Det er en kender af velfærdsstatens maskinrum, som statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) ved regeringsrokaden 28. november sidste år udstyrede med en aldrig før set portefølje som minister for offentlig innovation. En titel, der fik folk til at kalde hende alt fra 'minister for gakkede gangarter', over 'Kristian Jensens juniorminister' til 'regeringens vigtigste minister'.

Et suk gennem sundhedsvæsenet

Løhde har døbt sit projekt 'sammenhængsreformen'. Meningen er at give medarbejderne mere tid til kerneopgaverne og få den offentlige sektor til at hænge bedre sammen.

"Vi står over for en række udfordringer, som er de samme, uanset om det er en rød eller blå regering," har hun sagt til Administrativ Debat.

Andre lægger dog mest mærke til, at hun også siger, at den offentlige sektor skal køre længere på literen, at vi kan få mere kvalitet for de samme penge, og at der skal være mere frit valg og benchmarking.

Hvorom alting er, så er skudsmålet, at hun som sundhedsordfører og sundhedsminister har bevist, at hun godt forstår at lytte til velfærdsstatens fagprofessionelle.

"Der gik et suk gennem hele sundhedsvæsenet, da Løkke fjernede hende fra posten som sundhedsminister. For det var længe siden, man havde haft en minister af den kaliber," siger direktør i Kræftens Bekæmpelse, Leif Vestergaard Pedersen – en mand med 30 år i det danske sundhedsvæsen på cv'et sluttende som sundhedsdirektør i Region Midtjylland.

MINISTER FOR OFFENTLIG INNOVATION

- ▶ Ministeriets opgaver omfatter: Modernisering, effektivisering og offentlig styring; overenskomstforhandlinger, løn, pension, ledelse og personale, digitalisering og IT.
- ▶ Ministeriet rummer en række enheder: Moderniseringsstyrelsen (minus kontoret for statsregnskabet), Kompetencesekretariatet, Center for Offentlig Innovation, Digitaliseringsstyrelsen, Statens IT og Statens Administration. Til sammen ca. 1.000 ansatte ud af Finansministeriets 1.117 årsværk.
- ▶ Ministeren har fælles departementschef (Martin Præstegaard) med finansminister Kristian Jensen.

Oplægget til en sammenhængsreform blev præsenteret sammen med erhvervsminister Brian Mikkelsen og indenrigsminister Simon Emil Ammitzbøll.

”Fra min stol oplevede jeg hende som en minister, der i bred forstand ved, hvad hun beskæftiger sig med, og som kan det, som en minister helst skal kunne, nemlig adskille politik og fag-faglighed,” siger han og fortsætter:

”Det befriende ved hende er, at hun forstår, hvad der er på spil hos de fag-professionelle, og at man skal frisætte de ansattes engagement og udnytte det til at drive tingene fremad. Det vidner personsammensætningen af den ledelseskommission, hun har nedsat, efter min mening også om.”

Tid til det, der tæller

En karakteristik, der bakkes op af sektorformand i FOA, Karen Stæhr, som kender Løhde fra tiden som sundhedsordfører og -minister.

”Hun er nysgerrig, lyttende, spørger altid ind til eksempler og skyder aldrig bare ting ned. Jeg har haft et godt samarbejde med hende. Nu har hun så fået en ny og meget, meget, meget stor opgave.”

Karen Stæhr sidder med i et ’udfordringspanel’, der skal give input til arbejdet med sammenhængsreformen.

”Sophie går til det med sin sædvanlige lyttende åbenhed. Men det her er jo noget, som skiftende ministre har slået sig på. Det er svært,” siger Karen Stæhr.

For otte år siden inviterede FOA en række politikere og ministre ud på et plejehjem til et seminar med titlen ’Tid til det, der tæller’.

”Vi kunne holde det samme seminar i dag med den samme titel,” konstaterer Stæhr.

Som nybagt studine havde Løhde faktisk selv job som ufaglært medhjælp på et plejehjem et års tid. Det er ikke et kort, hun har spillet over for Karen Stæhr.

”Nej. Jeg har godt hørt det, men hun

har aldrig selv omtalt det over for mig. Det, synes jeg, tjener til hendes ære.”

Har gode betingelser

Arbejdet med en sammenhængsreform kan stå og falde ved et regeringsskifte. En mulighed, som Løhde skal tage højde for, lyder fra den tidligere spindoktor Peter Goll.

”Som sundhedsminister viste hun, at hun er god til at få folk med. Men vi har til gode at se, om hun kan det på et så følsomt område som det her,” siger Peter Goll.

Han er i dag selvstændig rådgiver, men før det var han særlig rådgiver for justitsminister Morten Bødskov, for SF i Holger K. Niensens formandstid og senest direktør for Falck.

Det er en ministerportefølje, hvor det er svært at lave konkret politik.

”Man kan skrue på nogle stilleskruer, hvis virkning i bedste fald er på det langsigtede. Det handler om at rykke på nogle tunge systemiske ting, som det kræver et langt sejt træk at ændre på,” siger Peter Goll og peger på, at både Folketinget og embedsværket skal være med ombord.

”Ministre sidder kort og kan ofte kun nå at igangsætte strategiske tiltag – de har ofte ikke mulighed for at følge dem til dørs. Og det ved embedssystemerne jo godt.”

Men Sophie Løhdes rammebetingelser er for så vidt gode nok, understreger Peter Goll.

”I det omfang hun finder på noget, der kan skabe reelle produktivitetsforbedringer i den offentlige sektor, og som socialdemokraterne ikke kan skyde ned som ren ideologisk V-gods, kan de ikke komme uden om det. De vil næppe rose hendes udspil offentligt. Men de skal også have budgetterne til at hænge sammen, når de kommer til magten.”

Professor Lotte Bøgh Andersen er

medlem af den ledelseskommission, der blev nedsat i marts. Hun mener, at Løhde har en god forståelse af opgavens omfang.

”Hun interesserer sig reelt for at forbedre den offentlige sektor. Hun har sat sig et ambitiøst mål – at få den offentlige sektor til at køre længere på literen, uden at kvaliteten lider under det. Men hun forstår godt, hvor kompliceret opgaven med at forbedre styring og ledelse er, og at der ingen *one size fits all*-model findes, fordi det kræver noget forskelligt at drive skole i Tingbjerg og Gentofte eller lede en militær enhed og et plejecenter.”

”*Som sundhedsminister viste hun, at hun er god til at få folk med. Men vi har til gode at se, at hun kan det på et så følsomt område som det her.*

Peter Goll, rådgiver og tidl. spindoktor

På rundtur til 98 kommuner

I skrivende stund – august-september – er Sophie Løhde på landevejen for at besøge samtlige landets 98 kommuner for at få deres input til hendes sammenhængsreform.

En af de kommunale ledere, som gerne spiller ind, er Nicolai Vedsted. Han er leder af Styringsenheden i Guldborgsund Kommune. Det er dét kontor, der skal prøve at få det hele – kommunens strategi, al lovgivningen udefra, planer, mål og livet ude i institutionerne – til at hænge sammen.

Den engagerede cand.merc.jur., som har 10 års erfaring fra Slotsholmen, pusler også i sin fritid med ’styrings-



Foto: Jens Astrup/Scanpix

dagsordenen' og er bl.a. medforfatter til bogen 'New Public Leadership'.

"Mit vigtigste budskab til Sophie Løhde er, at hun skal stå fast på sin rolle som politiker. Hvilket er at sige 'hvad' og 'hvorfor' – ikke 'hvordan'. Når politikerne vil bestemme 'hvordan', får man lagt en masse bindinger ned over lederne og fratager fagmedarbejderne ejerskabet, og så kan vi ikke finde de fagligt bedste løsninger."

Selv sagde Løhde på en Djøf-høring i foråret på Christiansborg om bedre offentlig styring: 'Vi politikere skal blive bedre til at styre os selv.'

"Ja, præcis. Men hun vil blive udfordret, hvis hun virkelig gør det," siger Nicolai Vedsted.

Forbavsende lidt sladder

Inde i Finansministeriets departement er Sophie Løhdes håndgangne mand på sammenhængsreformen afdelingschef Lars Frelle-Petersen. Han er hentet ind fra posten som direktør i Digitaliseringsstyrelsen.

Da Løkke i november udpegede en minister for offentlig innovation, udtrykte Frelle offentligt sin begejstring.

Han siger til Djøfbladet:

"Der har i mange år manglet en politisk platform for at sætte fokus på den offentlige sektors udvikling *brede* forstået. Der foregår hele tiden ting, men de sker ude i de forskellige siloer, hvor succeskriteriet jo er på dét, der foregår i siloen. Kerneudfordringen er – som titlen på reformen – at skabe større sammenhæng for borgere og virksomheder."

En anonym embedsmand noget længere nede i hierarkiet har noteret sig, at man hører påfaldende lidt sladder i 'systemet' om Løhde.

"Det, hun vel egentligt mest har gjort sig bemærket ved i Sankt Annæ Palæ (bygningen i Landgreven 4, som huser flere af Finansministeriets styrelser, red.) er, at hun ikke er blæst ind med en megafon. Hun har lyttet til de dagsordener, embedsværket allerede havde gang i, og sagt, at hun ikke gør noget, før hun har et solidt grundlag. Og nu har hun så sat en række interne undersøgelsesarbejder i gang – noget i stil med det, Finansministeriet gjorde i 2009, og som blev til rapporten 'Enkel administration i staten', men denne gang uden et dyrt konsulentfirma."

Arvede elendigt forhandlingsklima

Som politisk chef for Moderniseringsstyrelsen – statens 'HR-kontor' – er Sophie Løhde arbejdsgiver for 200.000 statsansatte. Her arvede hun et usædvanligt dårligt forhandlingsklima med de faglige organisationer, som har en stribe frustrationer stående i bogen under kolonnen 'aggressiv arbejdsgiveradfærd'. Det er ting som fx balladen om de statsansattes kutymefridage, juleaftens- og nytårsaftensdag, og – i den mere værdipolitiske ende – en uheldig powerpoint om offentligt ansatte lowperformere.

Løhdes første møde med de faglige topforhandlere endte med, at sidstnævnte udvandrede og smækkede med døren.

Forskningsleder på Københavns Universitet Mikkel Mailand følger det offentlige forhandlingssystem tæt.

"Sophie Løhde blev kastet ind i en konflikt, som ikke handler om hendes person, men som rækker langt bagud," siger han.

"Hun fik måske ikke grebet det perfekte an fra start af. Men dét, jeg hører nu fra embedsplan og lønmodtagerside er,

”Det er en stor opgave, som tidligere regeringer har forsøgt at løse med varierende held. Regeringen har sat alt ind på, at det skal lykkes denne gang. Derfor har vi en meget dedikeret minister på opgaven, der ikke slipper øjet fra bolden et øjeblik.

Statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) om Sophie Løhdes sammenhængsreform

at man har fået drukket noget kaffe sammen, og at samarbejdsklimaet er forbedret, uden at de udfordringer, som er grunden til det hele, er forsvundet. Men det er klart, at foråret bliver en udfordring for hende med både overenskomstforhandlinger og en sammenhængsreform.”

Udfordrer apparatet

Lars Frelle-Petersen og hans stab har travlt. Der er intet quick fix til færre regler, mindre bureaukrati, mere plads til de lokale ledere, lokalt ejerskab, og hvad alle de positive buzzwords nu lyder på.

”Det er en supertanker, der skal drejes. Det er en bevægelse, som hele Folketinget skal være sammen om, så der kan sættes nogle langtidsholdbare spor. Realiteten er, at de reformbevægelser, der er brug for, vil strække sig over mange år. Det er Sophie Løhde meget opmærksom på, oplever jeg. Hun har både det korte og det lange lys på,” siger Lars Frelle-Petersen.

”Og hun vil vide, hvordan medarbejdere og ledere lokalt oplever deres hverdag, og at vi skal tage højde for det i den måde, vi måske tænker på tingene her i Finansministeriet. Hun udfordrer os i apparatet på vanetænkning.”

Den anonyme, kvindelige embedsmand siger:

”Hun er enormt kvik i hovedet. Og så er hun både god til at lytte og til at stille os i systemet de rigtige, skarpe spørgsmål. Jeg kan godt lide hende som person. Den tilgang, hun har – fx det med at tage ud til alle 98 kommuner – kan være med til at lande nogle resultater. Kendskabet til kernevelfærdsområderne er det, hun bærer med sig ind i Finansministeriet.”

Og det kan være opskriften på succes med en svær opgave, lyder vurderingen fra en anden anonym embedsmand:

”Hvis det handler om at manifestere sig som politiker, så er det en risikabel strategi, hun har lagt. Hvis det handler om



SOPHIE LØHDE

- ▶ 34 år
- ▶ Minister for Offentlig Innovation november 2016-
- ▶ Sundheds- og ældreminister 2015-2016
- ▶ MF fra 2007, bl.a. kommunalordfører og sundhedsordfører.
- ▶ 2006-08 medlem af regionsrådet i Region Hovedstaden.
- ▶ 2006-07 medlem af kommunalbestyrelsen i Rudersdal Kommune.
- ▶ 2002-06 medlem af amtsrådet i Frederiksborg Amt.
- ▶ BA i erhvervsøkonomi og virksomhedskommunikation fra CBS 2007.
- ▶ Født og opvokset i Birkerød.
- ▶ Ingen børn. Bor i København. Var i seks år frem til 2013 kæreste med Troels Lund Poulsen. Har de seneste to år dannet par med direktør i Brøndby IF, Ole Palmå.
- ▶ Samler på porcelæn og smukke gamle stel (hendes forældre har antikvitetsforretningen Porcelænskælderen i København.)
- ▶ Ror kano.

