

djøfblad

Magasinet for medlemmer af Djøf

Nr. 19 | 23. november 2012



Ledig topleder finder selv vej

Tidligere topdirektør Ellen Als har fundet sin helt egen vej gennem aktiveringsjunglen

BRASIL IEN

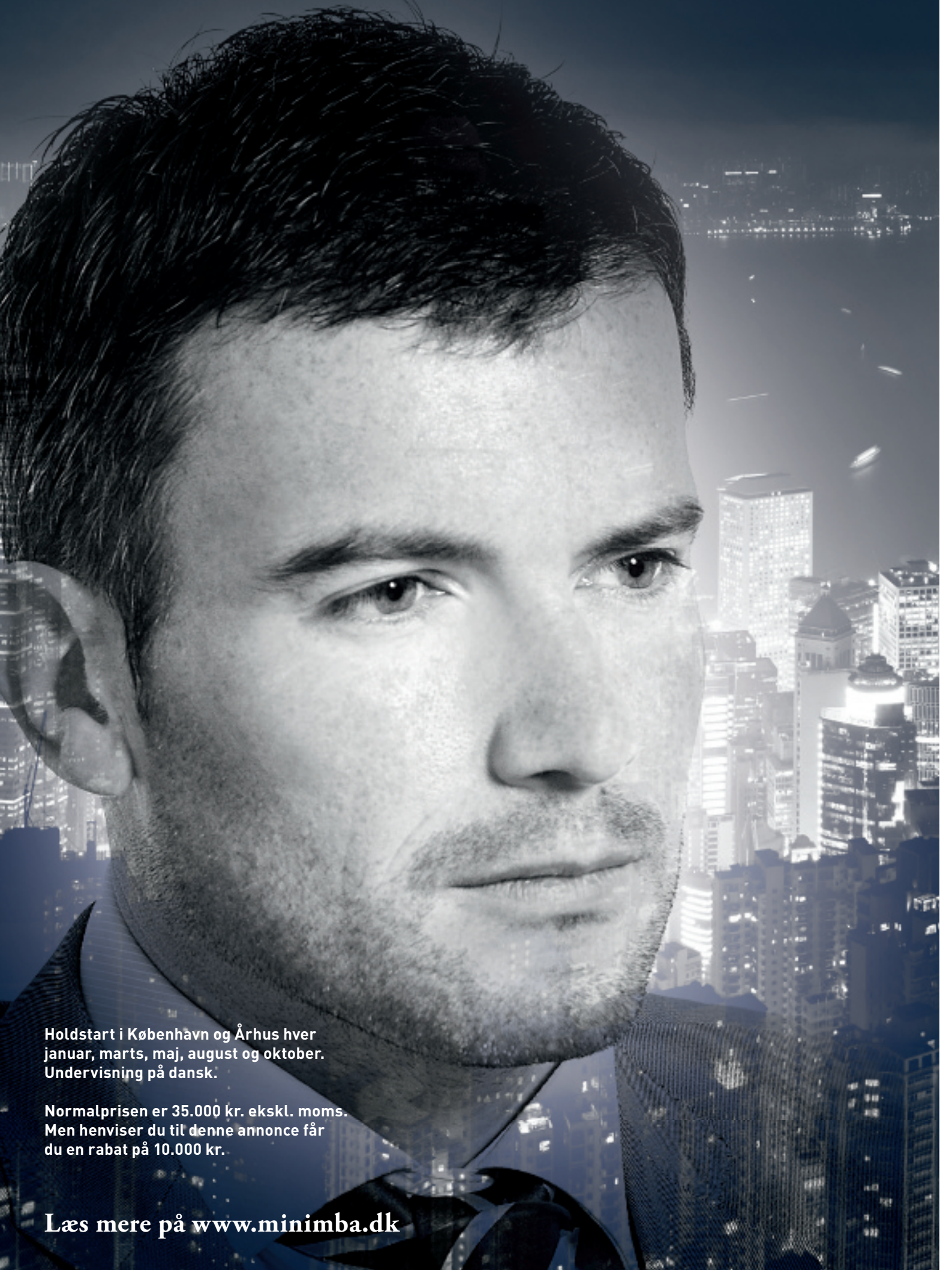
Et kæmpe marked i konstant vækst

LEDELSE

Vælg dine ord med omhu

WEBTEKSTER

Lær at skrive kort, klart og klikbart



Holdstart i København og Århus hver
januar, marts, maj, august og oktober.
Undervisning på dansk.

Normalprisen er 35.000 kr. ekskl. moms.
Men henviser du til denne annonce får
du en rabat på 10.000 kr.

Læs mere på www.minimba.dk

MINI MBA

LEDERSKAB
VÆKST
UDVIKLING



Hvis det ikke lykkes

Af Lisa Herold Ferbing, formand for Djøf

Efteråret har været præget af vurdering af konsekvenserne af halveringen af dagpengeperioden. Nu går efteråret på hæld, og det er tid at gøre status.

Forhistorien er tankevækkende. Den tidligere regering satte på toppen af højkonjunkturen en kommission i gang med at se på mulighederne for at øge arbejdsstyrken. Nærmest samme dag som finanskoncernen Lehman Brothers indleverede sin konkursbegæring på baggrund af en gæld på over 3.000 mia. kr., inviterede Arbejdsmarkedskommissionen til offentliggørelse af sin delrapport. Heri blev det foreslået at halvere dagpengeperioden og at fordoble genoptjeningskravet.

Mens Lehman Brothers krak blev chokstarten på en verdensomspændende finanskrise, blev Arbejdsmarkedskommissionens forslag stille og roligt modnet og vedtaget i Folketinget i maj 2010 med ikrafttræden 1. juli 2012. I mellemtiden var arbejdsløsheden vokset i rekordfart. Det satte sig det ene spor, at ikrafttrædelsen blev udskudt til 1. januar 2013.

Tidspunktet nærmer sig nu ubønhørligt. Reformen fra højkonjunkturen træder i kraft på et tidspunkt, hvor langtidsløsheden har bidt sig fast, hvorfor langt flere end nogensinde før risikerer at falde ud af dagpengesystemet og miste deres forsørgelsesgrundlag. Den politiske forventning, som blev understreget i forbindelse med vedtagelsen – at arbejdsløsheden ville være faldet og erstattet af arbejdskraftmangel, når reformen skulle træde i kraft – er desværre ikke opfyldt.

Regeringen har gennem efteråret aftalt en række initiativer til at imødegå de meget dramatiske konsekvenser for dem, der bliver ramt af beslutningen. Akutpakke med ekstra samtaleindsats, akutjobaftale med bonus for ansættelse af udfaldstruede og i finanslovsaftalen bl.a. kontanthjælp som et halvårligt sikkerhedsnet samt initiativer for seniorer.

Djøf kritiserede dele af indholdet af dagpengereformen og navnlig timingen. Vi har opfordret til at lytte til vismændene og andre økonomer, når de foreslår et fleksibelt dagpengesystem, som er mere rummeligt i krisetider og mindre i gode tider. Det har hidtil været forgæves. Men vi vil sætte alt ind på at få de nævnte "akutløsninger" til at virke efter deres hensigt.

Vi håber, at de aftalte indsatser holder hånden under de udfaldstruede. Hvor må det dog gerne lykkes, og så skal det ikke skorte på anerkendelse. Hvis det derimod ikke lykkes, forventer vi i Djøf, at der hurtigt bliver taget nye initiativer, så vi undgår at tusindvis kastes ud i en social deroute. ■



Djøfbladet er produceret hos et Svanemærke godkendt trykkeri.

36. årgang
ISSN 0107-6981
ISSN 1903-1432 (elektronisk version)

Magasinet for medlemmer af Djøf
Gothersgade 133, Postboks 2126,
1015 København K
Tlf. 33 95 97 00 fax 33 95 99 99
www.djof.dk

Redaktion

Redaktør Stig Nielsen (ansv.)
stn@djof.dk, 33 95 97 90

Redaktionschef Mikkel Krogh
mik@djof.dk, 33 95 96 42

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

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

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

Journalist Mads Matzon
mam@djof.dk, 3395 98 37

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

Artikler i djøfbladet kan citeres med kildeangivelse, jf. ophavsretslovens bestemmelser om citatet.

Debatindlæg kan sendes som e-mail til stn@djof.dk eller med post. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte i uopfordret tilsendte indlæg.

Annoncer

DG Media a/s
Store Kongensgade 72
1264 København K
Telefon 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56
epost@dgmedia.dk
www.dgmedia.dk

Forside Ricky John Molloy

Design aparte

Abonnement 1.260 kr. excl. moms

Oplag 78.000

Billedbehandling aparte

Tryk Stibo

Udgivelsesplan

| Nr. | Redakt. deadline | Tekstsideann. deadline |
|---------|------------------|------------------------|
| 20/2012 | 22.11 | 23.11 |
| 01/2013 | 13.12 | 04.01 |
| 02/2013 | 17.01 | 18.01 |
| 03/2013 | 31.01 | 01.02 |

| Nr. | Stillingsann. deadline | Udkommer |
|---------|------------------------|----------|
| 20/2012 | 28.11 | 07.12 |
| 01/2013 | 09.01 | 18.01 |
| 02/2013 | 23.01 | 01.02 |
| 03/2013 | 06.02 | 15.02 |



10

Det svære skifte fra chef til menig



28

Brasilien boomer

38

Vælg dine ord med omhu



ARBEJDSLIV

- 10 Det svære skifte fra chef til menig**
En gang chef, altid chef. Det er tabu at gå baglæns ned ad karrierestigen, når man først er kommet op ad den.
- 14 Pas bedre på cheferne**
Politikerne vil have os alle til at blive længere på arbejdsmarkedet. Også cheferne. Men så skal kulturen give mere fleksibilitet i jobbet.
- 16 Kort, klart og klikbart**
Undgå de værste faldgruber på nettet, og skriv webtekster, der virker. Her er 10 håndplukkede råd til en start.
- 18 Frynsen består**
Mange må sige farvel til fryns, men for djøfnerne er der stadig frynsegoder at hente.
- 20 Hverken rød eller omsorgskvinde**
Advokaten Helen Vang Siegumfeldt gik ned i løn, men op i karma, da hun åbnede en retshjælp i Hillerød.