Foto: Les Kaner/Scanpix

at drive tingene frem, så er det den rigtige. Den, som buser ind med en meget voldsom dagsorden og får den rullet for hurtigt og for ugennemarbejdet ud, må tit sande, at meget af det bliver rullet tilbage igen. Det har vi set mange gange.”

Ideologisk funderet

Selvom Sophie Løhde er en lytter, skal man ikke gå fejl, for hun er rent faktisk også en ret ideologisk minister, siger Peter Goll.

”Hun skilter bare ikke så meget med det.” Hvilket også er klogt i den parlamentariske situation, regeringen står i, pointerer han.

”Dels er udfordringen for en blå regering altid, at det er lettere at råbe op om produktivitetstigninger i det offentlige, når man sidder i opposition, end når man selv har magten. Dels er den parlamentariske situation sådan, at selvom vi har den mest liberale regering nogensinde, har den meget svært ved at komme igennem med ærkeliberale reformer.”

Hos den politiske modstander i Enhedslisten er sundhedsordfører Stine Brix også opmærksom på, at der kan være en ideologisk linje i Løhdes politik. Når Brix skal karakterisere Løhde bruger hun ordene arbejdsom, klassisk V-ideologisk – og polemisk.

”I hvert fald som ordfører. Som minister forsøger hun at skrue ned for det.”

Stine Brix vil se noget håndfast, før hun vurderer Løhdes sammenhængsprojekt.

”Indtil videre er det løse formuleringer. Der er en bred politisk opbakning til at trappe ned på bureaukrati, dokumentation og måltal og give lidt mere plads. Men når vi så kommer tæt på det, og det bliver konkret, bliver det både kompliceret og politisk. Som fx da Liberal Alliance for nylig sagde, at arbejdspladsvurderinger er bureaukrati. Så er vi ikke enige længere.”

Sophie Løhde præsenterer sin sammenhængsreform i 2018. Håbet er at nå det før sommerferien. ◀



Foto: Søren Bidstrup/Scanpix

Statsminister Lars Løkke Rasmussen har valgt en ny tilgang til afbureaukratisering ved at udpege Sophie Løhde til en ny ministerpost som minister for offentlig innovation.



”

Hvorfor nøjes med mine egne erfaringer, når jeg har adgang til mange flere?

*Lisa Lyngholt,
specialkonsulent, Skatteministeriet.
Mentee og medlem af Djøf siden 2010.*

*Ricco Norman Dyhr,
vicedirektør, Region Sjælland.
Mentor og medlem af Djøf siden 2002.*

Megen nytænkning er resultatet af et parløb

Uanset hvor du er i karrieren, har du erfaringer at give en anden. Og kan have gavn af en andens erfaringer. Enten som mentor. Eller som mentee.

Erfaringen viser, at både mentorer og mentees oftest får meget mere ud af et mentorforløb, end de forventer.



Mentorprogrammer

- > Kort forløb
- > Langt forløb



Mentorkaffemøde

- > Kort samtale om en konkret problemstilling

Djøf består af 90.000 kompetente medlemmer, der kan inspirere og berige hinanden. Derfor har du som medlem af Djøf et ekstra stærkt afsæt for din faglige udvikling.

Vælg det mentorforløb, der passer til dig, uanset hvor du er din karriere.

djoef.dk/mentor



Førerløse biler *overhaler* lovgivningen

I dag er førerløse biler ved at blive en realitet i Danmark. Myndigheder, producenter og forsikringsselskaber arbejder hårdt på nye regler, ikke mindst for placeringen af ansvar.

Af Sten Løck

” Hvornår har føreren ansvaret, og hvornår er det bilens? Hvis bilen ikke giver plads for ambulancen eller undlader at bremse, bør føreren gribe ind?

Dennis Lange, juridisk konsulent, FDM

Allerede dette efterår vil Vesthimmerlands Kommune introducere den selvkørende minibus Olli til at transportere medarbejdere og borgere rundt i kommunen.

Den eldrevne Olli har plads til 12 passagerer og kan køre op til 40 km/t. Minibussen er delvis 3D-printet og produceres af amerikanske Local Motors, hvor konceptet går ud på at have en flåde af minibusser, og borgerne bruger en app til at tilkalde en Olli. Busserne kører ikke efter fastlagte ruter, men vælger den optimale vej baseret på den aktuelle passager- og trafiksituation.

Den internationale forening for bilingeniører har defineret fem niveauer af automatisering i overgangen til førerløse biler. Niveau 1 er førerassistance, som det kendes i dag i form af fartpiloter og advarselssystemer, der måler afstand til forankørende og advarer ved risikable vognbaneskift. Niveau 5 er fuldt automatiserede køretøjer, der ikke kræver menneskelig kontrol.

Så vidt er vi dog endnu ikke. Vesthimmerlands projekt er del af en forsøgsordning, hvor man kan foretage kontrollerede test af førerløse biler på de danske landeveje. Bilen er dybt integreret i vores samfund, og omstillingen kommer til at foregå over en periode på 10-20 år.

Mange interesserede aktører

Fuldt automatiserede biler er endnu ikke teknisk muligt, men det er ifølge bilindustrien et spørgsmål om få år. BMW vurderer, at det vil være teknisk muligt i 2021. Teslas stifter, Elon Musk, har sagt, at fuld automatisering er mulig om to år. I mellemtiden skal samfundet

indrette sig på køretøjer med forskellige grader af automatisering.

Den danske forsøgsordning åbner for test af køretøjer på niveau 3 og 4. Interessen er betragtelig, siger Dennis Lange, juridisk konsulent hos FDM.

”Vi vil meget snart se biler på både niveau 3 og 4 køre rundt i Danmark. Der er mange aktører, som er interesserede i udviklingen. Bilproducenter selvfølgelig, men flere kommuner overvejer at indsætte Olli-busser som i Vesthimmerland, når de nødvendige tilladelser foreligger.”

Sort boks i bilen

Den danske forsøgsordning skal hjælpe med at afklare nogle af de mange spørgsmål, selvkørende biler rejser i praksis.

”På både niveau 3 og 4 er gråzoner med hensyn til førerens rolle og ansvar.

Sådan fungerer en førerløs bil

Den førerløse bil er i realiteten en robot på hjul, udstyret med et væld af sensorer og kameraer til at registrere omgivelserne. Disse oplysninger bliver behandlet i bilens centrale computer, der samtidig henter data fra GPS-satellitter og mobilnettet om alt fra vejrlig til trafikpropper. Ud over at modtage alle disse data i realtid trækker computeren også på databaser med trafikhistorik for derved at undgå potentielle problemer.



Volvo tester en bilmodel, der kan køre selv, i Sverige og USA, blandt andet i samarbejde med Uber.

Foto: PR-foto/Volvo

Fem niveauer for selvkørende biler

1 Førerassistance. Bilen har støttefunktioner til føreren som cruise control eller afstandsmåling. Findes i dyrere biler i dag.

2 Delvis automatisering. Bilen har styr på retning og fart, så føreren kan slippe rattet. Øjnene skal dog holdes på vejen, og fører skal være klar til at gribe ind.

3 Betinget automatisering. Bilen klarer alle køreopgaver. Føreren behøver ikke at være opmærksom på kørslen, men skal være parat til at gribe ind.

4 Høj automatisering. Bilen klarer alle køreopgaver og behøver ikke en fører klar til at tage over. I stedet vil der være en 'operatør' i et kontrolcenter, der holder øje med kørslen.

5 Fuld automatisering. Bilen kan klare alle opgaver uden menneskelig indgriben.

Hvornår har føreren ansvaret, og hvornår er det bilens? Hvis bilen ikke giver plads for ambulancen eller undlader at bremse, bør føreren gribe ind? Og hvor lang tid skal føreren have til at reagere? Derfor skal der også være en række forhold på plads, før der bliver givet tilladelse," siger Dennis Lange.

Derfor arbejder lovgivere i ind- og udland i øjeblikket på nye regler, der skal tage højde for den nye virkelighed, ikke mindst hvad angår placeringen af ansvar, siger Julie Bak-Larsen, Senior Associate hos advokatfirmaet Bird & Bird.

"I Tyskland forbereder man i øjeblikket et lovforslag, hvor bilen har et varslingsystem, der med en nedtælling fortæller føreren, at det er tid til at gribe ind. Når nedtællingen afsluttes, er ansvaret førerens. Samtidig vil bilerne ifølge det tyske lovforslag have en sort boks, som vi kender det fra fly, til at logge bilens kørsel. I tilfælde af uheld vil de data hjælpe med at kortlægge forløbet og placere ansvaret."

Ansvarsplaceringen kan dog stadig blive en kompliceret affære rent juridisk. I dagens trafik skyldes ulykker i over 90 procent af tilfældene en menneskelig fejl, men med førerløse biler kan et uheld have mange årsager. Det kan være en fejl i bilens software, i GPS-systemet, i netværksforbindelserne, eller det kan være selve hardwaren i bilen, der har svigtet.

"Det kan ende med at blive et kompliceret setup, hvor man gennemgår

bilens forsyningskæde for at identificere de involverede parter," forklarer Julie Bak-Larsen.

Fremtidens model mangler

Sådan en situation er netop, hvad lovgivere, bilproducenter og forsikringselskaber i EU undersøger, siger chefkonsulent Jacob Nisgaard Larsen fra Forsikring og Pension.

"Den aktuelle forsøgsordning er ikke en model for fremtiden, og man arbejder hårdt i EU-regi sammen med bilproducenter og forsikringselskaber på at finde de rette løsninger til en situation, hvor alle eller en stor del af køretøjerne er selvkørende."

Forsikringsbranchen opfordrer dog også til at slå koldt vand i blodet med hensyn til ny lovgivning på området.

"Der findes ikke noget andet område i dag, hvor brugeren er så godt beskyttet forsikringsmæssigt som bilen. Og sådan skal det også fortsætte. Derfor skal vi undgå at ændre lovgivningen for hurtigt, fordi den stadig fungerer efter hensigten. Der er ingen forsikringshuller i dag, og førerløse biler er stadig et område under udvikling, hvor vi endnu ikke har set biler på niveau 5," forklarer Jacob Nisgaard Larsen.

Bilka-buler vil bestå

Forsikringselskaberne vil også gerne dæmpe forventningerne, hvad angår mulige prisfald på bilforsikringer. Førerløse biler vil ganske vist medføre



Fem fordele ved førerløse biler

Det er for farligt og for dyrt at lade mennesker køre biler. Det er det enkle rationale bag førerløse biler, der vil indtage vejene i de kommende år. Langt de fleste trafikulykker skyldes menneskelige fejl, og den faktor forsvinder med førerløse biler. Men fordi bilen er vævet så tæt ind i samfundet, vil den selvkørende teknologi betyde en "social og økonomisk revolution", som Nissans europæiske chef, Paul Wilcox, udtrykte det.

Økonomi: Færre personskader og lavere tidsomkostninger for bilisterne vil betyde en årlig økonomisk gevinst på 20 milliarder kroner i Danmark, lyder beregninger fra Ingeniørforeningen, IDA.

færre trafikulykker, men der er også andre faktorer på spil, forklarer Jacob Nisgaard Larsen.

”Der vil stadig forekomme, hvad vi kalder Bilka-buler, det vil sige ridser og buler, der opstår i hverdagen. Samtidig vil reservedele blive dyrere, fordi de er udstyret med sensorer og anden dyr teknologi.”

Det forventede fald i trafikulykker vil ske gradvist, men allerede i dag kan teknologien gøre forskel. Det engelske forskningscenter Thatcham konkluderede i 2015, at ved at installere en automatisk nødbremse i en Volkswagen Golf kunne man reducere antallet af kollisionsulykker med 45 procent. Ved automatisk nødbremse scanner bilen omgivelserne og bremser selv ved forhindringer. Funktionen er på vej til at blive standard i nye bilmodeller. ◀

Forsøgsordning med førerløse biler

Den 30. maj i år vedtog et bredt politisk flertal transportminister Ole Birk Olesens (LA) lovforslag, der åbner for en forsøgsordning med førerløse biler. Ordningen tillader særligt kontrollerede forsøg på danske veje med begrænsninger på testperiode og vejstrækninger. Interesserede parter skal ansøge Transportministeriet om tilladelse. Under forsøgsordningen vil erstatningsansvaret for bilen påhvile tilladelsesindehaveren.

Ansvaret flytter fra menneske til maskine

I dag skyldes næsten alle trafikulykker en menneskelig fejl; kun en enkelt procent kan henføres til tekniske årsager. Med førerløse biler bliver det mere kompliceret at placere ansvaret i tilfælde af et uheld.

Fejlen kan være opstået mange steder i systemet, fx:

- ▶ Bilens GPS havde forkerte kortdata.
- ▶ Bilens internetforbindelse var nede i par sekunder.
- ▶ Bilens software gik ned.
- ▶ Bilen havde en mekanisk fejl såsom defekte bremses.

Producenterne forbereder sig også på en fremtid med erstatningsansvar. ”Bilfabrikanter burde tage

ansvar for ethvert system i bilen. Derfor har vi meldt ud, at vi er ansvarlige for enhver fejl i det førerløse system i vores biler, mens de er i drift,” sagde Anders Karrberg, Vice President hos Volvo i en høring i den amerikanske Kongres.



Danske Autonomous Mobility er i gang med test af en førerløs bus på en lukket bane på DTU.

Foto: PR-foto/Autonomous Mobility

2 Ejerskab: Bilisten vil ikke længere have det samme incitament til at binde kapital i ét bestemt køretøj, og andre brugermodeller som leje, deling og abonnementsordninger vil vinde frem.

3 Mobilitet: Ældre, børn og andre, der har været afhængige af en chauffør, bliver fuldt mobile. Børnene kører selv i skole.

4 Transport: Førerløse biler, som i praksis er rullende rum, vil også blive udnyttet til transport af varer, og mange virksomheder kan se frem til en fuldautomatiseret ”supply chain”.

5 Kommercialisering: Detailhandlen og reklameindustrien har store forhåbninger til førerløse biler som et nyt univers, hvor forbrugeren har tid til overs.



I juni 2017 var der folkelige protester i Moskva mod korrupsion. Mangelfuldt demokrati er en af de ting, som ifølge Lotte Thomsens forskning er koblet sammen med ulighed, og her er Rusland et af eksemplerne.

RESUME

Ulighed i et samfund har en selvforstærkende effekt, viser ny, stor undersøgelse på tværs af 27 lande. Det fører til ustabilitet og konflikter, som resulterer i mere ulighed.

Lotte Thomsen, der er lektor på Aarhus Universitet og Universitetet i Oslo,

står i spidsen for forskningsprojektet. Hun er overrasket over at kunne konkludere, at økonomisk og social ulighed systematisk får samfundets velstillede befolkningsgrupper til at øge deres sociale dominans over for andre. Jo større samfundsmæssig ulighed, desto større

motiv har de velstillede til at dominere dem længere nede i hierarkiet. De ønsker at opretholde eller ligefrem forstørre forskellene mellem samfundsgruppernes sociale status. Konsekvenserne kan være racisme, diskrimination og vold, viser studier i USA.

Social dominans er højere i lande med korruption, diktatur og mangel på sundhedsydelser og uddannelse. Alligevel er forskningsresultaterne også relevante for lande med velfærdsstater og forholdsvis lav ulighed, mener forskeren.

Ulighed avler ulighed

Når uligheden vokser i et samfund, motiveres den velstillede del af befolkningen til at opretholde eller ligefrem øge forskellen mellem forskellige samfundsgrupper sociale status. Konsekvenserne kan være vold, ustabilitet og konflikter, som fører til mere ulighed. Det viser en omfattende international undersøgelse udført af en dansk-norsk forskningsgruppe.

Af Lone Schrøder Jeppesen Foto Maxim Shemetov/Reuters/Scanpix

Ulighed kan skabe en ond cirkel. Jo større uligheden er i et samfund, desto mere er de mest privilegerede i samfundet motiveret til at holde fast i uligheden og om nødvendigt bruge vold for at fastholde den. Dette fænomen – kaldet social dominans – fører til ustabilitet og konflikter, som igen fører til mere ulighed.

En ny, stor international undersøgelse blandt 45.000 personer på tværs af 27 lande påviser en klar sammenhæng mellem ulighed i samfundet og social dominans hos de bedst stillede grupper i befolkningen.

”Hvis man er en del af toppen i et hierarki, er man generelt set mere motiveret for at holde fast i det hierarki, som kommer én selv til gode. Det er et

helt grundlæggende handlemønster. Men det, der er godt for den enkelte, er skidt for fællesskabet,” fastslår leder af forskningsprojektet Lotte Thomsen, der er lektor i statskundskab på Aarhus Universitet og lektor i socialpsykologi på Universitetet i Oslo.

Ulighedens psykologi

I projektet samarbejder Lotte Thomsen og post.doc. Jonas Kunst fra Universitetet i Oslo med forskere fra New Zealand og Harvard University. Målet er at finde de psykologiske mekanismer, der bidrager til ulighed. Deltagerne i undersøgelsen har svaret på spørgsmålet om, hvor meget de går ind for, at der skal være et hierarki frem for ligestilling mellem befolkningsgrupperne i samfundet. Forskerne har sammenholdt disse svar med makrodata fra bl.a. FN,

Verdensbanken og Reporters Without Borders. Forskningsresultaterne er netop udgivet i det ansete videnskabelige tidsskrift *Proceedings of the National Academy of Sciences*.

”Vi er nødt til at forstå de psykologiske mekanismer, der bidrager til ulighed, hvis vi vil gøre noget ved det. Ulighed er en grundlæggende udfordring i menneskers sociale samliv. Og hvordan ressourcerne fordeles, er et fundamentalt og problematisk aspekt. Faktum er, at alle kulturer har en form for hierarki, hvor nogle befolkningsgrupper har flere ressourcer og bedre muligheder og livsbetingelser end andre,” siger Lotte Thomsen.

Forskernes undersøgelser er baseret på eksisterende forskelle i ulighed mellem lande og stater, som de sammenholder med andre samfundsmæssige



LOTTE THOMSEN

- ▶ Lektor i statskundskab ved Aarhus BSS på Aarhus Universitet og lektor i socialpsykologi på Psykologisk institutt ved Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Oslo.
- ▶ Har tidligere arbejdet på Harvard University og Københavns Universitet.
- ▶ 2009 Ph.d. i social psykologi fra Harvard University.
- ▶ 2004 MA i social psykologi fra Culture, Brain, & Development ved UCLA.
- ▶ 2002 Uddannet cand.psych. fra Københavns Universitet.
- ▶ Født i 1974.
- ▶ Bor i Oslo med sin mand og sin niårige datter.

LÆS MERE

- ▶ Sidanius, J. & Pratto, F. (1999): 'Social Dominance Theory'. Cambridge University Press.
- ▶ Sidanius, J. et al. (2016): 'Social Dominance Theory: Explorations in the Psychology of Oppression'. I: Sibley, C. & Barlow, F. (red.): 'The Cambridge Handbook of the Psychology of Prejudice'. Cambridge University Press.
- ▶ Thomsen, L., Green, E. & Sidanius, J. (2008): 'We will hunt them down: How social dominance and right-wing authoritarianism fuel ethnic persecution of immigrants in fundamentally different ways'. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44: s. 1455-1464.
- ▶ Thomsen, L., Frankenhuis, W., Ingold-Smith, M. & Carey, S. (2011). 'Big and Mighty: Preverbal infants mentally represent social dominance'. *Science*, 331: s. 477-480.

konsekvenser som fx flere voldelige konflikter, politisk korrupsion og manglende pressefrihed. Der er dermed tale om korrelationer, hvor de kan sige, hvad der hænger sammen med hvad. Men ud fra dataene kan man ikke konkludere, om det er det ene eller det andet, der er årsagen – om øget ulighed fører til vold, eller om vold medfører øget ulighed.

Social dominans sker systematisk

At ulighed i et samfund får konflikter til at blusse op, er ikke noget nyt.

Forskningsprojektets konklusioner kommer for så vidt heller ikke bag på Lotte Thomsen. Hun er dog alligevel overrasket over at se, at større økonomisk og social ulighed *systematisk* får grupper i befolkningen til at skrue op for de psykologiske motiver for social dominans over for fællesskabet.

Jo større samfundsmæssig ulighed, desto større er den gennemsnitlige *social dominance orientation* (SDO) – dvs. den enkelte borgers motiver til at dominere andre længere nede i hierarkiet. Den del af befolkningen, der befinder sig i toppen af samfundspyramiden, har en interesse i at opretholde og bakke op om uligheden, fordi det er til deres egen fordel, selvom det skaber ustabilitet og flere konflikter i landet.

For den del af befolkningen, som befinder sig nederst i hierarkiet og ikke har adgang til vigtige ressourcer, kan det for den enkelte ofte ikke betale sig at kaste sig ud i magtkampe, som man på forhånd er dømt til at tabe. Det er den samme hakkeorden, som hersker i dyreverdenen, hvor den stærke løber med byttet, mens den svage underkaster sig. Det kan være med til at forklare, at samfundsmæssige hierarkier er relativt stabile.

Også relevant i velfærdsstater

Social dominans er systematisk højere i lande, der scorer dårligt på makroøkonomiske forhold som risiko for voldelige konflikter, korrupsion, manglende demokrati, fri presse, retssikkerhed og ligestilling mellem kønnene foruden manglende adgang til basale behov såsom sundhedsydelser og uddannelse.

I bunden af SDO-skalaen finder man lande som Pakistan, Kina, Sydafrika og Indien. Nationer som Tyskland, Schweiz, Frankrig og Sverige indtager de øverste pladser. De europæiske lande, herunder Danmark, ligger ikke overraskende i toppen af ranglisten, men alligevel er forskernes resultater også relevante for os, pointerer Lotte Thomsen.

”I Danmark har vi forholdsvis lav ulighed. Men selv i de nordiske velfærdssamfund er der forskel på status på fx etniske danskere og indvandrere, og generelt ser vi også en voksende ulighed i vores samfund. Hvis vi får markant større ulighed i samfundet, kan det ændre dominansmotiverne i befolkningen, hvor nogle mennesker føler sig meget bedre end andre, hvilket igen kan føre til mere konflikt og mindre solidaritet og opbakning til velfærdsstaten,” påpeger Lotte Thomsen.

Racisme i USA

Ulighed fører til racistiske holdninger i toppen af samfundet. Det viser resultaterne af en anden del af undersøgelsen, hvor forskerne har spurgt over 4.000 amerikanere i 30 stater, hvorvidt de går ind for hierarki eller lighed mellem forskellige samfundsgupper.

Deltagerne skulle svare på spørgsmål om fx racisme, diskrimination af mennesker pga. køn, ligestilling, modstand

” Vi er nødt til at forstå de psykologiske mekanismer, der bidrager til ulighed, hvis vi vil gøre noget ved det.

Lotte Thomsen, lektor i statskundskab og socialpsykologi

ULIGHED GÅR HÅND I HÅND MED:

mod sociale velfærdsordninger og villighed til at deltage i voldelige forfølgelser af indvandrere.

”Vi bad folk om at forestille sig, at regeringen forbød indvandrerorganisationer en gang i fremtiden. Vi spurgte dem så, om de selv ville angive indvandrere til politiet, deltage i angreb på indvandrerorganisationers hovedkvarter, deltage i at jage og forfølge indvandrere og støtte tortur og henrettelse af medlemmer af indvandrerorganisationer,” siger Lotte Thomsen.

Igen fandt forskerne en klar sammenhæng mellem økonomisk ulighed, antal voldelige hændelser i den enkelte stat og dominansmotiver hos hver enkelt deltager i undersøgelsen. Hvide amerikanere justerer altså deres psykologiske dominansmotiver efter, hvor stor ulighed der er i netop den stat, som de bor i.

”Vi zoomede ind på, om der her er tale om en psykologisk effekt. Og det er der. Følgerne af ulighed, fx vold, er helt afhængige af dominansmotiver. Det er ikke bare en direkte effekt af de makroøkonomiske forhold i landet,” forklarer Lotte Thomsen.

Forskerne brugte de nyeste værdier for gini-koefficienten, der måler graden af økonomisk ulighed, og kobled det med antallet af voldelige hændelser i de enkelte stater.

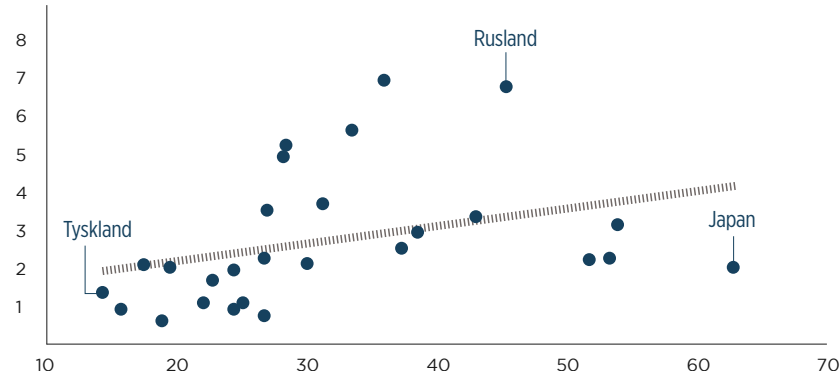
Mød andre i øjenhøjde

På samfundsplan handler det ifølge Lotte Thomsen om at have øje for de gode effekter, som en høj grad af lighed har i forhold til at undgå konflikter og vold på både samfunds- og individniveau, og gøre brug af både makroøkonomiske og socialpsykologiske mekanismer, der bryder den onde cirkel.

Hvordan kan vi som enkeltpersoner gøre en forskel?