PORTRÆT

- 22 Ledig topleder finder selv vej**
En lille gruppe tidligere topledere har udviklet et projekt, hvor eksledere på dagpenge skaber vækst i virksomheder. Ellen Als er primus motor i projektet.

POLITIK OG SAMFUND

- 28 Brasilien boomer**
Fattigdommen i Brasilien er på vej ned, udenlandske investeringer strømmer ind, og en række historiske oliefund har boostet den boblende optimisme.
- 32 Danske virksomheder har opdaget Brasilien**
Med finanskrisen kom der for alvor gang i de danske aktiviteter i Brasilien.

FORSKNING OG NY VIDEN

- 38 Vælg dine ord med omhu**
Bare små forskelle i ordvalg og formuleringer kan gøre udslaget, når man som chef skal motivere sine medarbejdere til god opførsel på arbejdspladsen.

DE FASTE

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 04 Djøf mener | 41 Bogleolen |
| 06 Kort nyt | 43 Nyt job |
| 19 Gadgets | 44 Fra forbundet |
| 36 Jorden rundt | 48 Forlaget |
| 40 Læserbreve | 50 Efteruddannelsen |

GÆLDSEKRISE SKYLDES KORRUPTION

En euroseddel eller to direkte i embedsmandens inderlomme. Det er ikke ualmindeligt i Grækenland, hvor korrupsion er en gængs genvej til at modtage of-fentlig service.

Den slags lyssky affærer er en af hovedforklaringerne på, at EU i øjeblikket gennemlever massive økonomiske problemer. Det konkluderer et tvær-europæisk forskningsprojekt under ledelse af den svenske professor Bo Rothstein fra The Quality of Government Institute ved Gøteborgs Universitet.

”Meget tyder på, at den græske krise er tæt forbundet med korrupsion og de problemer, det afføder. Det har den tidligere græske premierminister sågar sagt til mig til citat,« udtaler professoren til videnskab.dk og fortsætter:

»Ligesom Grækenland har Italien lav kreditværdighed – de to lande har problemer med at låne penge. Det skyldes, at høj korrupsion fører til lav kreditværdighed.«

Rothstein og hans kolleger påviser, at borgerne i lande med megen korrupsion savner tiltro til, at øgede skattebetalinger fører til øget velfærd. Samme mistillid til staten har udenlandske investorer. *mia*

Markant lavere sygefravær blandt højtuddannede

Der er en klar sammenhæng mellem uddannelse og sygefravær. Det viser en undersøgelse, som Finanssektorens Arbejdsgiverforening har gennemført på basis af tal fra Danmarks Statistik.

Således har mænd med en videregående uddannelse mindre end halvt så meget sygefravær som en mand med udelukkende en grundskoleuddannelse. Kvinderne har over hele linjen et højere sygefravær end mændene. Men er billedet også tydeligt blandt kvinderne – jo længere uddannelse jo færre sygedage?

I den finansielle sektor har de det næstlavest sygefravær generelt set. Kun funktionærer på DA-området har et lavere sygefravær. Forklaringen er, ifølge fanet.dk, kvinderne. Mændene i de to sektorer har nemlig lige mange sygedage, mens kvinderne i den finansielle sektor har lidt mere sygefravær end kvinderne på DA-området. *tša*

"DR2 BLIVER IKKE EN KEDELIG KANAL FOR CAND.POLIT.'ER. VI SKAL IKKE LAVE DJØF-FJERNSYN"

DR2-kanalchef Adam Holm til Berlingske.



Foto: Shutterstock

ALKOHOL GØR DIG MERE KREATIV

Dine kolleger vil nok se skævt til dig, hvis du sætter en flok kolde øl på bordet til jeres næste udviklingsmøde. Men ifølge amerikanske forskere er det måske ikke helt tosset.

Forskerne fra University of Illinois har fulgt 40 mænd, som de bad om at løse en række kreative opgaver. Halvdelen af mændene havde en promille i blodet svarende til cirka tre genstande, mens de andre var ædru, skriver penge.dk.

Mændene med en lille bimmelmil på klarede omkring 40 procent flere opgaver og gjorde det tilmed hurtigere end de appelsinfri. Før forsøget havde mændene præsteret omtrent lige godt.

Det er dog næppe sandsynligt, at vi kommer til at se alkohol som ind-

sparker i kreative processer på arbejdspladserne. I hvert fald ikke i arbejdstiden, siger rusmiddelforsker Jakob Demant fra Københavns Universitet til djøfbladet.dk.

Bare siden 2002 er der sket en stor forandring på det felt. Og i dag er alkohol udelukkende knyttet til sociale begivenheder i forlængelse af eller uden for arbejdstiden, siger Jakob Demant.

”Det er svært at se Mad Men-modellen i danske virksomheder, hvor der bliver drukket alkohol i arbejdstiden, hver gang de skal komme med kreative idéer eller turde noget. Vi er i høj grad blevet en produktionskultur, der er forbundet med noget asketisk.” *tša*

Størrelsen på dine biceps bestemmer, hvor krydset sættes

Mænd med store muskler har mere markante politiske holdninger end svage mænd, viser ny dansk-amerikansk undersøgelse ifølge videnskab.dk.

Og selvom det i moderne politik ikke giver mening at basere sine holdninger på sin egen fysiske styrke, så er det rent faktisk, hvad der sker, siger Michael Bang Petersen, lektor i psykologi, Aarhus Universitet, til videnskab.dk.

Hans undersøgelse viser, at stærke mænd stadig vælger konflikten, mens svagere mænd bøjer sig. Mindre overraskende er det nok, at der er forskel på, hvor den rige mand og den fattige mand sætter krydset.

”Men jo mere fysisk stærk en rig mand er, desto mere vil han være imod omfordeling i samfundet. Mens en fysisk svag, rig mand vil være langt mindre imod omfordeling i samfundet,” siger Michael Bang Petersen til videnskab.dk

Kvindernes biceps ændrer ifølge undersøgelsen ikke på noget. Således er rige kvinder imod omfordeling, mens fattige er for omfordeling. *tsa*



Foto: Shutterstock



Ansøgninger til udlandet tæller ikke

I en tid, hvor jobåbningerne er svære at få øje på i Danmark, kan det være fristende at kigge mod udlandet, hvis man er på jagt efter arbejde.

Men at sende en jobansøgning til Malmø eller Manchester er ikke lige så meget værd som at søge et job i Marienlyst. I hvert fald ikke hvis man er på dagpenge.

Ansøgninger, der krydser kongerigets grænse, tæller nemlig ikke med, når a-kasserne skal vurdere, om de ledige lever op til kravet om at være

aktivt jobsøgende. Det fremgår af et svar til Folketinget fra beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S).

Reglen giver ingen mening, siger Enhedslistens arbejdsmarkedsordfører, Christian Juhl, til dr.dk.

”De to job i Sverige, som man søger, er måske lige præcis det, man går og drømmer om. Så giver det ikke mening, at man absolut skal gå ind på en skærm og klikke efter danske stillinger, som ikke er der.” *mia*

Udlandsdanskere beholder skatterabat

Danskere, der arbejder i udlandet, slipper med skrækken. Som led i næste års finanslov dropper regeringen nemlig at fjerne deres skattefordele.

Sommerens skattereform indebar ellers, at de udsendte danskere fra 1. januar 2013 ikke længere kunne betale skat i landet, hvor de arbejder. I stedet skulle de betale dansk skat.

Den beslutning udløste heftig kritik fra både erhvervsorganisationer, firmaer med internationale afdelinger og forskellige NGO'er. Alle frygtede de et betydeligt fald i antallet af danskere, der blev udstationeret.

Men nu undgår ligningslovens §33A altså alligevel at blive ændret, og det glæder NGO Forum, der er paraplyorganisation for 50 af landets største NGO'er.

”Vi synes alle, det var en skidt måde, man havde sat 33A sammen på. Den underminerede udviklingsbistanden, som man havde forhøjet lidt i kroner og øre. Man tog det tilbage igen med den her ordning. Det er rigtig godt, at de fjerner den,” siger formand Vagn Berthelsen, der også er generalsekretær i Ibis, til Berlingske. *mia*

Nu har du midlerne
til at styrke dine ledere.

Få svarene på
hvordan du bruger dem
bedst i praksis.



BEDST PRAKSIS LEDELSE

Danmark har brug for dygtige ledere i første række. Og der er opbakning hele vejen rundt. Derfor fordeles der nu 21 mio. kr. i tilskud til lederuddannelse på AMU og AU-niveau i kommuner, regioner og statslige institutioner.

Midlerne skal styrke udviklingen af ledere i den offentlige sektor og skal derfor anvendes til deltagerbetaling af praksisnær lederuddannelse i 2012 og 2013. Midlerne kan også anvendes til afdækning af uddannelsesbehov og planlægning af uddannelse.