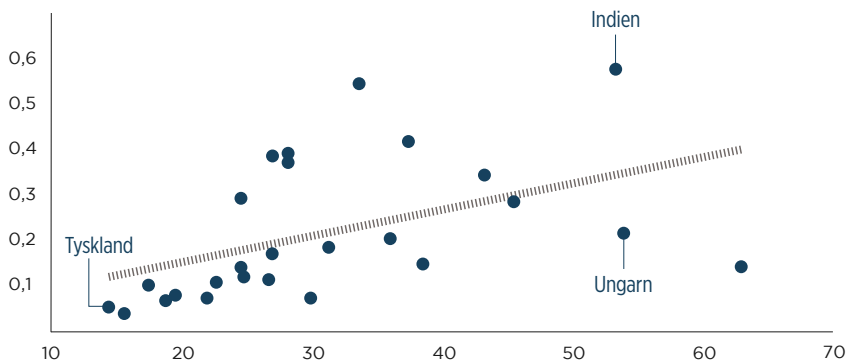
”Man kan jo i hvert fald gøre sig umage for at møde andre mennesker i øjenhøjde som ligemænd og være opmærksom på at engagere sig i forhold til samfundsmæssige forandringer, der øger eller mindsker uligheden,” siger Lotte Thomsen. ◀

Svagere demokrati



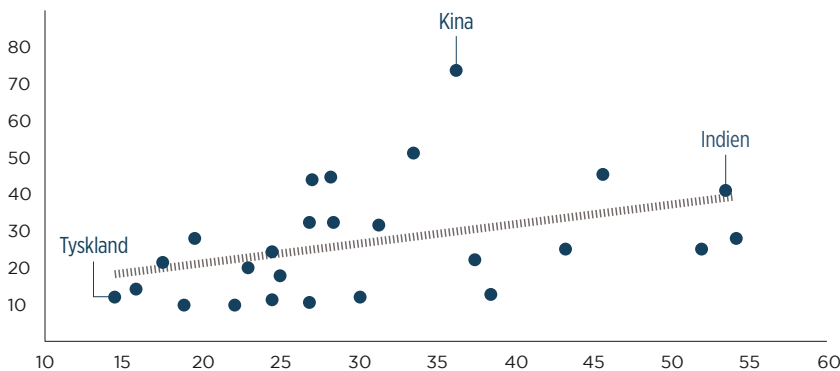
Diagrammet viser landenes SDO-score (X-aksen) kombineret med deres 2015-score på et indeks udviklet af The Economist Intelligence Unit, hvor tallene er højere, jo større demokratisk mangler landet har.

Ulighed mellem mænd og kvinder



Diagrammet viser landenes SDO-score (X-aksen) kombineret med deres score på FN's Gender Inequality Index 2014, hvor høje tal er lig med stor ulighed mellem kønnene.

Mindre pressefrihed



Diagrammet viser landenes SDO-score (X-aksen) kombineret med deres score på et 2015-indeks fra organisationen Reporters without Borders, hvor høje tal er lig med lav pressefrihed.

Social dominance orientation

Social dominance orientation (SDO) er et begreb inden for socialpsykologien. Man måler, hvor på SDO-skalaen en person ligger, ved at personen besvarer en lang række spørgsmål om sine holdninger til hierarkier og ulighed. Jo højere man scorer på SDO-skalaen, desto mere

tilbøjelig er man til at ville fastholde eller endda øge forskellene mellem forskellige grupper i samfundet eller mellem de enkelte medlemmer af en gruppe.

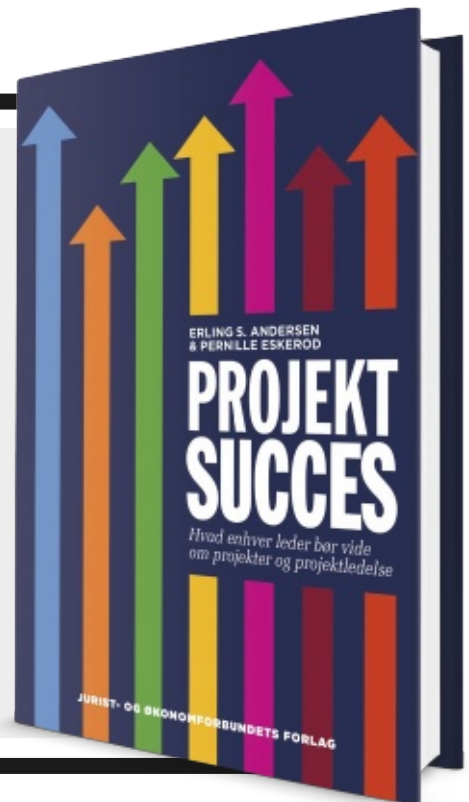
Landenes samlede SDO-score – som optræder i diagrammerne – er gennemsnitsscoren for deltagerne fra det pågældende land.

BØGER

Nytænkning i projektledelse

Relativt nye projektord som 'agil' og 'scrum' sættes på plads i denne nye bog. Og hvis nogen skulle være i tvivl, så gør forfatterne det også klart, at et projekt aldrig kan være en succes, hvis resultatet går direkte i arkivet.

Af *Birgitte Barkholt*



ANMELDELSE

I ndrømmet: Jeg blev lidt træt, da jeg så endnu en bog om projektledelse. Emnet er djøf-classic, men findes der ikke allerede et bjerg af bøger om projektledelse? Kan der virkelig være nye tricks at hente for en gammel travet? Og er den nye bog ikke bare gammel viden på nyt papir? Alt det tænkte jeg og begyndte at læse.

Inden jeg fik set mig om, var jeg færdig med bogen. Når man flyver igennem den, er det ikke, fordi den er fattig på fiber, men nærmere fordi den er velkomponeret, godt skrevet og pædagogisk – i tone og opbygning – heldigvis uden at være belærende. Måske hænger det høje læsetempo også sammen med, at når man er en halvgammel krage, så er der kapitler, der er kendt stof.

Hvis man tidligere har arbejdet med projekter, så ved man godt, hvad et projekt er, og hvordan man definerer det. Man ved, at et projekt skal skabe en forandring, og man kender til interessentanalyse, milepæle, formulering af mål og formål, og man er sikkert også stødt på Leavitts diamant og ved, at elementerne i diamanten – teknologi, opgaver, struktur og mennesker – påvirker hinanden.

Og mon ikke også de fleste kan nikke til faldgruberne i en matrixorganisering,

hvor projektmedarbejdere ikke bare refererer til projektlederen, men også til forskellige ledere i basisorganisationen. Man ved, at det kan give gnidninger. Det er også helt ok at konstatere, at der trods alt er konstanter i en foranderlig verden. Fx når forfatterne påpeger, at det er, når man demonstrerer indsigt, forståelse og ekspertise, at man kan rykke noget i organisationer. Præsentation af rationelle planer, solidt datagrundlag, logik og argumentation er en metode, som heldigvis ikke er gået af mode.

Fagbog på en knivsæg

Man skal ikke kimse af det fornøjelige i at læse en fagbog, hvor man føler sig ret godt hjemme. I glimt foranlediger det én til at tro, at så er der da noget, man har fod på. Men sådan nogle bøger balancerer også på en knivsæg. De kan tippe og meget hurtigt blive banale og kedelige. Men det sker ikke i dette tilfælde, og det er, fordi bogen også indimellem byder på nytænkning. Jeg kan med glæde konstatere, at der er sket en udvikling i fagfolks tænkning af projektledelse som disciplin, siden jeg for mange år siden tog en projektlederuddannelse. Og gudskelov for det. For det var nærmest, dengang Jens Okking gik med rulamsfrakke og kørte Ford Taunus.

Jeg husker, at jeg sad der i et hvidt kursuslokale og hørte om, at et projekts succes blev defineret via den klassiske jerntrekant, hvor succesen var i hus, når dets leverancer leveres til rette tid, inden for budgettet og med den aftalte kvalitet.

Det er med fornøjelse, at jeg nu læser, at et projekt i dag først kan siges at være en succes, når dets leverancer også er til gavn for og bliver anvendt af basisorganisationen. Det er en god



Om anmelderen:

Birgitte Barkholt er cand.scient.pol. og kommunikationschef i Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune. Tidligere Senior Advisor i Advice A/S og chefkonsulent i KL. Har i mere end 15 år arbejdet med at understøtte eller omsætte politik og strategier for at skabe værdi for organisationerne og bringe dem tættere på deres mål.

tilføjelse. Det er et relevanskriterium, som forekommer åbenlyst rigtigt. Der er ikke noget, som kan være en succes, hvis det går direkte i arkivet, eller hvis ikke det hjælper basisorganisationen godt på vej.

'Scrum' stammer fra rugby

Bogen introducerer også forholdsvis nye danske projekt-ord som agil og scrum. Agil er et andet ord for smidighed, og scrum er oprindeligt et udtryk for en situation i rugby, hvor alle spillerne står tæt sammen i ring med hovederne mod hinanden og armene omkring hinanden. Når man bruger det billede, er det for at understrege, at scrum-metoden kræver, at man jævnligt stikker hovederne helt tæt sammen og i en periode har et stærkt fællesskab omkring den opgave eller det projekt, man er sammen om.

Bogen giver en fin oversigt over og præsentation af, hvordan man kan blive agil med scrum-metoden, og der er gode overvejelser om fordele og ulemper ved de forskellige måder at organisere, beskrive og analysere et projekt på.

Det er dejligt befriende, at forfatterne ikke forholder sig til, hvordan et projekt bør være. Det lader de for det meste være op til læserne at vurdere, og refleksionsspørgsmålene i halen af hvert kapitel får én til at dvæle lidt ved egen praksis. Og det er som bekendt en forudsætning for, at man kan udvikle sig.

Når nu brugen af projektarbejdsformen er stigende, og flere og flere både private og offentlige organisationer kanalisere en stadig større del af sine ressourcer til projekter, og når nu det alligevel regner det meste af en weekend, så kan man roligt sætte sig i sofaen med bogen i skødet. Jeg vil mene, at der både er noget at hente for nye djøfere og for dem, der kan huske Jens Okking. ◀

'Projektsucces'
Af Erling S. Andersen & Pernille Eskerod, Djøf Forlag.

OM FORFATTERNE

Erling S. Andersen er professor emeritus på Handelshøyskolen BI i Oslo og kendt som en af Nordens førende eksperter i projektledelse. Pernille Eskerod er professor i ledelse ved Webster Private University i Wien og tidligere professor på Syddansk Universitet i Odense.

DMTALE



Spild mindre tid

Hvad suger energi, når vi anvender sociale medier? Og hvad giver mening og gør os glade? Det søger rådgiveren og foredragsholderen, cand. scient.soc. Trine-Maria Kristensen at give svar på. Hun tager læseren med gennem fem forskellige 'zoner' på de sociale medier og forsøger at vise, hvordan man kan få mere ud af dem alt efter, hvem man selv er.

De fem zoner er: Personligheden, Nærheden, Venligheden, Fagligheden og Offentligheden. Og Trine-Maria Kristensen anbefaler, at

man finder ud af, hvad man kan skrue op og ned for, så det passer til, hvem man er, og hvad man gerne vil.

Hun vil gerne give læserne mere viden om, hvordan de kan bruge de sociale medier til at bygge gode relationer, uanset om de vælger at bruge sociale medier som fx Facebook meget privat eller har et ønske om at få tusindvis af følgere og deltage aktivt i den offentlige debat.

Selv har Trine-Maria Kristensen knap 10.000 følgere på Twitter, cirka 2.200 kontakter på LinkedIn og cirka 1.700 venner og bekendte på Facebook.

'Få mere ud af (den tid du spiller på) sociale medier'
Af Trine-Maria Kristensen, Gyldendal.

DMTALE



Tips til forhandling

Hvornår kan det betale sig at forhandle, og hvornår er det bedre at acceptere den givne situation? Det gives der svar på i denne bog om 'ærlig forhandling'. Ifølge World Economic Forum er forhandlingsteknik den femte vigtigste kompetence i arbejdslivet, og den gennemsnitlige dansker har angiveligt 8.000-10.000 forhandlinger om året. Dermed er der god grund til at lære spillereglerne.

Forhandling er et psykologisk spil, og man skal lære at afslå på en acceptabel måde, og hvordan grænser

afprøves uden at ødelægge forbindelser. Udfordringen er ofte, at parterne ikke spiller det samme spil, idet nogle tænker på forhandling som skak, mens andre betragter det som tennis.

De gode råd kommer fra en garvet ekspert, idet Keld Jensen er bestseller-forfatter og holder foredrag og rådgiver virksomheder i en række lande.

'Ærlig forhandling'
Af Keld Jensen, Djøf Forlag.

Jurist i vandkanten:

Graver dybt i bølger og sand

Som ny fuldmægtig ved Kystdirektoratet i Lemvig har **Sanne Würtz Petersen** lært en masse om strande og højdekort – og kigget på murbrokker i brændingen.

Af **Mikkel Arre** Foto **Kystdirektoratet**

🔍 Hvad laver I i Kyst og Klima-afdelingen?

”Vi behandler ansøgninger om tilladelse til kystbeskyttelse. Vi følger op på anmeldelser og kører håndhævelsessager, hvis nogen har etableret noget uden tilladelse. I nogle sager kan der være behov for at foretage en besigtigelse på kysten. Hvis vi fx har fået en anmeldelse om, at der er lavet en stenkastning eller smidt nogle murbrokker, kan der være brug for, at vi tager ud og vurderer, om det er en sag, vi vil gå ind i.”

🔍 Hvorfor søgte du jobbet?

”Det var en mulighed for igen at arbejde med særlov, som altid har interesseret mig. Det er et område med mange nuancer. Hvor sådan noget som strafferet kan være ret firkantet, er særlove ofte lidt nørdet jura, og man får lov til at grave dybere.”

🔍 Hvad har overrasket dig mest ved jobbet?

”Det er nok, hvor meget teknik der er i at sagsbehandle ansøgninger. Jeg har lært at kigge på kort og fotos og regne ud, hvad minimumshøjden skal være for at kunne beskytte et sommerhus mod en 50-års-hændelse. Før har jeg ikke rigtig tænkt over, at strande kan forsvinde, men her har jeg lært en masse om bølger og sand, og hvor voldsomme konsekvenser forskellige kystbeskyttelsesmetoder kan have.”