Praksisnær lederuddannelse er effektivt i forhold til førstelinjeledere. 8 ud af 10 ledere mener, at lederuddannelser på AMU- og AU-niveau giver dem konkrete redskaber, de kan bruge i deres arbejde. Og 2 ud af 3 mener, at undervisningen har gjort dem mere sikre i forhold til deres opgaver som leder.

Udbyttet for den offentlige sektor skal på agendaen for lederuddannelse. Uddannelsesinstitutioner og eksperter er derfor også trukket i arbejdstøjet og vil gennem lokale udviklingsprojekter og en samlet antologi bidrage til udviklingen af praksisnær lederuddannelse. Ved udgangen af 2013 vil effekten af det samlede initiativ blive evalueret.

Kom videre på bedstpraksisledelse.dk

Der er kommet en enkel indgang for beslutningstagere, som vil føre uddannelsesstrategier og organisationsmål ud blandt lederne i første række. Besøg den nye, fælles portal, bedstpraksisledelse.dk, der viser vej til landets udbydere og formidler nyeste viden og resultater på området. Vil du vide mere om initiativet, så kontakt projektchef Marie Nørgaard Laursen på telefon 4022 8748, e-mail mnl@tietgen.dk.



BEDST PRAKSIS LEDELSE
Kom videre med praksisnær ledelse i det offentlige

Parterne bag projektet er KL, LO, FTF og Danske Regioner, Moderniseringsstyrelsen, Ministeriet for Børn og Undervisning og Ministeriet for Forskning, Innovation og Videregående Uddannelser. Læs om kilder og download rapport på bedstpraksisledelse.dk



Det svære skifte fra CHEF til MENIG

Én gang chef, altid chef. Det er tabu at gå baglæns ned ad karrierestigen, når man først er kommet op ad den.

Af Eva Bøgelund / Illustration Mikkel Henssel

Michael Callisen, 47, fik sit første barn sent. Sarah fylder tre år om få dage, og allerede nogle måneder inden hun blev født, gik en erkendelsesproces i gang:

Måske var prisen for det ansvars- og prestigefulde job som chef for Koncernjura i ATP for høj i forhold til det liv, han gerne ville leve med sin familie?

”Den slags er jo en proces. Men jeg mærkede, at det blev et regulært dilemma for mig. Det var en meget stor fornøjelse at have dén stilling, men når man har et stort ansvar, skal man ville og kunne udfylde det helt ind til benet. Der skal ikke være en anden livssituation, der trækker lige så hårdt i én.”

Efter to år og et antal sparringsamtaler med ATP-direktør Lars Rohde sad Michael Callisen i et nyt job som juridisk konsulent. Høj faglighed, men uden samme ansvar.

Michael Callisen sætter med sin historie ansigt på en type overvejelser, som mange djøf-chefer går rundt med i det skjulte. Dét ved udviklingskonsulenterne i Djøfs Karriere- og Kompetencecenter.

Grundene kan være andre end Michael Callisens, men cheferne kommer ofte til sparring i Djøf med deres tvivl: *Kan* man det? Hvad med min status? Hvad siger de andre? Er min karriere så kørt af sporet?

Nej, siger Djøfs udviklingskonsulenter til dem: Det er cool, og det er karrieretænkning at ville træffe dine egne beslutninger.

”ATP var fantastisk til at finde en interessant jobløsning, som giver ATP værdi og et spændende indhold for mig,” siger Michael Callisen.

”Jeg sidder ikke i dag med en oplevelse af, at nu leder jeg ikke

nogen. Men af, at jeg er fortsat videre i noget, som bygger på mine faglige styrker.”

Tør ikke i krisetider

For en 45-årig djøfer – han vil gerne være anonym – skete skiftet fra chef til menig, fordi hans egen direktør tog initiativet. I dag er han ikke længere direktør i et af firmaets underselskaber, men har et specialistjob.

”På grund af finanskrisen blev vi nødt til at gennemføre en fyringsrunde sidste efterår. Det tog hårdere på mig, end jeg var klar over. Bagefter blev jeg sygemeldt en måned med stress.”

Han syntes selv, at han bare skulle op på hesten igen.

”Men min direktør sagde, at det går jo ikke, hvis du bliver syg igen. Han foreslog, at jeg fik et job med mindre ansvar. Det var jeg ikke umiddelbart enig i.”

Men efter at tænkt sig om sagde han ja. De opfandt et helt nyt job, hvor han kunne bruge sit netværk fra direktørjobbet til at bygge nye forretningsområder.

”Det er jeg rigtigt glad for i dag. Det skift har givet mig meget mere overskud. Jeg får feedback om, at jeg skaber værdi. Og hvis du spørger mine børn, vil de sige, at før arbejdede jeg altid, men ikke nu. I dag har jeg fx tid til at løbetræne en hel masse. Før løb jeg aldrig.”

I Djøfs Karriere- og Kompetencecenter møder udviklingskonsulenterne chefer, som uden besvær kan gøre deres eget indre værdiregnskab op og konstatere, at de helst ville slippe chefsvaret igen.





“Der er fordomme mod chefer, som søger job under deres niveau, uanset om de sidder i et chefjob eller er opsagt fra et chefjob”

Thomas Kantsø, udviklingskonsulent

Men de gør det ikke. Fordi kulturen i virksomheden ikke er til det. Fordi djøfere ikke giver op på halvvejen. Fordi det kræver en tur i den eksistentielle karusel. Fordi der mangler rollemodeller. Og fordi de ikke tør i disse krisetider.

”De putter med det. De tror, at hvis de siger det højt, så risikerer de at ryge ud ved næste fyringsrunde,” siger lønforhandlingschef Helene Rafn.

Tabu

I mange virksomheder er det tabu at ville ned i charge igen. Man kører på den store klinge og stræber opad. Ellers er man ikke udviklingsorienteret.

Faktum er da også, at det kun er sjældent, der lander en kontrakt til gennemsyn i Djøf, hvor en chef skifter ned til et lavere niveau i sin organisation.

”Det sker meget sjældent, stort set aldrig,” konstaterer Helene Rafn.

Men sådan burde det ikke være, siger formanden for foreningen af personalechefer i Danmark, Kim Staack Nielsen. ”Det er vigtigt, at virksomheder

ikke blot giver en person mulighed for at blive chef, men også for at vende om igen.”

Finder man det rigtige job til sådan en person, får man en medarbejder, som er endnu mere tilfreds med sit job, end vedkommende var, før han/hun blev chef, siger han.

Men alle parter skal være klare på de nye roller.

”Ellers er det bedre at gå ud og søge nedad i en anden organisation,” siger Kim Staack Nielsen.

Ansættelsesudvalg dumper chefer

Men de chefer, som søger ud af deres organisation for at finde et job som fx specialister og konsulenter, bliver sat på en opgave. Ansættelsesudvalgene er mistænelige.

”Der er fordomme mod chefer, som søger job under deres niveau, uanset om de sidder i et chefjob eller er opsagt fra et chefjob,” fastslår udviklingskonsulent Thomas Kantsø fra Djøfs Karriere- og Kompetencecenter.

Man skal forberede sig på at blive afkrævet en god forklaring og få spørgsmål som: ’Kunne du ikke finde ud af at være leder, kunne du ikke tage et ansvar, fik du stress?’

”Jeg vil anbefale, at man ringer, når man sender sin ansøgning. Ellers risikerer man, at den automatisk bliver screenet fra. For der er mange, der går ud fra, at en chef ikke kan fungere i et job som menig igen,” siger Thomas Kantsø.

Man skal være klar med en god, personlig fortælling om, hvorfor man vil skifte nedad, og man skal kunne gøre ansættelsesudvalget trygt.

”Du skal signalere, at du ikke vil ind og spille chef, at du ikke bliver en konkurrent til din fremtidige chef, og at du virkelig vil dét her og ikke smutter igen, hvis du får en ny chef-chance. Du skal udvise en vis ydmyghed. Du skal skrue ned for dine cheferfaringer og op for signaler om, at du kan blive en god teamplayer,” forklarer Thomas Kantsø.

”Et af dine argumenter er, at du som chef har siddet på den anden side af bordet og ved, hvad en god medarbejder og god teamplayer er.” ■

Læs også portrættet side 22



DIPLOM I KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde, din karriere og din virksomhed med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettet professionelle kommunikatører og journalister, som vil opdateres på den nyeste viden om strategisk kommunikation. Du er sikret de allerbedste undervisere, og med den kompetencegivende diplomuddannelse får du et stykke papir, som formelt løfter dit CV.

Lige nu kan du tilmelde dig:

KOMMUNIKATIONSLEDELSE

Dette kursus har fokus på selvledelse samt ledelse af kommunikationen i organisationen og kommunikationsafdelingen. På kurset lærer du at agere i den vanskelige rolle som leder af medarbejdere, som du skal skabe gode rammer og vilkår for, samtidig med at du inspirerer og motiverer dem til nye, kreative løsninger.

- **København**, start 11. marts
- **Undervisere:** Karin Sloth
& Jesper Thorneman Rasmussen

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER

På dette kursus får du en teoretisk og begrebsmæssig forståelse for image- og brandingprocesser i bredeste forstand, i både teori og praksis. Det ruster dig til at udvikle strategier og forholde dig til andres, og du lærer at arbejde med organisationens identitet og image i forhold til netværket af målgrupper og stakeholdere. Du lærer at håndtere værktøjer fra identitetsdesign over storytelling til netværks- og imagekampagner.