SANNE WÜRTZ PETERSEN

- ▶ **Juni 2017- AC-fuldmægtig ved Kystdirektoratet.**
- ▶ **2016-2017 Juridisk konsulent ved Midt- og Vestjyllands Politi.**
- ▶ **2014-2016 Jurist, teknik og miljø ved Holstebro Kommune.**
- ▶ **2014 Cand.jur. fra Aarhus Universitet**

NYT JOB

SKAL VI OGSÅ HAVE DIT JOB-SKIFTE MED PÅ LISTEN?
SÅ OPDATÉR DINE OPLYSNINGER PÅ **MITDJOEJF.DK**

A-G

Adam T.B. Jacobsen
Scient.pol.
Fra Tryg Forsikring
Til Underdirektør
ATP

Aksa Fazila Kalyal Sabir
Jura
Fra Jobsøgende
Til Fuldmægtig
Skatteankestyrelsen

Aleksandra Awtuszezwska
Merc.
Fra Jobsøgende
Til Business Analyst
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse

Anders Falkesgaard Hansen
Jura
Fra Syddansk Universitet (Studiested)
Til Jurist
Naturstyrelsen

Anne Voss Winkler
Jura
Fra Danske Bank
Til Advokat
Jyske Bank

Annette Vestergaard Christensen
Merc.int.
Fra Inspiration
Til E-handelschef
Oxygen

Christina Bach-Kristensen
Jura
Fra Kennedys
Til Advokat
Horten

Denice Liv Palmelund Osborg
Jura
Fra DLA Piper
Til Advokat
Dansk Erhverv

Erik Kabbeltved Præstegaard
Jura
Fra PHL Advokatfirma
Til Advokat
Kabbeltved Advokatfirma

Frederick Kierulff
Erhvervsjura
Fra Scalepoint Technologies
Til Supply Chain Manager
Gjensidige Forsikring

H-L

Henrik Bo Nielsen
Jura
Fra Det Danske Filminstitut
Til Adm.direktør
ROMU, Roskilde Museum

Henrik Morbjerg
Professionsbachelor
Fra Erhvervsakademi Dania
Til Management Consultant
Mercuri Urval

Julie Bossow
Ling.merc.
Fra Jobsøgende
Til Konsulent
KL

Kirstine Emborg Bünemann
Jura
Fra Uddannelsesforbundet
Til Chefkonsulent
Gymnasieskolernes Lærereforening

Lars Kiersgaard Olesen
Polit.
Fra Carlsberg Breweries
Til Head of Rewards & HR Operations
Foss Analytical

M-N

Mads Gøtke
Erhvervsjura
Fra Jobsøgende
Til Sourcing Manager
Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse

Martin Krøger Laursen
Mag.
Fra Vejle Kommune
Til Digital konsulent
Aarhus Kommune, Børn og Unge

Mette Herbert
Techn.soc.
Fra Hørsholm Kommune
Til Kontorchef
KL

Niels Christian Bøgegaard

Scient.pol.

Fra Skatteministeriets
Departement**Til** EU Policy Advisor
KL**Nikoline Krogh**

Jura

Fra Aarhus Universitet
(Studiested)**Til** Advokatfuldmægtig
Halling-Overgaard**S-Å****Sarah Marie Holm-Hansson**

Anden uddannelse

Fra CDRator**Til** Specialkonsulent
Landbrugs- og Fiskeristyrelsen**Steffen Kruse Juul Krahn**

Scient.pol.

Fra VIVE - Det Nationale
Forsknings- og Analysecenter
for Velfærd**Til** Chefkonsulent
Reflexio**Søren Hansen**

Jura

Fra Hovmøller & Thorup**Til** Advokat
Patrade**Thomas vom Braucke**

Jura

Fra Udlændingestyrelsen**Til** Chefkonsulent
Sekretariatet for Energitilsynet**jobunivers.dk**

På Djøfs jobunivers har du mulighed for at søge efter relevante job, oprette en personlig jobagent samt holde dig orienteret om, hvad der foregår i Djøfs verden.



Deltag i
debatten på

djoefbladet.dk

CODAN

Få ro i maven med
op til **32 % rabat**

Som medlem af Djøf kan du samle dine forsikringer i Codan og få op til 32 % rabat. Vi hjælper dig med at se realiteterne i øjnene, så du er bedst muligt forberedt, hvis skaden sker. Og når den sker, hjælper vi dig hele vejen igennem forløbet, så du kommer hurtigt i gang igen.


Ring til os på
33 55 30 80,
eller læs videre på
codan.dk/djoef

Kun for Djøf-
medlemmer

09.17. Codan Forsikring A/S, CVR 1052 9638. Se betingelserne på codan.dk.

ARRANGEMENTER OG KARRIEREWORKSHOPS

Alle arrangementer er med få undtagelser gratis.

 Tilmeld dig på djoef.dk/kalender

Erfaren og jobsøgende?

Sådan får du energi i din jobsøgning. Få konkrete redskaber til at tackle svære situationer, og pust ny energi i din jobsøgning.

Mandag 2. oktober kl. 9-12, København

Karriere i en international virksomhed

Hør, hvilke kompetencer internationale virksomheder i vækst er på jagt efter, og hvordan det er at arbejde hos dem.

Mandag 2. oktober kl. 17-19, København

Jurist i en digital verden?

Kom til Viborg, hvor Nævnenes Hus nu er placeret, og hør om, hvordan digitalisering og disruption påvirker nye sagsgange og nye procedurer.

Tirsdag 3. oktober kl. 15.30-17.30, Viborg

Jobsøgning – sådan gør du

Hvordan skriver du den gode ansøgning og det målrettede cv? På workshoppen stiller vi også skarpt på, hvordan du brænder igennem til jobsamtalen.

**Onsdag 4. oktober kl. 10-15, Odense
Mandag 9. oktober kl. 17-20, København
Tirsdag 10. oktober kl. 17-20, Aarhus**

Myren og mennesket

Hør en seniorforsker ved Aarhus Universitet fortælle om myrernes organisering af sociale samfund, yngelpleje, fødeindsamling og beskyttelse.

Torsdag 5. oktober kl. 17-19, Aarhus

Lederens brug af sit personlige netværk

Lær, hvordan du analyserer dit personlige netværk, så det kan understøtte og udfordre dig i de mål og den fremtid, du ønsker at skabe.

Torsdag 5. oktober kl. 17-20, København

For medlemmer af Pensionistforeningen:

Pensionistforeningen besøger kammeradvokaten i Aarhus

Kom med indenfor, når Pensionistforeningen besøger kammeradvokaten, som siden sommeren 2016 har haft kontor i Aarhus.


Tirsdag 10. oktober kl. 17-20, Aarhus

Kandidat

– få viden om arbejdsmarkedet

Skyd genvej, og få indsigt i forskellige brancher. Mød 15 nyuddannede djøfere, som fortæller om deres faglige baggrund og vejen til deres første job. De kommer fra virksomheder som Grundfos, Rambøll Management Consulting, Nordea m.fl.

**Torsdag 26. oktober kl. 17-20
Aarhus**

 Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/genvej



For topledere, ledere og nøglemedarbejdere:

Det uformelle netværk som forandringsagent

Står du over for en forandrings- eller udviklingsproces, kan du med fordel få fokus på virksomhedens uformelle netværk blandt medarbejderne.

Hør tre netværksekspertter, der er henholdsvis CEO, training & capability manager og kommunal afdelingschef og som alle arbejder med strategisk

netværksanalyse. De fortæller om virksomhedens typiske 'blinde pletter' for samarbejde og videndeling, hvordan du leder på tværs af virksomheden, og hvordan du skaber overblik over de usynlige værdiskabere i netværket.

**Tirsdag 10. oktober kl. 8.30-10.30
København**

 Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/analyse

Revisor og rådgiver i globalt job

Mød virksomheden Mazars, og få et indblik i, hvordan du som revisor kan arbejde tæt på dine kunder og virksomhedens kerneforretning i et globalt job.

Mandag 9. oktober kl. 16.30-18.40
København

Troels Trier – et portræt med bløde læg

Oplev Troels Trier i et intimt og nærværende møde, hvor han folder sin spændende livserfaring ud fra både gode og hårde tider.

Tirsdag 10. oktober kl. 17.30-20, Kerteminde

Job- og karrieremuligheder i Lån & Spar

Mød bankens HR-partner, og få et unikt indblik i deres forretning og de kompetencer, de efterspørger.

Torsdag 12. oktober kl. 15.30-16.30
København

 **For medlemmer af Branchenetværk Løn:**
Bliver vi klogere af medlemsundersøgelser?

Hør to eksperter diskutere medlemsundersøgelser, og hvordan vi kan omsætte viden til handling i organisationer.

Torsdag 12. oktober kl. 16.30-18.30
København

 **For medlemmer af Djøf Advokat:**
E-sport – det nye sort

E-sporten er i hastig vækst og medfører en række nye og interessante juridiske problemstillinger. Bliv klogere, når en advokat og en professionel aktør fortæller.

Torsdag 12. oktober kl. 17-18.30, Aarhus

Succes med LinkedIn

Har du en personlig strategi på LinkedIn? Find ud af, hvordan du får det optimale ud af LinkedIn, så du fortæller den autentiske historie om dig selv og din faglighed.

Mandag 23. oktober kl. 8.30-10, København
Onsdag 15. november kl. 17-19, Aarhus

Brænd igennem til din første lederjobsamtale

Vi arbejder med, hvordan du forbereder jobsamtalen til lederjobbet. Du bliver trænet i samtaleteknik og øver, hvordan du svarer på de typiske spørgsmål forbundet med at være ny leder.

Mandag 23. oktober kl. 15-20, København

Konkurrencestaten og dens kritikere

Vær med, når bogen 'Konkurrencestaten og dens kritikere' danner baggrund for en interessant diskussion med FAOS' centerleder Søren Kaj Andersen og professor Ove Kaj Pedersen.

Tirsdag 24. oktober kl. 17-20, København

 **For studerende:**

Studieliv i udlandet – fra drøm til virkelighed

Det er fagligt udviklende at studere eller være i praktik i et andet land. Samtidig er det en god investering i din fremtidige karriere.

Vil du afsted, kan du med fordel begynde at blive afklaret og søge et år før afrejsen. Djøfs arrangement 'Studieliv i udlandet' giver dig indsigt og genveje til at finde din vej til universitetet eller praktikstedet. Du får uundværlige tips til legatsøgning og får information om, hvordan du søger.

Mød også studerende, som allerede har været afsted og gerne deler ud af deres erfaringer.

Mandag 23. oktober kl. 14-17, Odense
Tirsdag 24. oktober kl. 16-19, Aarhus
Onsdag 25. oktober kl. 16-19, Aalborg
Torsdag 26. oktober kl. 16-19, København

 Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/ude




NYT FRA DJØF af chefkonsulent Annette Brodersen – abr@djoef.dk

Highfive til din tillidsrepræsentant

Din tillidsrepræsentant fortjener highfives hele året rundt, men fra 1. til 30. oktober hører vi særligt gerne om det. I den periode kan du nemlig via hjemmesiden fortælle os, hvorfor tillidsrepræsentanten på din arbejdsplads fortjener at blive kåret

som årets Djøf-tillidsrepræsentant, og det er, uanset om du arbejder i den offentlige eller i den private sektor. Du kan også deltage i en lille quiz, som sætter fokus på tillidsrepræsentantens indsats. Der er fx spørgsmål om, hvad der

er den vigtigste opgave, og hvor meget indflydelse man har som tillidsrepræsentant.

 Quizen og muligheden for at nominere en tillidsrepræsentant finder du på djoef.dk/tr2017

Skal du snart på barsel?

Planlæg din tid og økonomi med Djøfs barselsberegner. Her får du et lynhurtigt og præcist overblik over dine og din partners muligheder og vilkår, når I skal på barsel.

 Prøv den på djoef.dk/barsel



Klar til forhandling

Djøf søger konstruktive forhandlingsmodparter til de kommende overenskomstforhandlinger på det offentlige område (OK18). Vi har masser af gode forslag til at udvikle de offentlige arbejdspladser, så vi sammen kan levere kompetent service og kerneydelser til danskerne.

Vi håber, du har mod og lyst til at arbejde videre med:

- > Løn
- > Arbejdstid/fridage
- > Mobilitet
- > Fremtidens arbejdsmarked
- > Senior

Lige nu drøfter vi kravene i Akademikerne. Her arbejder vi for, at vores krav finder vej til forhandlingsbordet. Vi er klar til at udveksle krav med arbejdsgiverne til december.

Vi glæder os til forhandlingerne.

Se Djøfs krav på djoef.dk/ok18

OK18



Ryk dit lederskab til næste niveau

Deltag på lederudviklingsforløbet 'Chefen som leder'

Vil du blive bedre til at opnå ambitiøse forretningsresultater og løfte dit personlige lederskab? 'Chefen som leder' udfordrer og udvikler dig fagligt og personligt og styrker dermed din ledelseskariere.

Deltag på næste hold, der starter den 15. november 2017. Der er et begrænset antal pladser, så tilmeld dig nu på djoef.dk/chefleder

Du får viden, redskaber og feedback på konkrete problemstillinger inden for:

- > strategiudvikling og forretningsforståelse
- > udvikling af virksomhedskultur
- > udvikling af ledergruppen og dine medarbejdere
- > strategisk kompetenceudvikling

BREVKASSE

SKRIV TIL OS

Skriv til Djøfs panel af rådgivere, hvis du har spørgsmål om ansættelsesforhold, karrieremuligheder, overenskomster, regler og lovgivning, faglige netværk eller andet, der optager dig i forbindelse med arbejdsliv eller studier. Et udvalg af spørgsmål og svar bringes her på siderne. De indsendte spørgsmål kan eventuelt blive forkortet eller lettere redigeret.

Send dine spørgsmål til bladet@djoef.dk. Husk også at skrive dit fulde navn og mailadresse til brug for redaktionen og rådgiverne. Hvis du ønsker, at dit spørgsmål i bladet bliver underskrevet med pseudonym i stedet for navn, bedes du gøre opmærksom på det.

På djoef.dk finder du masser af information om bl.a. jobsøgning, løn, ansættelsesvilkår, karriere, faglige netværk og mentorordninger. Klik blot ind på 'Rådgivning og karriere'.

Som medlem er du også altid velkommen til at ringe til Djøfs rådgivning på telefon 33 95 97 00. Vi har åbent på hverdage fra klokken 9.00-16.00.

Du kan også altid skrive til Djøf på djoef@djoef.dk.



René Øli Rasmussen
Chefkonsulent

Uddannet cand. jur. Underviser på Djøfs kurser i lønforhandling og holder kurser i

ansættelsesret. Forhandler overenskomster og rådgiver medlemmer på alle niveauer – både medarbejdere, ledere og direktører.



Christine Stemmann Johansen
Chefkonsulent

Juridisk chefkonsulent i Djøf med speciale i ansættelsesret. Rådgiver om Djøf-medlemmernes

ve og vel på arbejdsmarkedet, fx de bedst mulige karrierespring, fratrædelsesaftaler og bonusordninger. Jurist og advokat samt MSc i HR.



Frederik Iuel
Chefkonsulent

Chefkonsulent i Djøf Karriere og Erhverv. Rådgiver, coacher og underviser i karriereudvikling,

personlig ledelse, jobtrivsel og jobsøgning. Erfaren og certificeret coach, uddannet cand.scient.adm. og MSc i social policy analysis.

Opsagt og jobsøgende

? Jeg er i opsagt stilling og fra-træder mit job ultimo oktober. Jeg er i gang med at søge jobs, men synes ikke, at jeg har energi til det, når jeg samtidig arbejder. Har jeg krav på at blive fritstillet i mit job, så jeg kan bruge min tid på at søge jobs i stedet?

/ 'Jobsøgende'

Kære medlem

! Tak for spørgsmålet. Det korte svar er desværre nej. Selv om man er opsagt, har man pligt til at stille sin arbejdskraft til rådighed, så længe opsigelsesvarslet løber – på samme måde som din arbejdsgiver har pligt til at give dig løn.

Men da du er opsagt fra din stilling, har du ret til at søge jobs i din arbejdstid, ligesom du har ret til at deltage i ansættelses-samtaler. Du skal imidlertid tilretelægge din jobsøgning, så den er til mindst mulig ulempe for din arbejdsgiver, og du har pligt til at informere din chef, når du bruger tid til jobsøgning, og når du er fraværende for at deltage i ansættelsessamtaler. Det kan være en god idé at aftale med din chef, hvor meget tid du bruger på din jobsøgning og hvornår.

Husk, at du er velkommen til at deltage i vores jobsøgningsarrangementer i Djøf. Du kan også få CV- og ansøgningssparring ved at sende din ansøgning og dit CV ind sammen med djoef@djoef.dk. Held & lykke med jobsøgningen!

/Christine Stemmann Johansen

Sulten efter lederjob

? Jeg sidder i dag i en spændende stilling som procesudvikler i et forsikringsselskab. I øvrigt mit andet job siden jeg blev kandidat for godt syv år siden. Ingen af mine jobs har været med ledelses- og personaleansvar. Jeg ser dog meget gerne, at mit næste job bliver et lederjob. Jeg vil rigtig gerne gå ledervejen. Men uden konkret ledererfaring på cv'et oplever jeg, at det nærmest er umuligt at få hul igennem til de lederstillinger, der i øvrigt matcher min profil. Så mit spørgsmål er, hvordan får jeg mit første 'rigtige' lederjob uden den på papiret så vigtige ledererfaring?

/ 'Lederaspiranten'

Kære medlem

! At der ikke står cheftitel på dit cv endnu, er ikke det samme som, at du ikke har ledererfaring. Med dine syv år på arbejdsmarkedet har du allerede nu erfaringer, der kan bruges i et kommende lederjob. Så når du jagter dit første lederjob, skal du starte med at dyrke de relevante erfaringer, som du vil byde ind med i din kommende rolle som leder. Ja, 100 \$-spørgsmålet er selvfølgelig derfor, hvad kan DU så byde ind med på opgaven: "Ledelse".

En kompetent leder kommunikerer præcist, tør træffe de svære beslutninger, tager mere end stort ansvar, har forretningsans, er empatisk i sin omgang med sine folk og

er strategisk stærk, for blot at nævne nogle få af de krav, der er til dig som kommende leder.

Og i stedet for at reducere ledelse(serfaring) til en titel og en linje på et cv, så nuancér og forhold dig til ledelsens underliggende discipliner hver for sig. Du kan helt sikkert byde ind med gode resultater på en eller flere af disciplinerne fra din hidtidige karriere. Så er du fx i dag stærk i at træffe svære beslutninger, effektivt kommunikere, empatisk og strategisk stærk, så har du fire relevante resultatskabende ledererfaringer. Erfaring med disse behøver ikke at komme fra et 'rigtigt' lederjob. Ofte vil det være alt rigeligt, at du er motiveret og tændt på at bruge dine erfaringer i en ny rolle som chef. Og i ansøgning og til jobsamtale vil du dermed troværdigt kunne byde ind med en løsning af den konkrete ledelsesopgave, som du søger på. Med andre ord: Begynd at se dig selv som en leder, med det du har, og glem, at der endnu ikke er en såkaldt 'rigtig' cheftitel på cv'et.

Det er imidlertid ikke nok, at du nøjes med at se dig selv som leder. Du skal fra nu af være leder i din måde at gå til dit arbejde på i det daglige. Også selvom du endnu ikke hverken får løn, titel, kontor og budget derefter. Og nej, det betyder ikke, at du skal besejtte din chefs hjørnekontor og begynde at hundse rundt med alle dine kollegaer. Det vil, som bekendt, bestemt ikke fremme din sag.

Du skal imidlertid tage initiativ og være opsøgende på opgaver

og situationer, der udfordrer og udvikler dine ledelseskompetencer. Det er fx opgaver, hvor du får stort ansvar, skal træffe selvstændige beslutninger, kommunikere, samarbejde, være strategisk osv. Du skal vise, at du er hende, der tager ansvaret i stedet for at vente på det (tag om muligt en snak med din nuværende chef, måske han kan støtte dig i dit karriereønske). Dermed får du dels relevant ledererfaring på dit cv, og mindst lige så vigtigt: Du får prøvet dig selv af som leder.

Du begynder at blive bevidst om din lederstil. Og du bliver bevidst om dét, som alle gode ledere bør være bevidste om, nemlig hvordan du kan udvikle dig og blive bedre som leder? Et spørgsmål, som headhunteren med garanti vil stille, når han taler rekruttering med dig.

Vis både i ord og adfærd, at du tænker og handler som en leder. Da bliver vejen kortere til dit første lederjob ...og husk så lige at være skarp på dit "hvorfor". Hvorfor vil du gerne være leder? Det spørgsmål er helt uundgåeligt, og du vil med garanti få spørgsmålet til din jobsamtale.

/Frederik Iuel



For få feriepenge?

? Jeg er netop fratrådt min stilling og kan ikke forstå de feriepenge, der er udbetalt til mig. Jeg synes, beløbet er lavt, og jeg kan heller ikke få antallet af dage til at stemme. Jeg har normalt seks ugers ferie om året. Og hvornår får jeg mit ferietillæg, som jeg har optjent i år?

/ 'Fratrædt'

Kære medlem

! Tak for dit spørgsmål.

Når du fratræder, har du krav på en feriegodtgørelse. Feriegodtgørelse er på 12,5 procent og bliver beregnet af den ferieberettigede løn. Sammen med feriepengene indberetter arbejdsgiver, hvor mange dage du har optjent til FerieKonto. Når du afholder ferie, får du en forholdsmeæssig andel af beløbet udbetalt svarende til det antal dages ferie, du afholder.

Du skriver, at du ikke kan få beløb og antal dage til at stemme. Vær opmærksom på, at det beløb, som fremgår af din lønseddel, typisk er et bruttobeløb, mens feriepengene – som du kan se hos FerieKonto – er et nettobeløb.

Det betyder, at du har betalt skat af feriepengene, som er indbetalt til FerieKonto. Oftest skyldes uenigheden om beløbet, at der er

trukket skat af feriepengene.

Du skriver, du har seks ugers ferie, hvilket svarer til 30 feriedage. I henhold til ferieloven optjener du 25 feriedage, når du er ansat i et helt kalenderår. Det svarer til 2,08 feriedage pr. måned. Ferie optjent efter ferieloven – altså de 25 dage – indbetales til FerieKonto. Jeg tænker, at du ikke kan få antallet af dage til at stemme, da den 6. ferieuge ikke indberettes til FerieKonto. Hvad der sker med den 6. ferieuge afhænger af, hvad der står i din kontrakt, personalehåndbog eller overenskomst. Der kan være mulighed for, at du får dem udbetalt, når du stopper. Du kan dog også risikere, at de bortfalder. Du kan se på din sidste lønseddel, om de fem dage er udbetalt direkte til dig i forbindelse med fratrædelsen.

Når du har løn under ferie, får du derudover et ferietillæg. Dette er ifølge ferieloven én procent af lønnen i optjeningsåret af den ferieberettigede løn. Når du fratræder en stilling, vil du i stedet for løn under ferie og ferietillæg få afregnet feriegodtgørelse på 12,5 procent. Feriegodtgørelsen ved fratræden dækker derfor din optjente ferie inklusive ferietillæg, hvorfor du ikke vil få de én procent udbetalt på et senere tidspunkt.

Du er velkommen til at kontakte os på tlf.: 33 95 97 00 eller på djoef@djoef.dk, så vi kan hjælpe dig med at se, om dine feriepenge stemmer.

/René Óil Rasmussen

” Hvorfor vil du gerne være leder? Det spørgsmål er helt uundgåeligt, og du vil med garanti få spørgsmålet til din jobsamtale.

Frederik Iuel

Nyheder fra Djøf Forlag



11. udgave 2017
779 sider, hardcover
Pris kr. 1.100,-

KOMMENTERET STRAFFELOV

Speciel del

af Gorm Toftegaard Nielsen, Thomas Elholm & Morten Niels Jakobsen

Bogen gennemgår de forskellige aspekter af straffeloven og belyser de retsanvendelsesproblemer, som bestemmelserne rejser. Foruden en gennemgang af de forskellige typer forbrydelser indeholder bogen også et sagsregister.



Medlems-
pris
340,-

PORTEFØLJELEDELSE
VÆRDISKABENDE STYRING AF FOR-
RETNINGENS MANGE PROJEKTER
af Klaus Kelmann Nielsen

Bogen giver en samlet fremstilling af, hvordan du målrettet og effektivt leder og styrer mange parallelle projekter.

1. udgave 2017
363 sider, softcover
Pris kr. 425,-



Medlems-
pris
256,-

PROJEKTSUCCESS
HVAD ENHVER LEDER BØR VIDE OM
PROJEKTER OG PROJEKTLEDELSE
af Erling S. Andersen & Pernille Eskerod

Denne bog præsenterer dét en leder bør vide om projekter og projektledelse. Den er også relevant for projektlederen, da den giver et billede af, hvad der er af betydning for de fagpersoner, som projektlederen skal kommunikere med.

1. udgave 2017
186 sider, softcover
Pris kr. 320,-



Medlems-
pris
280,-

**KONKURRENCESTATEN
OG DENS KRITIKERE**
Søren Kaj Andersen (ansv. red.)
& Ove Kaj Pedersen

Få et udtømmende indblik i den videnskabelige og politiske diskussion af konkurrencestaten. Bogen indeholder enestående, kritiske bidrag fra prominente politikere, meningsdannere og forskere.

1. udgave 2017
512 sider, softcover
Pris kr. 350,-



Medlems-
pris
236,-

ÆRLIG FORHANDLING
af Keld Jensen

Bliv klogere på, hvordan du vinder i en forhandlingssituation, uden at din forhandlingspartner taber. Bogen indeholder gode råd og effektive værktøjer, som du kan anvende i dine forhandlingssituationer.

1. udgave 2017
290 sider, softcover
Pris kr. 295,-



Medlems-
pris
192,-

DEN TREDJE KARRIERE
ET SENIORLIV MED INDHOLD
OG MENING
af Gretelise Holm

I denne bog fortæller en række seniorer i portrætinterviews om deres liv, samtidig med at de giver deres faglige og personlige bud på udfordringer og muligheder i senior-tilværelsen.

1. udgave 2017
144 sider, softcover
Pris kr. 240,-



Medlems-
pris
260,-

**FRA UDENFORSKAB TIL
FÆLLESSKAB**
SEKS BUD PÅ ET BEDRE
VELFÆRDSSAMFUND
af Knud Aarup

Bogen præsenterer seks bud på de forandringer, der skal til, for at Danmark igen kan blive et socialt foregangsland med lige muligheder for alle.

1. udgave 2017
302 sider, softcover
Pris kr. 325,-

DJØFS KURSER OG UDDANNELSER

– UDPLUK FRA KURSUSKALENDEREN

 Læs mere og tilmeld dig på djoef.dk/kurser

Resultatorienteret ledelsesinformation i det offentlige

Kun relevant information giver bedre beslutninger. Og du kan lære at opbygge og forankre god ledelsesinformation i organisationen.