- **København**, start 18. marts.
- **Undervisere:** Mie Femø Nielsen
& Jesper Højberg Christensen

KOMMUNIKATION 2.0 – SOCIALE MEDIER

Slip kontrollen, men bevar fatningen. Du arbejder med kommunikation i en virksomhed eller organisation og ser med stigende interesse på de sociale medier. Men der er langt herfra til rent faktisk at koble dem bevidst til virksomhedens kommunikation. Her får du muligheden for at blive virksomhedens ekspert i sociale medier og lære, hvordan du gør dem til en central del af jeres strategi.

- **København**, start 28. februar
- **Underviser:** Peter Svarre

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Bliv bedre til at arbejde professionelt med politisk kommunikation og bliv i stand til at analysere andres spin. Kurset giver en teoretisk og begrebsmæssig forståelse for politisk kommunikation og spin. Felterne introduceres med afsæt i teori og med en lang række cases og eksempler, hvor disse discipliner er blevet udfoldet. Du lærer bl.a. om: strategimodeller, spin og storytelling, netværkskampagner i sociale medier, public affairs og issues management.

- **København**, start 7. marts
- **Undervisere:** Mie Femø Nielsen,
Thomas Uhd & Rasmus Jønsson

40 procent af ministeriernes chefer er mellem 55 og 65 år. Det er cirka 900 ud af de cirka 2.250 chefer

Kilde: Moderniseringsstyrelsen

Pas bedre på cheferne

Politikerne vil have os alle til at blive længere på arbejdsmarkedet. Også cheferne. Men så skal kulturen give mere fleksibilitet i jobbet.

Af Eva Bøgelund / Foto Thomas Søndergaard og Michael Daugaard

Vi skal alle sammen lægge flere år på jobbet i fremtiden. Men det kræver, at kulturen ændres. Det skal blandt andet være legitimt at gå ned i *charge*.

De krav og det tempo, der i dag præger offentlige lederstillinger, gør det det enkelt nødvendigt, lyder det fra Henning Thiesen, som er formand for Djøf Offentlige Chefer.

”Politikernes mål er, at vi alle skal blive længere på arbejdsmarkedet. Men så bliver vi også nødt til at skabe mere fleksibilitet på arbejdspladserne for cheferne. Hvis man er lidt ældre og fx ikke føler, man kan yde det samme som før, skal jobbet kunne tilpasse sig,” siger han.

Djøf bringer spørgsmålet op ved overenskomstforhandlingerne på det offentlige område til foråret.

Fleksibiliteten kan enten være i tid og omfang, eller at man kan træde tilbage fra sin chefstilling og få en anden stilling på arbejdspladsen.

”Det er et krav, som ikke koster ret meget i kroner og ører, men som har stor værdi for både cheferne og arbejdsgiverne. Det vil jo også skabe mobilitet i cheflaget,” siger Henning Thiesen.

Rovdrift og videnstab

Professor i ledelse Steen Hildebrandt påpeger, at behovet for seniorordninger for chefer ikke bliver mindre af, at der også findes arbejdsgivere, som har drevet rovdrift på deres ledere, siger han.

”Det er sat på spidsen. Men spørgsmålet er jo, hvordan vi behandler mennesker. At smide folk ud, når de ikke længere har kræfter til at være ledere og gerne vil overlade rollen til yngre kræfter, er ikke ordentligt, og det er spild af omfattende erfaringer,” siger han.

Kim Staack Nielsen, formand for foreningen af Personalechefer i Danmark, PID, tror, det bliver mere normalt i fremtiden at beholde ældre chefer længere, men i et andet job.

Dels skal de 11.000 største danske virksomheder fremover hvert år opgøre deres sociale kapital, og seniorpolitik er social kapital. Dels bliver det et issue i fremtidens konkurrence om viden at bibeholde erfaringer.

”Man er begyndt at tale om, at 70 procent af folks viden helst skal forblive intakt i virksomheden, når de forlader den. Derfor er man også nødt til at opbygge nogle tilbagetrækningsordninger i form af seniorspecialistjob med videre, så chefers knowhow kan blive ledt over til andre, før de forlader organisationen helt.” ■

Djøf-chefer over 50 år i den offentlige sektor

| | |
|--|--|
| Departementer: 46% | Regioner: 53% |
| Styrelser/institutioner: 48% | København og Frederiksberg: 29% |
| Rets- og politisektor: 59% | Øvrige kommuner: 42% |
| Undervisning- og forskning: 61% | Kilde: Djøf, oktober 2012 |

WWW

Djøf stiller krav om større fleksibilitet for chefer, som gerne vil gå ned i charge ved OK-13.

Læs mere på: djoef.dk/ok13

Når det går glat

Fra topdirektør til seniorkonsulent

'Det sværeste er at holde mig på de 30 timer, der står i min nye kontrakt.'

62-årige Peter Melchior gik for tre måneder siden over til en ny fase i sit arbejdsliv og er en glad mand i dag. Efter 20 år som direktør og 10 år som den ene af en tomands-direktion i pensionsselskabet PKA, er han trådt et stort skidt ned fra toppen til et job som seniorkonsulent – eller seniormentor, som nogle af kollegerne i sjov kalder ham.

PKA ville godt holde på Peter Melchiors viden og erfaring. Peter Melchior selv havde ikke lyst til at gå fra 120 procent til 0 procent på én dag, men mente, det var på tide at trappe ned og give plads til de yngre.

"Den administrerende direktør og jeg satte os ned og skrev en ny kontrakt til mig. Den skulle være god for begge parter, det var vi enige om. Jeg havde den dog lige inde over Djøf for at sikre mig, at vi ikke glemte noget," fortæller Peter Melchior.

Ifølge kontakten er han gået ned i løn, men også i timer, og det er den største udfordring.

Der står ikke ret meget om indholdet i jobbet, så det udfolder sig fra dag til dag afhængigt af, hvad kollegerne spørger ham om, og hvad han selv tager initiativ til.

"Jeg anede ikke, hvad jeg gik ind til, men det begynder at finde sin form. Det svære er at holde mig på de 30 timer. Jeg tror nok, jeg bliver nødt til at tage en dag om ugen, hvor jeg slet ikke viser mig i PKA. Ellers går det galt. Meningen var jo, at jeg skulle have lidt mere tid til at passe et par bestyrelsesposter og se noget mere til min familie."

Rigtig mange har spurgt ham, hvordan det er ikke længere at kunne bestemme noget i PKA.

"Det skal jeg bestemt vænne mig til. Man skal have tænkt det igennem. Kan man ikke leve uden beslutningskompetence, skal man ikke blive. Så skal man gå på pension eller finde noget andet."

Der er ikke sat udløbsdato på hans karriere.

"Nej. Jeg vil tro, det her kan fortsætte i nogle år, så længe begge parter har gavn af det. Men hvis PKA på et tidspunkt ikke synes det længere, skal man ikke blive fornærmet."

Når det starter skidt

Sendt hjem på pension

'Min sag er et godt eksempel på, at statens arbejdsgivere ikke i tide drøfter seniorordninger med ledende medarbejdere.'

Da hidtil uset store afskedigelsesrunder sidste efterår løb henover ministerier og styrelser, ringede klokken ud for Ib Jensen, 60 år og afdelingschef i Beredskabsstyrelsen.

Ledelsen understregede, at han ikke blev afskediget på grund af sin arbejdsindsats, men fordi det var nødvendigt at nedlægge hans stilling. Han kunne som tjenestemand derfor gå hjem med både rådighedsløn i tre år og ordinær pension.

Men Ib Jensen syntes, han havde både kvalifikationer og flere arbejdsår i sig. Via Djøf pegede han på muligheden for en senioraftale.

"Det kom der ikke noget ud af. Måske fordi det først blev bragt på banen sent i forløbet. Den mulighed havde der ikke på noget tidspunkt været set på i mus-samtaler med direktøren eller på anden vis," forklarer han.

"Min sag er et eksempel på, at statslige arbejdsgivere ikke i tide drøfter seniorordninger, retræteordninger eller aftalt overgang til pension med ledende medarbejdere," siger han.

"På den måde kunne der ellers både gøres brug af erfaring og samtidig spares lønsum. De opgaver, jeg arbejdede med – også ud over ledelsesfunktionerne – skal fortsat løses i styrelsen. Rådighedsløn og tidlig overgang til pension er meget bekostelig for staten."

Det endte dog godt for Ib Jensen – uden for staten. Han fik umiddelbart efter en halvtidsstilling som direktør og leder af sekretariatet for en fondsbestyrelse.

"Stillingsnedlæggelse rammer i disse år flere chefer i staten. Så det er godt at vide, at det er muligt – selv efter et ubehageligt forløb – at få nye og særdeles interessante jobudfordringer."



KORT, KLART OG *KLIKKBART*



Undgå de værste faldgruber på nettet, og skriv webtekster, der virker. Her er 10 håndplukkede råd til en start.

Af Nanna Friis, kommunikationsrådgiver

1.

Tænk på, at nettet helt og holdent fungerer på **BRUGERNES PRÆMISSER**. Det er brugeren, der bestemmer farten. Brugeren stykker selv sit indhold sammen. Han bestemmer helt selv, *hvad* og *hvor* han klikker. Lad være med at forsøge at kontrollere din brugers adfærd med lyd/musik, der begynder at spille (højt), når man åbner siden; pop-ups, der toner frem på skærmen, eller animationer, der står og loader i en uendelighed.

2.

Hjemmesider skal helst være **INTUITIVE** og **INDLYSENDE**. Når brugeren kommer ind på din hjemmeside, skal han ikke tænke: *Hvor er jeg? Hvor skal jeg begynde? Kan man klikke på den? Hvorfor hedder det sådan? Hvor har de gjort af X? Hvorfor kan man ikke se X?* På nettet er der en række **KONVENTIONER**, som gør, at jeg ved, hvordan jeg skal gebærde mig. Det er fx en konvention, at et link er farvet og understreget. Bryd ikke konventionerne ved at have en masse farvet tekst, der ikke er klikbart. Det forvirrer og frustrerer din bruger unødigt.

3.

Nettet er **IKKE EN BOG**. Alligevel virker det, som om de fleste webtekster er skrevet til en læser, der sætter sig godt til rette i lænestolen, åbner hjemmesiden, som han ville åbne en god bog – og stille og roligt læser teksten fra ende til anden. Fra det første *Velkommen* og ned til siden slutter. Men nej, sådan opfører vi os ikke. Så derfor skal du skrue dine tekster sammen på en anderledes måde, end du er vant til. Drop *Velkommen* (på nettet er der ikke tid til høflighedsfraser og smalltalk), og kom til sagen.

4.

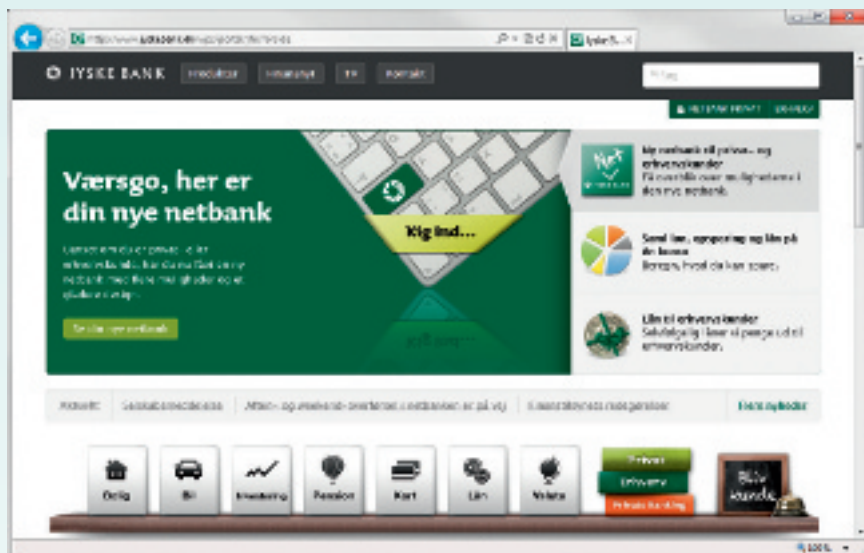
Når du skriver til nettet, skriver du til en **SELVOPTAGET BRUGER, DER HAR TRAVLT**, der har fingeren på musen (klik, klik, klik), der gerne vil ud over stepperne, og som sjældent er interesseret i at høre om, hvor fantastiske I er. Brugeren er **MÅLRETET OG FOKUSERET**. Han kommer til dit site med en opgave/et problem, han skal løse, eller et spørgsmål, han skal have svar på. Det er din opgave at sørge for, at han kan det på den hurtigste, mest indlysende og brugervenlige måde. Både i forhold til struktur og sprog.

5.

OVERSKRIFTEN er nærmest det vigtigste stykke indhold på dit site. Dårlige overskrifter forvirrer og frustrerer. Gode overskrifter giver overblik og skaber de rigtige forventninger til indholdet. Din overskrift:

- skal hellere være klar end kæk (nem at forstå i stedet for sprogligt finurlig)
- skal bestå af nøgleord fra din tekst
- skal være nem at forstå alene (overskriften kommer jo også op i søgeresultater)
- skal indeholde din brugers ord – og ikke jeres eget stammesprog
- må gerne være et spørgsmål (relevante spørgsmål, som du ved, din bruger er optaget af, og ikke pseudospørgsmål, som du ville ønske, han stillede)
- må gerne være længere, end du tror (der skal fire til seks ord til, for at det giver mening).

DET GODE EKSEMPEL
Jyskebank.dk Meget lidt tekst, meget få ord – men tydelige indgange til de forskellige mellemsider (bolig, bil, pension etc.) og rigeligt til, at du kan komme videre – alt sammen i løbet af få sekunder.



6.

Muligheden for at kunne **UDFØRE EN AKTIV HANDLING** på en webside er afgørende. *Klik, klik, klik.* Men af en eller anden grund er nettet propfyldt med døde sider. Side op og side ned med tonsvis af ord – uden nogen form for *call to action* (som det så pænt hedder). Og sider, der ender blindt, fordi du ikke kan udføre noget aktivt på siderne. Så tænk altid i handling: Hvad skal min bruger på denne side? **INGEN SIDER UDEN ACTION.** Ellers så slet dem (ja, det gør ondt).

7.

HJÆLP DIN STAKKELS LÆSER PÅ VEJ. En stor massiv tekstvæg er vanskelig, trættende og urimelig tung at læse på skærmen – og de fleste giver op. Hjælp din læser på vej med masser af **AFSNIT** med luft imellem og **KLARE UNDEROVERSKRIFTER** for hvert afsnit. Fremhæv nøgleord med fed (aldrig kursiv eller **VERSALER** – det er meget lidt læsbart på en skærm), og brug rask væk **PUNKTOPSTILLINGER.** Brugerne elsker punktopstillinger: Det giver overblik, og de er nemme at gå til. Og vær omhyggelig og generøs med **LINKS.** Gode, betydningsbærende links, der fortæller, hvor og hvad brugeren kommer til. Ikke *Klik her-* og *Læs mere-*links. Det er ikke nødvendigt at fortælle folk, at de skal klikke på et link. Det ved de godt.

8.

Du må aldrig tænke på andre end din **MODTAGER.** Som udgangspunkt vil de fleste af os helst fortælle om os selv; om vores (fantastiske!) produkt, promovere vores nye service eller vores chef vil have missionen frem i lyset (på forsiden). Men pas på: Det er en **AFSENDERORIENTERET** vinkel, der uvilkårligt kommer til at smitte af på jeres kommunikation. Teksterne bliver uvedkommende og kommer til at pege indad mod jer selv – og væk fra jeres modtager. Et webside skal være som en **GOD SAMTALE** mellem dig og din bruger. Find ud af, hvilke spørgsmål der rumsterer i jeres brugers hoved – og svar så på dem.

9.

SKRIV LIGE UD AD LANDEVEJEN – OG SOM DU VILLE SIGE DET. Og husk, at sproget skal hænge sammen med resten af butikken. Hvis I påstår, at I kommunikerer med *respekt, tillid eller dialog*, så fanger bordet altså. Og så nytter det ikke noget at gå på sproglige stylter. Hvad betyder: *Vi assisterer ledelsen i virksomheder og offentlige myndigheder med at adressere komplekse strategiske problemstillinger og være i stand til at skabe og fastholde en høj grad af værdiskabelse?* Hvorfor komplicere tingene unødigt? Lad være med kun at bevæge dig oppe i de højere luftlag, hvor ordene er så generelle og abstrakte, at de holder op med at give mening.

10.

Tør du tage **BANALITETSTESTEN?** Alt for mange *Om os-sider* på corporate sites drukner i banaliteter og bullshitbingo. Værdier som *ansvarlige, troværdige og dynamiske* er fine nok, men ingen virksomhed ved deres fulde fem ville sige, at de var *uansvarlige, utroværdige og ikke særlig dynamiske.* Ordene bliver banale og indholdstomme – og alle andre ville uden videre kunne have de samme værdier. Sæt ikke foran centrale ord og begreber, fx jeres værdier. Spørg jer selv: Hvem kan gå ind for det modsatte?

Nanna Friis er forfatter til bogen 'Kort, klart og klikbart. Web-tekster, der virker'. Djøf Forlag, 2012, 164 sider. 250 kroner (200 kroner for Djøf-medlemmer).

Frynsen består

Mange må sige farvel til fryns, men for djøferne er der stadig frynsegoder at hente.

AF Tine Santesson

Mens mange andre har fået skåret i personalegoderne, så udgør de en uforandret andel af løn pakken for de privatansatte djøfer. Det viser Djøf Privats lønstatistik for 2012.

Og set over en femårig periode har der i det hele taget ikke været de store udsving i uddelingen af frynsegoder blandt djøferne.

Til sammenligning viser en undersøgelse, som Newspaq har fået gennemført, at næsten halvdelen af danskerne har sagt farvel til fryns på arbejdet det seneste år, skriver avisen.dk. En undersøgelse fra Bluegarden, der administrerer lønudbetalinger for tusindvis af danske virksomheder, viser ifølge arbejdsmiljoviden.dk et lignende billede.

Frynsegoder eller arbejdsredskaber?

Men det er da logisk nok, at der stadig bliver delt frynsegoder ud til djøferne, mener Helene Rafn, lønforhandlingschef i Djøf.

”Mobiltelefon, bærbar pc og internetopkobling er jo reelt ikke fryns. Det er arbejdsredskaber. Og arbejdsopgaverne er jo bestemt ikke blevet færre, og djøferne er ikke blevet mindre fleksible, så det er klart, at behovet for at udstyre dem med de såkaldte frynsegoder ikke er blevet mindre,” siger Helene Rafn.