Opstart 6. november 2017

Miljøret og miljøprocesret

Kom rundt om miljøretten med de nyeste regler og praksis. Vi har særlig vægt på jordforurening, planret og naturbeskyttelse.

6. november 2017

Prince2® Foundation

Bliv certificeret, og opnå en grundlæggende og bred forståelse for PRINCE2® metoden og dens praktiske anvendelse i projektarbejdet.

Opstart 6. november 2017

Markedsføringsjura for praktikere – ny markedsføringslov

Udnyt dine muligheder i den nye markedsføringslov, og undgå faldgruberne, når du markedsfører virksomhedens produkter eller ydelser.

7. november 2017

Funktionærret

Du får indblik i de væsentlige principper og regler i funktionærretten. Og du styrker dit daglige arbejde med personalesager.

Opstart 7. november 2017

Konstruktiv feedback

Få redskaberne til at give knivskarp, konstruktiv og virkningsfuld feedback, så du ikke tøver med at anerkende et godt stykke arbejde.

8. november 2017

Chefen som leder

Øg din handlekraft, når du flytter dig selv, dit lederskab og forretningen. Vejen er praktisk træning sammen med andre erfarne chefer.

Opstart 15. november 2017

Strategisk faglig formidling

Du lærer at kombinere et klart sprog med en strategisk overbygning, så dine tekster tydeligt understøtter organisationens værdier.

15. november 2017

Offentlig Controlleruddannelse

Med god forståelse og økonomiske styringsredskaber skaber du resultater i samspil med organisationen i den offentlige sektor.

Opstart 20. november 2017

Styrk din mentale robusthed

Bliv bedre til at håndtere dine karriere- og arbejdsmæssige udfordringer, og bevar gni-sten, når du træner din mentale robusthed.

Opstart 27. november 2017

Du bliver rustet til at nå dine mål og øger din markedsværdi. Djøfs kurser og uddannelser løfter dine kompetencer.

NYHED

Et arbejdsmarked i stærk forandring – nye kompetencekrav

Hør om aktuelle og nye kompetencekrav fra en robotforsker, en filosof, en digital arkitekt, en internetsociolog og en changemanager.

6. december 2017



250+

DANSKE STILLINGER
PÅ JOBUNIVERS.DK

Inspiration til din karriere

Find dit nye job og opret
din egen jobagent på
jobunivers.dk

FINANS/FORSIKRING/BANK/ØKONOMI/REGNSKAB/HR OG PERSONALE
IT/WEB/LEDELSE/ADMINISTRATION/ANALYSE/FORSKNING/JURA
MEDIER/UNDERVISNING/KOMMUNIKATION/KONSULENT/SAMFUND
KULTUR/RÅDGIVNING/POLITIK/MILJØ/SALG/MARKETING/SUNDHED

MUUSMANN

ORGANISATIONSANALYSER – LEDELSESUDVIKLING – REKRUTTERING

■ Vi **siger**, hvad vi ser

■ Vi **ved**, hvad vi taler om

■ Vi **bliver**, til det virker

Telefon 70 11 20 22 ■ www.muusmann.com

250+

DANSKE STILLINGER PÅ **JOBUNIVERS.DK**

FIND DIT NYE JOB OG OPRET DIN EGEN JOBAGENT

→
Energistyrelsen
Jurist
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen
Cheføkonom
Klimarådets Sekretariat
Analytiker
IDna Group
Head of Marketing and
Communication
Aalborg Universitet
Institutleder
SKAT
Generalist
SKAT
Procesejer
Tårnby kommune
Teamledere
Energistyrelsen
Juridisk konsulent
Københavns Kommune
Enhedschef
Sundhedsdatastyrelsen
Akademiker
Udenrigsministeriet
Praktikanter
Grønlands Selvstyre
AC-Fuldmægtig
**Styrelsen for Dataforsyning
og Effektivisering**
Økonomikonsulent
Haderslev Kommune
Specialist

Københavns Kommune
Centerchef
Scandinavian Tobacco Group A/S
Student Assistant
DreistStorgaard Advokater A/S
Jurastuderende
Aalborg Kommune
Chef
EPINION P/S
Praktikant
Udenrigsministeriet
Praktikanter
Københavns Kommune
Administrativ leder
Socialpædagogerne
Konsulent
Aurehøj Gymnasium
Vicerektor
Ambassaden i Moskva
Praktik
Grønlands Selvstyre
Jurist
ATP
Senior legal counsel
Region Syddanmark
Chefkonsulent
Københavns Kommune
Programleder
Tårnby kommune
Økonomisk konsulent
Udenrigsministeriet
Praktikanter

Nævnenes Hus
Jurister og teamkoordinator
VUC Storstrøm
Uddannelseschef
Voldgiftsnævnet
Jurist
Københavns Kommune
Studertermedhjælper
Dommerudnævnelsesrådet
Landsdommer
Kooperationen
Praktikant
SKAT
Analytiker
Københavns Universitet
Jurist
Københavns Kommune
Effektiviseringskonsulent
**Transport-, Bygnings- og
Boligministeriet**
Studertermedhjælper
EWII A/S
Udbudskonsulent
Horsens Kommune
Økonomisk konsulent
Danske Fodterapeuter
Kvalitetskonsulent
Danske Bioanalytikere
Konsulent
Danske Fodterapeuter
Kvalitetskonsulent
Københavns Kommune

Økonomikonsulenter
Erhvervsministeriet
Økonom
Kammeradvokaten
Advokater
Caribia Travels
Rejsekonsulent
Akademikerne
Akademikerne
Siemens
VAT Specialist
LEGO Koncernen
Finance Manager
LEGO Koncernen
Communication Manager
**Københavns Kommune,
KoncernIT**
Teamleder
Linak A/S
Product Manager
Holbæk Kommune
Koncernchef
**Siemens Wind Power
and Renewables**
Contract implementation Manager
**Siemens Wind Power
and Renewables**
Subcontractor Manager
Haderslev Kommune
Chef
Danske Gymnasier
Juridisk konsulent
Tresu Group
Strategisk indkøber
Louis Poulsen
Digital Master Data Coordinator
HESEHUS A/S
Marketing- &
kommunikationskonsulent
Agramkow
Quality Manager
Danfoss A/S
Category supporter
Danfoss A/S
Global category manager
Danfoss A/S
Manager
Danfoss A/S
Senior Finance Controller
Danfoss A/S
Senior Controller/Finance
Business Partner
Danfoss A/S
Senior Consultant, Supply Chain
Planning

HR-chef på SDU

SDU's HR-chef går efter mange års tro tjeneste på pension. SDU søger derfor en ny HR-chef som kan viderefører universitetets ambitioner på personaleområdet. HR-chefen skal have en skarp personalejuridisk profil, gode forhandlings- og samarbejdsevner og solide ledelsesmæssige kvaliteter fra den offentlige sektor.

HR-chefen skal have sans og forståelse for SDU's samarbejdskultur og evne til at løse opgaver i en tæt dialog mellem ledelsen, medarbejderne og TR/organisationerne. Som leder skal HR-chefen evne at skabe resultater, motivere medarbejdere og ledere samt skabe et godt arbejdsmiljø præget af trivsel og engagement.

Om SDU og stillingen

Syddansk Universitet (SDU) er et innovativt universitet med fokus på at levere forskning og videregående uddannelse af høj kvalitet og relevans for samfundet. Universitetet har en ambition om at udvikle talenter og forme fremtiden inden for universitetets særlige styrkeområder.

SDU tilbyder en spændende og fagligt udfordrende stilling i et dynamisk og uhøjtideligt universitetsmiljø med dygtige og engagerede medarbejdere og samarbejdspartnere.

HR-chefen leder HR-service, som er en del af SDU's Fællesadministration. HR-service omfatter følgende afdelinger/enheder med i alt 41 medarbejdere:

- Personalekontoret, inklusiv International Staff Office
- HR-Udvikling
- Lønkontoret
- Arbejdsmiljøkontoret
- SDU's Psykologtjeneste.

HR-chefen refererer til universitetsdirektøren og indgår i et tværgående ledelsesteam i Fællesadministrationen.

Kvalifikationer og kompetencer

Den nye HR-chef skal besidde følgende faglige og personlige kvalifikationer og kompetencer

- Indsigt i offentlig personalejura (arbejds- og ansættelsesret)
- Erfaring fra statslige organisationer, og gerne fra uddannelsessektoren
- Ledelserfaring i forhold til at lede medarbejdere og mellemledere og indgå i tværgående ledelsesteam
- Ordentlighed og udprægede forhandlings- og samarbejdsevner
- Engelsk på forhandlingsniveau
- Erfaringer med at udvikle effektive arbejdsgange og drive forandringsprojekter
- Robusthed, dialogorientering og et godt humør

En uddybende beskrivelse af stilling, kompetencer og SDU findes i stillings- og jobbeskrivelsen på www.sdu.dk/hr-chef

Ansættelsesproces

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås hos universitetsdirektør Thomas Buchvald Vind på tlf. 60 11 10 20 eller ekstern konsulent Poul Volquartzen, tlf. 31 45 00 70.

Der bliver gennemført testforløb mellem 1. og 2. samtale.

Ansættelsen finder sted i henhold til overenskomsten mellem Finansministeriet og AC.

Stillingen er klassificeret i lønramme 37 med mulighed for forhandling af tillæg.

Tjenestested: Odense.

SDU opfordrer alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.

**Ansøgninger og relevante bilag sendes i pdf format som afsendernavngivet fil til: poul@volquartzen.dk
Ansøgning og CV skal være registreret senest den 1. november 2017, kl. 10.00.**

www.sdu.dk/stillinger

Visionær og fagligt stærk vicedirektør til Forsikring & Pension

Er du en dygtig leder, der kan motivere og skabe holdbare resultater gennem andre? Har du erfaring med interessevaretagelse på nationalt og internationalt niveau, og vil du gøre en forskel for Forsikring & Pensions medlemmer, så er det dig, vi mangler.

Du skal bl.a. arbejde med forbrugerforhold, -værktøjer og digitalisering i tæt samspil med vores medlemmer. Og kunne få vores synspunkter frem i det politiske miljø og i pressen.

Læs det fulde opslag på www.Forsikringogpension.dk/om-os/job

Ansøgningsfrist 8. oktober 2017.



**forsikring
& pension**

Brancheorganisationen Forsikring & Pension
Philip Heymans Allé 1, 2900 Hellerup



KØGE KOMMUNE

Sekretariatschef til Børne- og Uddannelsesforvaltningen

Børne- og Uddannelsesforvaltningen søger en ny sekretariatschef til at stå i spidsen for såvel den overordnede økonomiske styring som sekretariats- og udvalgsbetjeningen.

Som sekretariatschef i Børne- og Uddannelsesforvaltningen bliver du leder af en centralt placeret stabsfunktion, der varetager budget- og regnskabsfunktionen på tværs af forvaltningens ca. 1,4 mia. kr. store budget, der dækker aktivitetsområderne dagtilbud, skoler og foranstaltninger for sårbare børn.

Hertil kommer sekretariatsbetjeningen af fagafdelingerne i forvaltningen samt de politiske udvalg.

Du vil med reference til direktøren for Børne- og Uddannelsesforvaltningen indgå i chefgruppen sammen med forvaltningens fagchefer.

Du kan læse mere om stillingen og personprofilen på www.koege.dk/job.

SE HELE
OPSLAGET PÅ
AAU.DK

STRATEGISK RÅDGIVER TIL SUND DEKANSEKRETARIAT PÅ AALBORG UNIVERSITET

Vil du være dekanens højre hånd og nærmeste medarbejder med fokus på at sikre et højt service- og kvalitetsniveau i opgaveløsningen. Din vigtigste opgave vil være at have overblik over de mange forskellige aktiviteter, der er relateret til dekanen og dekanatet.

STILLINGSNUMMER: 932311
ANSØGNINGSFRIST: 15. OKTOBER 2017.



Advokatkonstitution

En stilling som konstitueret landsdommer i Vestre Landsret (advokatkonstitution) er ledig til besættelse den 1. april 2018.

Ansøgninger skal være modtaget **senest den 26. oktober 2017.**

Du kan læse det fulde stillingsopslag, herunder de formelle krav og proceduren for ansættelse, og søge stillingen på www.domstol.dk

Dommerudnævnelsesrådet er et uafhængigt råd, som afgiver indstilling til justitsministeren om besættelse af dommerstillinger. Yderligere oplysninger om rådet og dets arbejde findes på www.domstol.dk/ dommerudnaevnelsesraadet



AARHUS
KOMMUNE

GENOPSLAG

Forvaltningschef i Børn og Unge

Økonomi og Administration

Læs mere om Børn og Unge og Aarhus Kommune på www.aarhus.dk og om stillingen og ansættelsesproceduren på www.mercuriurval.dk. Ansøgningsfristen den 8. oktober 2017, kl. 23.59 (Ref. nr.: DK-03753)

50 YEARS

Mercuri Urval

Du er dit
CV – men
er dit CV
dig?

djoef.dk/jobsoegning

Tænk længere



AARHUS UNIVERSITET

STABSCHEF TIL AARHUS UNIVERSITETS LEDELSE

Vil du være en del af en spændende international og ambitiøs arbejdsplads med et stort ansvar for at bidrage til samfundets udvikling? Kan du både lede en dygtig stab, være den øverste ledelses strategiske sparringspartner og samarbejde med et bredt felt af interessenter i en kompleks og politisk drevet organisation?