Ifølge lønstatistikken er antallet af djøfer med hjemme- eller bærbar pc steget markant det seneste år. Men stigningen skyldes først og fremmest, at spørgsmålet er justeret siden sidste år, så det

blev mere tydeligt, at det gælder både på bærbare og stationære computere, som kan bruges privat.

Også wellness-ordninger er steget en smule, mens avisabonnementer er faldet lidt. Det sidste måske et udtryk for, at vi i højere grad bruger nettet til at holde os opdateret med senest nyt.

Men wellness-ordninger kan vel ikke komme ind under arbejdsredskaber?

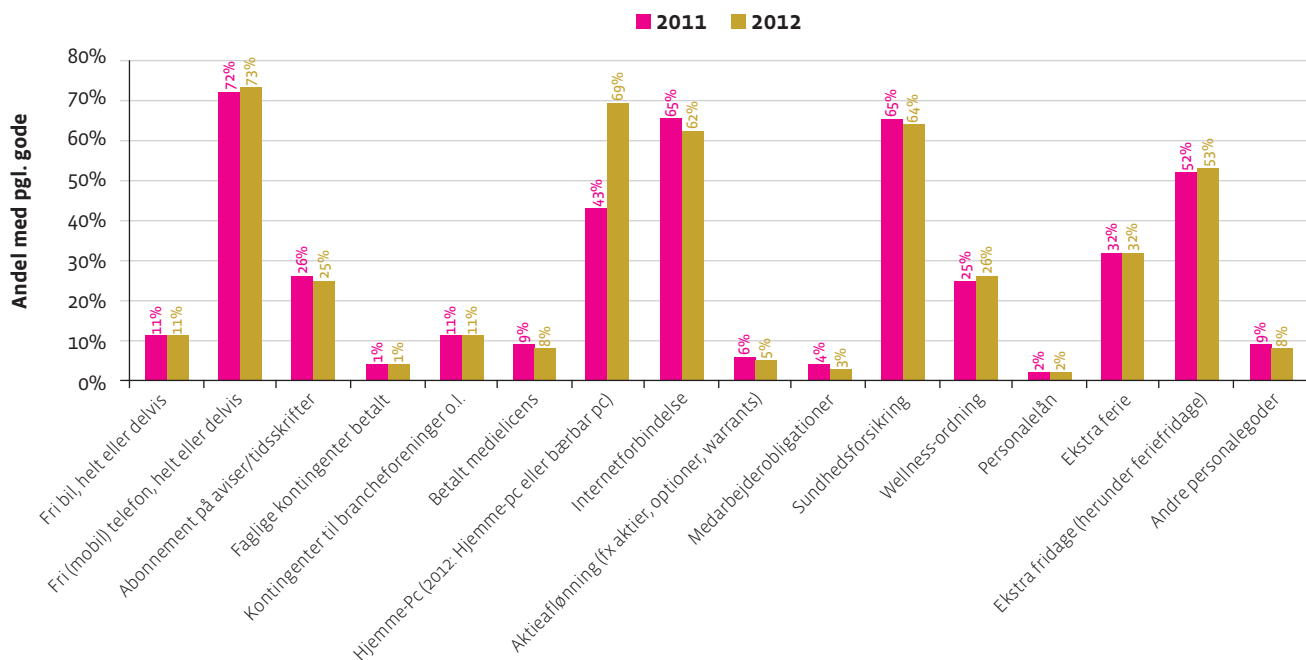
”Måske ikke direkte. Men det fortæller nok bare, at flere arbejdsgivere er bevidste om at forebygge, fordi de er så afhængige af deres medarbejders arbejdskraft. Og det kan godt være, at folk forbinder wellness med at hoppe i en spa, men det her handler jo om massageordninger og lignende, der hjælper folk med at få has på musearme og spændingshovedpine,” siger Helene Rafn.

Fryns er branchebestemt

Der er markante forskelle på, hvor mange og hvilke frynsegoder den enkelte får - og her har branchen en stor betydning.

I den finansielle sektor har rigtig mange ekstra feriedage, mens det gælder et fåtal af de djøfer, der er ansat i en bygge- og anlægsvirksomhed. Til gengæld er de såkaldte wellness-ordninger forholdsvis sjældne i den finansielle sektor, mens det oftere er en del af løn pakken hos djøfer i forsikrings selskaber og pensionskasser. ■

Udviklingen i privatansatte djøfers personalegoder 2011-2012



Kilde: Djøf Privats lønstatistik 2011-2012

gadgets

til djøferen

Af Morten Bay, mediestrateg, journalist og forfatter

MÅNEDENS GADGET-BOMMERT:

Apple måtte gentage undskyldning

Med et træk, der sikkert vil more visse af Djøfs medlemmer og irritere andre, har en britisk domstol bedt Apple om at 'undskylde' på deres website og indikere, at Samsung ikke har kopieret iPad, da sydkoreanerne sendte deres Galaxy Tab 10.1-tablet på gaden. Det skete som følge af, at Apple tabte en patentretssag ved en domstol i England. Verden over verserer der stadig mange patentsager mellem de to firmaer, men i den nævnte sag tjekkede domstolen op på, om Apple nu også havde lagt undskyldningen på siden. De fandt, at Apple havde forsøgt at gemme linket til undskyldningen ved at gøre det meget lille. Herefter fik Apple 48 timer til at gøre teksten større og rette undskyldningen, så den også reflekterede, at de i første omgang havde forsøgt at gemme den. Det gør Apple nok ikke igen.



Mindre iPad giver den fulde oplevelse

Spørg dig selv: Hvor længe kan du ligge at læse på din iPad i sengen uden at få ondt i armen af at holde den? Hvor tit ser du film i fuld HD på den? Har du virkelig brug for så stor en skærm? Hvis nogle af disse spørgsmål ringer en klokke, så bør du overveje at skifte din iPad ud med den nye iPad mini fra Apple. Med den får du en fuld iPad-oplevelse, men i en pakke, der er mindre, tyndere og lettere end en iPad. Indmaden svarer til den gamle iPad 2, men med mindre man laver en direkte sammenligning, er det svært at mærke forskel fra den lille til den store iPad i den nyeste form – ud over at skærmen på iPad mini er på 7,9 tommer, hvilket er 1,8 tommer mindre end iPad. Dertil kommer, at der også er skåret i prisen på iPad mini, som starter ved 2.600 kroner, hvilket er omkring 30 procent billigere end en iPad. iPad mini har dog samme kameraer ombord som de nye iPads og kan også gå på nettet via 4G/LTE.



Googles nye smartphone er en kraftkarl

Nexus-serien er Googles bud på, hvordan tablets og smartphones skal laves. Søgegi-ganten finder som regel frem til produkter hos fabrikanter i Fjernøsten og får så lov til at lave specialudgaver af dem med deres eget logo på. Denne gang er det LG, der står bag den fjerde version af Googles Nexus-smartphone. Den er baseret på LG's Optimus G, der er noget af en kraftkarl. G'eren har 4G/LTE ombord samt et 13 megapixels kamera, men i Googles version er der kun tale om 8 megapixel og ingen 4G/LTE. Til gengæld er der stadig masser af processorkraft i telefonen, der har en 1,5 GHz Snapdragon-processor med fire kerner. Det svarer nogenlunde til, hvad bærbare pc'er i den billigere ende kan mønstre. Dens skærm er på 4,7 tommer og kan vise HD-video (720p) med en skærmopløsning på 1280x720 pixels. Den koster 4.000 kroner uden abonnement.



Surface er en tablet, man kan arbejde på

Med Microsofts Surface er vi i en helt anden boldgade end iPad mini, eller for den sags skyld nogen som helst iPad. Surface har en skrabet udgave af Windows 8, kaldet Windows RT. Det betyder imidlertid, at man rent faktisk kan lave noget seriøst arbejde på denne tablet, fordi Microsofts Office-pakke kan køre på den, hvilket er lidt sværere på en iPad, fordi fx Office ikke findes til iPad endnu. Der følger et fladt tastatur med, der også fungerer som cover til den ti tommer store touchskærm. Som ekstraudstyr kan man købe et cover med et mere 'rigtigt' tastatur. Surface er næsten en rigtig pc i tabletform, og derfor er den også lidt tykkere og en anelse tungere end en iPad. Til gengæld har den USB-stik, MicroSD-slot og mange andre ting, som mange brugere har manglet ved iPad. Den skulle komme til Danmark til næste år. Prisen er endnu ikke afsløret, men forventes at blive omkring 3.500 kroner.



DISSE APPS SKAL DU DOWNLOADE I DENNE MÅNED:

➤ Spiseguiden 2013

(iPhone)

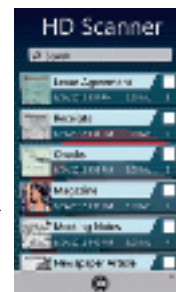
Oftentimes kan danskere se misundelige til, når amerikanere og briter bruger smarte apps til lige at finde den gode restaurant i nærheden, når man befinder sig på et givent gadehjørne. Men nu behøver vi ikke være misundelige mere. Spiseguiden har det erklærede mål at være den førende og mest troværdige restaurantguide i Danmark. Du kan både se restauranter på lister og kort, og der er kontaktinformationer og anmeldelser samt information om folkene på restauranten med i app'en. Den koster 39 kroner.



➤ HD Scanner

(Windows Phone)

Med denne app har du altid en transportabel scanner, hvor du så end er med din Windows Phone. Du tager et billede af det dokument, du gerne vil scanne, og så behandler programmet det, som om du sad ved en computer med en scanner tilkoblet. Det betyder, at du fra HD Scanner kan uploade dokumentet til et cloud-drev som PDF-fil, og dermed fx kan bede en computer omdanne teksten i dokumentet til et word-dokument senere. Den koster cirka 20 kroner.





Hverken rød eller omsorgskvinde

MIN KARRIERE

Advokaten Helen Vang Siegumfeldt gik ned i løn, men op i karma, da hun åbnede en retshjælp i Hillerød.

Tre stenkast fra Hillerød Station i Nordsjælland ligger en hvid villa i to etager. Villaen er tidligere lægepraksis og huser i dag Den Åbne Retshjælp. Initiativtager og daglig leder, Helen Vang Siegumfeldt, tager imod i stueetagen.

”Jeg er hverken rød SF’er eller omsorgskvindetypen, som synes, det er ’åh, så synd for folk’. Jeg synes bare, der er nogle åbenbare uretfærdigheder i Danmark, som de, der har mulighederne, bliver nødt til at hjælpe til med. Hold da kæft, hvor jeg pudser glorien, men det er rigtigt,” siger Helen Vang Siegumfeldt.

Hun fik ideen til retshjælpen sidste år og søgte om bevilling til projektet hos Justitsministeriet. Hun fik bevillingen, og den 1. august overtog hun villaen og åbnede dørene for borgere fra lokalområdet, der har brug for gratis juridisk assistance. Retshjælpen har åbent mandag til fredag.

”Vi hjælper bl.a. med at søge fri proces, udfylde blanketter og finde de rigtige steder med digital selvbetjening på nettet, og vi hjælper også med at gå i retten, forhandle forlig og skrive processkrifter og breve.”

Klienterne er meget forskellige. Det er som regel mennesker uden særlig mange penge. De har bl.a. brug for hjælp til sager om personskader, køberet, skilsmisser, gæld, internethandel, lejeret og fogedsager.

Ud over Helen Vang Siegumfeldt, som får løn, arbejder seks andre jurister og jurastuderende frivilligt i Den Åbne Retshjælp.

Hendes seneste job som advokat i en privat virksomhed var væsentligt bedre aflønnet end jobbet som daglig leder i retshjælpen.

”Jeg tager det dog helt roligt, for jeg tjener også lidt på mit eget advokatfirma i Skævinge. Men der er ingen tvivl om, at man skal have idealismen med for at gøre det her,” fortæller Helen Vang Siegumfeldt og tilføjer:

”Det giver jo utrolig meget. Ikke bare det at hjælpe andre, men du giver også noget til dig selv. Når du sætter dig ned og undersøger noget, som betyder meget for en klient, så bliver du virkelig god til paragrafferne.” ■

Kan I bruge flere frivillige?

”Ja, gerne nogle arbejdsløse jurister, så de også hjælper sig selv videre i karrieren. Jeg er meget interesseret i folk, der er indstillede på at give en indsats, og som kan rumme alle typer af klienter.”



Hvilken uretfærdighed ser du i samfundet?

”Sådan som samfundet er skruet sammen i dag, er retssikkerheden truet for den økonomisk svageste del af befolkningen. Det skyldes bl.a., at det er for dyrt at gå til advokat, og der er for få alternativer. Jeg tror, det er sådan, fordi der er meget grådighed i samfundet. Der er knaphed nogle steder og kæmpe krav til vækst hele tiden.”



Hvor har du arbejdet inden?

”Jeg har været i Justitsministeriet, på Christiansborg som politisk medarbejder, i Dansk Industri, i Landbrugsrådet, i flere private virksomheder og i et par andre ministerier.”



Hvordan reagerer folk på projektet?

”Min familie synes, det er fuldstændig latterligt, fordi jeg er alene med tre børn og har et hus. Jeg kan kun sige, at jeg har det bedre nu end nogensinde før.”

Ledig topleder

I disse tider ender også topchefer på dagpenge. 'Systemet' har ingen kurser rettet specifikt mod dem, så nu har en lille gruppe tidligere topledere selv udviklet et projekt, hvor eks-ledere skaber vækst i virksomheder. Ellen Als har haft den gule førertrøje på hele vejen. "Vi skal bruge vores kompetencer til at skabe job til os selv og andre," siger hun.

finder selv vej





Det går op og ned for topchefernes karrierer i disse år, også for Ellen Als. Hun er i sin fritid sponsorchef i sønnens mountainbike-klub og har i dag lagt cykelhjelmen til ære for fotografen.

Af Eva Bøgelund / Foto Ricky John Molloy

Headhunterne mener, der er 10.000 personer på toplederniveau i dette lands private virksomheder. Og at 10 procent af dem i dag går ledige.

Ingen ved præcist, hvor mange der er ledige, men på businessdansk hedder de 'executives in between jobs', og i disse tider er 'in between'-tiden blevet lang.

Når deres gyldne faldskærme udløber, kan de af dem, som står i a-kasse, melde sig ved skranken i dagpengeland ligesom alle andre. Så står den på seks-ugers kurser, virksomhedspraktik, aktivering og samta-

ler med jobvejlederen i et system, som reelt ikke har noget relevant at tilbyde dem.

Men nu har nogle af dem taget den gule førertrøje på og selv udviklet et kursustilbud specielt til deres gruppe. De fik DTU Business med på ideen, og deltagerne har fået det godkendt og betalt af deres jobcenter som enten kursus eller aktivering.

En af gazellerne bag projektet er Ellen Als, 54, der bl.a. har 25 år som jurist og HR-direktør i Mærsk Olie og Gas som baggrund.

"De kurser, vi kunne finde, der bare tilnærmelsesvist var relevante for os, handlede om lean, besparelser og procesoptimering –

altså om at fjerne jobs. Eller om at overhale din sidemand på kurset, så det er dig og ikke ham, der får jobbet," forklarer hun.

"Vores kompetencer og ressourcer var bedre brugt på at skabe job i stedet, mente vi. Vi ville lave et projekt om at skabe vækst i danske virksomheder og dermed øge sandsynligheden for, at vi og andre reelt fik et job."

Ressourcespild

Det er tankevækkende, at samfundet har råd til have ressourcer af den kaliber gående rundt, siger Peter Mogensen, direktør i tænketanken Kraka, som holdt oplæg på en konference, hvor projektet blev præsenteret.

"Det er et super initiativ. Ikke fordi jeg er i tvivl om, at disse højt kvalificerede folk kommer i arbejde alligevel. Men det sætter fokus på, at ledige har differentierede behov. Og dét at formidle lederjob kan ikke overlades alene til headhuntere i krisetider."

Det hele startede med, at Ellen Als og hendes makker og soulmate fra netværket Topledere på vej, Hroar Bay-Smith, 52, cand.merc. og eks-topchef fra de øverste ledelseslag i Velux og DLH, deltog i et netværksmøde på DTU Business.

DTU Business-folkene prøvede at sælge de jobløse topledere en MBA.

"Men det har vi jo hverken penge eller tidsperspektiv til som ledige, så Hroar udfordrede dem: 'Kan I ikke lave noget for os, der handler om jobskabelse og hurtig vækst i virksomheder? Vi har endda finansiering med fra jobcenteret,'" fortæller Ellen Als.

DTU Business-folkene var ikke varme på tanken. Det lød som noget af en risiko, for var kunderne der virkelig?

"Og kunne vi lave noget i vores sædvanlige standard – for det skulle det ubetinget være – til den pris, som jobcentrene ville betale," forklarer Lasse Staffensen, Program Director, DTU Business.

Men Ellen og Hroar overtalte DTU Business-folkene.

"De brændte virkelig igennem med deres

ide og overbeviste os om, at vi kunne lave noget, hvor deltagerne får en reel mulighed for at skabe nye job og ikke bare konkurrere om de job, der er,” siger Lasse Staffensen.

In between

Ellen Als har prøvet at være 'in between' to gange på fem år.

Som knap nyuddannet cand.jur. sendte hun en uopfordret ansøgning til Mærsk Olie og Gas. Den førte til mere end 25 år under den blå stjerne på Esplanaden.

Hun var så bidt af pionerarbejdet med at forhandle gas- og oliekontrakter, at hun kun modstræbende sagde ja til en opfordring om at blive HR-chef for hele butikken, inklusive borebissernes sikkerhed ude på Nordsøen.

”Når jeg tøvede, var det udelukkende, fordi jeg ikke vidste, hvor spændende det strategiske HR-arbejde er.”

Lisbeth Lollike, direktør i LollikeConsult og tidligere direktør i Personalestyrelsen, kender Ellen Als fra et årelangt netværk for HR-direktører i store virksomheder.

”Ellen er altid den topprofessionelle. Hun er samtidig tovholdertypen med energien. Det, hun har været med til at få på benene i det sidste halve år, rækker ud over, hvad man normalt kan lave på egen hånd eller i en lille gruppe. Og så tager hun hånd om mennesker. Helt konkret og kontant. Det ser jeg i netværket, hvis der er en kollega, som er i problemer.”

”Ellen er en, der yder,” siger Hroar Bay-Smidt og fremhæver, at hun også er sponsorchef i sønnens – 14-årige Gustav – mountainbikeklub.

I 2007 blev Ellen Als 'in between' med en generøs faldskærm. Det var samme år, der blev holdt skiftedag i hele Mærsk-koncernens øverste top.

Den chef, der fyrede hende dengang, og som nu er pensionist, mødes hun med den dag i dag.

”Så spiser vi morgenmad sammen, går en tur og vender verdenssituationen,” fortæller Ellen Als.