Så er du måske den nye chef, som vi søger til universitetsledelsens stab på Aarhus Universitet.

Professionel, strategisk og politisk stabschef

Som stabschef refererer du direkte til rektor, og du har ansvaret for, at universitetets bestyrelse og dets øverste ledelse bliver understøttet optimalt og professionelt. En vigtig opgave for stabschefen er at bedrive god ledelse af de 35 engagerede medarbejdere og mellemledere i staben. Endelig får du en vigtig rolle som stabens ansigt udadtil.

Relevant ledelseerfaring

Vi forventer, at du har erfaring med ledelse og strategisk rådgivning i en stor og kompleks organisation, og er vant til at arbejde tæt sammen med den øverste ledelse. Du kommunikerer tydeligt og kan invitere til samarbejde og dialog med mange forskellige aktører internt og eksternt. Vi forventer, at du også har erfaring med organisationsudvikling og evner at udvikle de rette medarbejdere og fastholde dit holds engagement gennem dygtig personaleledelse. En grundlæggende forståelse og respekt for rammevilkår og kultur på en akademisk arbejdsplads er ligeledes en forudsætning for succes i stillingen.

Læs mere og søg via <http://www.au.dk/om/stillinger/>

Ansøgningsfrist 22.10.2017



Aarhus Universitet er et moderne, fagligt bredt og forskningsintensivt universitet med høj kvalitet i uddannelse og forskning og et stærkt engagement i samfundsudviklingen nationalt og globalt. Universitetet tilbyder et inspirerende uddannelses- og forskningsmiljø for 44.500 studerende og 11.500 medarbejdere og har et årligt budget på 6,4 mia. kr. Læs mere på www.au.dk

VIVE SØGER FORSKNINGS- OG ANALYSEMEDARBEJDERE

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd er en fusion af KORA og SFI. Vi leverer viden, der bidrager til at udvikle velfærdssamfundet og til at styrke kvalitetsudvikling, effektivisering og styring i den offentlige sektor både i kommuner, regioner og nationalt.



På sundhedsområdet søger vi forsknings- og analysemedarbejdere. Der er brug for flere kræfter til konkrete projekter inden for sundhedsområdet, hvor du skal medvirke til at gennemføre analyser og evalueringer på området for sundhedsøkonomi, organisation og ledelse.

Lige nu har vi på dette område fokus på en bred palet som økonomistyring, værdibaseret styring, det sammenhængende sundhedsvæsen, brugerinddragelse og psykiatri.

Se det konkrete stillingsopslag på www.sfi.dk under "Job på SFI".

Ansøgningsfrist den 12. oktober 2017, kl. 12.00.

Vi søger forskere inden for områderne:

- Tidlige indsatser for udsatte børn
- Grundskole
- Udsatte unge og misbrug

På forskningsområderne tidlige indsatser og grundskole søger vi forskere med kompetencer inden for effektmålinger, herunder randomiserede forsøg. På ungeområdet søger vi en kvalitativ profil med fokus på unge/unge voksne på kanten af uddannelsessystemet og/eller misbrugsproblemer.

Se det konkrete stillingsopslag på www.sfi.dk under "Job på SFI".

Ansøgningsfrist den 12. oktober 2017, kl. 12.00.

Two PhD-positions are open in the research project "The socioeconomic impact of policy instruments for health research dissemination" (INFORMED). The project is funded by the Novo Nordisk Foundation.

Read more about the project, qualifications required, terms of employment and how to apply at www.sfi.dk under "Job på SFI".

Deadline for application: November 1, 2017.

Vær opmærksom på de mere specifikke beskrivelser af jobs, profiler og kvalifikationskrav i de konkrete stillingsopslag. Se opslag, kontaktpersoner og få mere information om ansættelsesprocedurer på hjemmesiden.

Du søger stillingerne via vores elektroniske rekrutteringssystem og bilag sendes (uploades) sammen med ansøgningen. På www.sfi.dk under "Job på SFI" finder du adgangen til rekrutteringssystemet.



Læs mere om stillingen på www.skm.dk/1902
Deadline for ansøgning er 9. oktober 2017.

Skatteministeriet søger ambitiøse medarbejdere til koncernstyring

Med regeringens plan 'Fra én til syv styrelser - Skatteforvaltningen 2021' organiseres de opgaver, som i dag er placeret i SKAT, i syv nye styrelser under Skatteministeriet. Etableringen af styrelserne stiller øgede krav til departementet. Derfor opretter vi fire forretningskontorer i departementet, som skal bidrage til at styre, udvikle og optimere den samlede skatteadministration. Til dette arbejde søger vi både nyuddannede og erfarne medarbejdere.

De fire forretningskontorer i Koncernstyring skal i samspil med styrelserne skabe sammenhæng mellem politik, strategi, forretningsprocesser, udvikling og drift på de enkelte styrelseres respektive ansvarsområder. Forretningskontorerne skal bl.a. føre tilsyn med og følge op på, at styrelserne leverer deres ydelser effektivt og i en tilstrækkelig kvalitet, herunder at styrelserne gennemfører aftalte tiltag.

Herudover skal kontorerne bistå med at udarbejde analyser og forslag til udvikling af styrelserne, sikre prioritering af store projekter på tværs af styrelserne, herunder data- og it-udviklingsprojekter, samt bidrage til politiske forhandlinger inden for styrelsernes ansvarsområder.

De fire kontorer dækker tilsammen Skatteministeriets ni styrelser og indgår som en del af departementets koncernstyring, som bl.a. har fokus på mål og resultater, drift, risici, økonomiske rammer og forandringsprocesser i styrelserne.

Vi forestiller os, at du har en relevant kandidatuddannelse som fx cand.oecon, cand.scient.pol, cand.scient.adm., cand.merc.aud., cand.it eller lignende. Stillingerne skal tiltrædes snarest muligt, og du vil blive ansat efter gældende overenskomst.

I Skatteministeriet arbejder vi med store tal, store linjer og store ambitioner. Vi tager hver dag ansvar for den store indflydelse, vores arbejde har på danskernes liv.

Som medarbejder i Skatteministeriet er du med til at skabe fundamentet for finansieringen af Danmark. Her får du stort ansvar og faglige udfordringer med format.

Skatteministeriet



Jurister

Forsvarets Efterretningstjeneste har to ledige stillinger til besættelse i efterretningstjenestens juridiske afdeling. Kunne du tænke dig at indgå i et team af dygtige jurister, yde juridisk rådgivning om efterretningsvirksomhed og cybersikkerhed og har du mod på at blive en del af den danske efterretningsverden, så er én af stillingerne måske noget for dig.

Om os

Forsvarets Efterretningstjeneste er Danmarks udenrigs- og militære efterretningstjeneste.

Tjenesten har til opgave at tilvejebringe det efterretningsmæssige grundlag for dansk udenrigs-, sikkerheds- og forsvarspolitik og at medvirke til at forebygge og modvirke trusler mod Danmark og danske interesser. I den forbindelse indsamler, indhenter, bearbejder, analyserer og formidler tjenesten oplysninger om forhold i udlandet af betydning for Danmark og danske interesser, herunder for danske enheder m.v. i udlandet.

Forsvarets Efterretningstjeneste er endvidere ansvarlig for at lede og kontrollere den militære sikkerhedstjeneste og varetage funktionen som national sikkerhedsmyndighed inden for Forsvarsministeriets område. Forsvarets Efterretningstjeneste er desuden national it-sikkerhedsmyndighed og netsikkerhedstjeneste.

Forsvarets Efterretningstjeneste forfølger, som led i en ambitiøs udviklingsdagsorden, sin målsætning om at videreudvikle sig til at blive en af de mest dynamiske og operativt fokuserede vestlige efterretningstjenester.

Om stillingerne

Der er to ledige stillinger i Juridisk Afdeling, som afhængig af erfaring og kvalifikationer vil kunne besættes som fuldmægtig, specialkonsulent eller chefkonsulent.

Juridisk Afdeling er placeret i Forsvarets Efterretningstjenestes Ledelsesstab. Afdelingen varetager de juridiske opgaver i Forsvarets Efterretningstjeneste og yder herunder navnlig juridisk rådgivning om efterretningsmæssige forhold samt Center for Cybersikkerheds virksomhed. Afdelingen udarbejder også regulering og retningslinjer for Forsvarets Efterretningstjeneste og Center for Cybersikkerhed. Afdelingen varetager desuden den løbende kontakt til Tilsynet med Efterretningstjenesterne.

Som medarbejder i Juridisk Afdeling vil du i samarbejde med afdelingens øvrige jurister skulle bidrage til, at afdelingen

- leverer juridisk støtte til ledelsen
- leverer juridisk rådgivning i såvel konkrete operationer som generelle sager samt
- udarbejder og gennemfører regulering og interne juridiske retningslinjer.

Om dig

Vi forestiller os, at du har

- en uddannelse som cand.jur.
- en stor arbejdskapacitet og evne til arbejde under pres
- stærke analytiske evner, høj personlig integritet og gennemslagskraft
- gode evner for samarbejde og for at omsætte juridisk rådgivning i et let forståeligt sprog
- kendskab til og erfaring med relevante juridiske sagsområder, herunder statsret, forvaltningsret og persondataret
- kendskab til lovgivningsprocessen, herunder erfaring med udarbejdelse af love og administrative forskrifter samt
- kendskab til og interesse for at anvende IT til effektiv arbejdsunderstøttelse.

Det er en fordel, hvis du tillige har

- erfaring fra centraladministrationen
- erfaring med håndtering af juridiske spørgsmål inden for efterretningsvirksomhed, herunder også strafferet og strafferechtspleje samt
- erfaring med internationalt juridisk samarbejde særligt i EU-regi.

Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelse finder sted i henhold til gældende overenskomst for akademikere i staten.

Stillingen rummer pligt til kortvarige udsendelser til udlandet.

Det er en forudsætning for ansættelse, at du kan sikkerheds-godkendes.

Forsvarets Efterretningstjeneste opfordrer alle interesserede til at søge stillingen, uanset personlig baggrund.

Ansøgning

Ansøgningen vedhæftet CV og dokumentation for uddannelse skal sendes via stillingsopslaget på www.fe-ddis.dk.

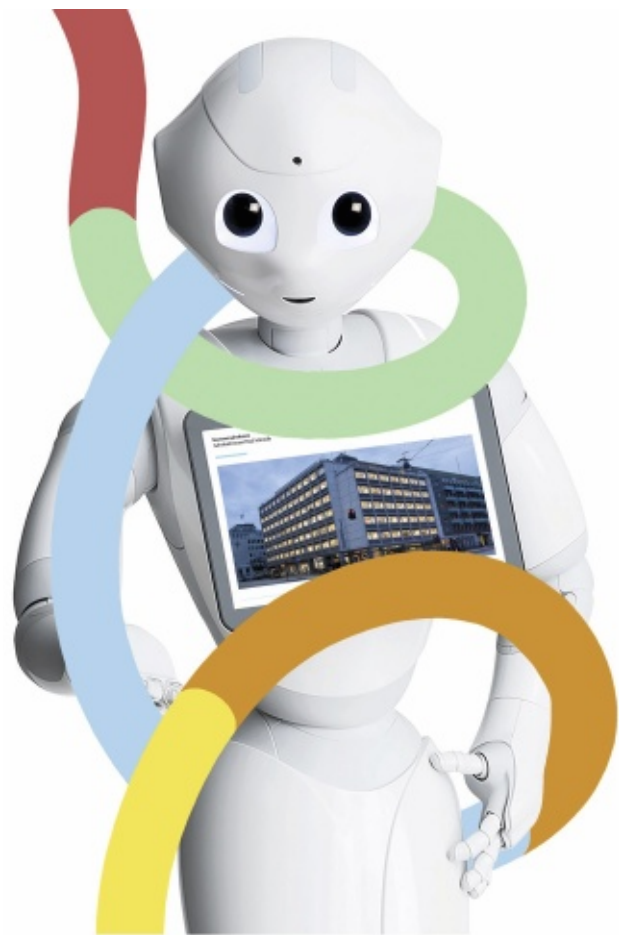
Vi skal have din ansøgning senest den 15. oktober 2017.

Yderligere oplysninger

Nærmere oplysninger om stillingen samt oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår kan fås ved henvendelse til den lokale HR-partner på tlf. 33 32 55 66 – lokal 2213.

På www.fe-ddis.dk kan du finde oplysninger om Forsvarets Efterretningstjenestes opgaver og værdier samt yderligere information om ansættelsesmæssige spørgsmål.

Kom til åbent hus med digitalt fokus



KUL TUR NAT TEN 2017

Mød fremtidens teknologi og hør om krydsfeltet mellem det digitale og juridiske, når Kammeradvokaten igen åbner sine historiske rammer i Shellhuset på Kulturnatten den 13. oktober 2017.

Kom indenfor i det berømte Shellhus til en aften med fokus på ny teknologi, digitalisering, krigshistorie og jazz. Mød en rigtig robot og oplev Niels Krause-Kjær styre ordet, når vores eksperter fortæller om kunstig intelligens. Dyk ned i krigshistorien med filmklip fra bombardementet af Shellhuset eller tag på rundvisning med vores dygtige historikere. Du kan også udfordre din viden om demokrati og grundlov, når Thomas Skov drejer hjulet i demokratiquizen. Nyd en forfriskning til tonerne af dejlig jazz aftenen igennem.

Vi glæder os til endnu en god aften, når vi for femte år i træk slår dørene op til Kulturnatten og inviterer alle indenfor.

Læs mere på www.kammeradvokaten.dk/kulturnatten