På tålt ophold

Da Ellen Als blev fyret engang i 2007, fik hun hurtigt et nyt job hos en af Mærskts leverandører, et mindre consultingfirma. I 2010-11 blev firmaet generationsskiftet, krisen kradsede, man trak alle aktiviteter hjem til Esbjerg og lukkede hele Sjællandsafdelingen, hvor Ellen Als sad i ledelsen.

”Da jeg efter den første måned på dagpenge fik brev fra jobcenteret med: 'Du er nu udliceret til anden aktør i det næste år', tænkte jeg: 'Hvad? Så længe er jeg da ikke ledig.'”

Og så er vi tilbage ved projektet på DTU Business.

”Ellen er en, der ikke tager et nej for et nej. Hun får ting til at ske. Og så har hun sat sig så meget ind i reglerne om kurser for ledige, at jeg tror, hun kan dem bedre end dem på jobcentrene,” siger Hroar Bay-Smidt.

Hun blev hyret ind af DTU Business som midlertidig 'salgschef'. Hun skulle finde kurserne og virksomhederne til et seks-ugers kursus, som kombinerer førende international viden med at løse rigtige forretningsudfordringer i rigtige virksomheder.

”Vi fik fantastisk opbakning fra a-kasserne,” fortæller Ellen Als.

”Vi ved jo godt, at der ikke tidligere har været kursustilbud til ledere,” siger Ulrik Romme, der er beskæftigelseschef i Akademikernes A-kasse.

Men hvis man har været ledig i mere end ni måneder, bestemmer det kommunale jobsystem, hvilke kurser det vil betale for til den ledige. Og her var opbakningen en ømtålelig sag.

Ellen Als vil helst ikke dyrke det i fuld offentlighed, men det handler om stort administrativt bøv, kontraproduktive regler, mange rykkere og en hel del ankesager.

Eller som en af de andre ledige direktører siger det:

”Vi er på tålt ophold i det her jobcenter-system, selvom vi ellers har bidraget temmelig meget til samfundet.”

Ud af komfortzonen

DTU Business-folkene rykkede hurtigt, planlægningen tog kun fire måneder, og de fik banket kursuspriisen ned på 21.600 kroner.

Som et kuriosum syntes et par af de udenlandske professorer, som underviser på kurset, at projektet var så vigtigt at få i luften, at de selv tilbød at slå af på deres normale honorar.

Det hele endte med, at 30 'in between' top-

“VI ER PÅ TÅLT OPHOLD I DET HER JOBCENTERSYSTEM, SELVOM VI ELLERS HAR BIDRAGET TEMMELIG MEGET TIL SAMFUNDET”

Ledig direktør

chefer sad klar i auditoriet den 8. oktober.

Da djøfbladet samme eftermiddag er på besøg, er kursusdeltagerne allerede sat sammen i seks grupper, og professor Stephan Schubert fra Nyenrode Business Universiteit lytter intenst til gruppernes afrapportering af deres første fiktive businesscase.

Allerede på andendagen bliver hver gruppe 'parret' med en virksomhed, som har budt ind med en vækstudfordring.

”En af vores pointer er, at du skal ud af din komfortzone. Grupperne er sammensat, så de fleste arbejder med en virksomhed i en anden industrigruppe end den, de kommer fra,” forklarer Ellen Als.

Alectia – rådgivningsvirksomhed med



700 ansatte – har spurgt en af grupperne, hvordan Alectia kan vækste inden for vand til fødevarerindustrien.

”Vand bliver en af fremtidens knappe ressourcer. Vi har internationale kunder inden for bryggerier, slagterier og mejerier, så er her ikke et marked for os?” spørger Alectias direktør for Miljø, Energi og Vand, Hanne Jørgensen.

The 100 Day Growth Challenge

- Et seks-ugers program for ledige topledere udviklet af DTU Executive School of Business og en gruppe ledige topledere (se exex.dk).
- 30 ledige topledere placeres i seks grupper á fem. Hver gruppe skal løse en vækst opgave i en virksomhed.
- De deltagende virksomheder har hver betalt 30.000 kroner for at deltage og få gratis konsulentbistand.
- Undervisningen varetages af et bredt udsnit af inden- og udenlandske topprofessorer.
- De ledige topledere får kursusafgiften betalt af deres a-kasse eller jobcenter. Flere af dem har fået nej gentagne gange og har måttet anke, før det gik igennem, ligesom der var en håndfuld kvalificerede kandidater, der ikke fik godkendt kurset af jobcenteret.
- Der er tilknyttet en nyuddannet akademiker i en jobcentergodkendt virksomhedspraktik til hver af de seks grupper.

Begejstrede unge hjælpere og borgmesterros

Hver af de seks grupper har en nyuddannet ledig med i arbejdet. Den unge er gruppens ’executive personal assistant’.

Ellen Als forklarer:

”De unge er fx 100-meter-mestre på en pc og i brug af de sociale medier. Til gengæld kan vi give de unge et uvurderligt netværk. Vi regner bestemt med, at flere af dem kommer til jobinterview direkte som en følge af forløbet.”

Lasse Kramp, cand.scient.pol. fra i sommer, er en af de unge. Da vi fanger ham på mobilen i projektets uge to, siger han straks, at det er helt exceptionelt at få input fra folk, som er vant til at styre og lede.

”Jeg har ikke én, men fem mentorer af den type. Højt tempo og høje forventninger. De her folk ved, hvordan man gør, og hvordan man bestemt ikke gør. Jeg får høvlet en masse hjørner af. Der er ingen grænser for, hvad man som nyuddannet kan få ud af det her. Jo mere du giver, desto mere får du igen,” fortæller han.

Anna Mee Allerslev (R), beskæftigelsesborgmester i Københavns Kommune, roser Ellen Als og de andre for i dén grad at tage skeen i egen hånd.

”At de tænker job og vækst på én gang og samtidig udfordrer vores beskæftigelsessystem, gør det kun bedre. Vi må og skal have en mere fleksibel indsats, men det kræver nye kreative partnerskaber, og jeg vil så hurtigt som muligt invitere dem, DTU og de nyuddannede ledige ind til et møde,” siger Anna Mee Allerslev.

Direktøroverskud

”Den hjælp, jeg har fået, mens jeg har været ledig, har jeg primært fået i netværk med andre topledere. Der er en enorm energi at hente, hvis vi tør åbne os,” siger Ellen Als.

”Ellen og jeg taler med hinanden om alt,” siger Hroar Bay-Smidt.

De har også grinet meget sammen, når de har slået deres bærbare kontorer op på byens cafeborde.

Men hvorfor er de ikke i job?

Den strukturelle forklaring er, at ledel-

seslagene i virksomhederne er blevet voldsomt trimmet i de seneste år. Der er opstået et regulært ’direktøroverskud’.

Men der er også en mere psykologisk forklaring, påpeger Vibeke Frank, jurist og tidligere HR-topchef i DR og Carlsberg og netværksven med Ellen Als tilbage fra 1980’erne.

”Hvis jeg tager min gamle HR-kasket på, så handler det bl.a. om, at i krisetider frygter mange ledelser at få nogle ind, som kører på en større motor end dem selv,” siger Vibeke Frank og fortsætter:

”Ledelser forstår heller ikke, at det er muligt ægte at ønske sig et job, som ikke er lige så højprofileret som dét, man havde.”

Hroar Bay-Smidt siger det sådan:

”Jeg har haft 2.000 medarbejdere under mig som markedsdirektør. Når folk hører det, kan de slet ikke forestille sig mig i et job på et lavere niveau.”

Headhunterne er generelt ikke villige til at præsentere ledige kandidater, i hvert fald max. én pr. opgave, siger Ellen Als.

Nyt hold på vej

Også i den offentlige sektor skæres der hårdt ned på ledelseslaget i disse år. Og også her mangler der målrettede tilbud til afskedigede chefer.

”DTU Business og jeg er blevet inviteret ind i Djøf for at fortælle formanden for Djøfs Offentlige Chefer, Henning Thiesen, om forløbet,” fortæller Ellen Als.

Class II er kørt i stilling med et nyt hold på 30 eks-topchefer fra private virksomheder med start den 14. januar.

I de næste to måneder er Ellen Als igen i job på DTU Business som konsulent, hvor hun skal hjælpe med at få de næste hold godt i søen.

”Men det ligger klart i kortene, at det ikke bliver til et fast job, så jeg søger job hele tiden,” siger hun og forklarer:

”Jeg søger mange typer job. Både på og under mit hidtidige ledelsesniveau. Og i høj grad også uden for min komfortzone, som ellers mest er videnstunge virksomheder med et teknisk tilsnit.” ■





BRASILLEN BOOMER

Enorme facader i glas og stål præger Brasiliens voksende storbyer anno 2012. Fattigdommen er på vej ned, udenlandske investeringer strømmer ind, og en række historiske oliefund har boostet den boblende optimisme.

Af Ebbe Fischer, freelancejournalist / Foto Stuart Westmoreland, Polfoto





Brasilien er fremtidens land! Sådan lyder en gammel joke i verdens femtestørste stat. Underforstået: Sådan vil det altid være. Men fremtiden indhentede Brasilien i 00'erne. Økonomien er buldret forbi Storbritannien som verdens sjette største, og Brasiliens landsfader, Luiz Inácio "Lula" da Silva (præsident 2003-2011, red.), har cementeret Brasilien som en global magt med selvstændig politik.

Ny selvtillid

Brasiliens selvværd er med andre ord vokset voldsomt. Da finanskrisen ramte verden i 2008, udtalte Lula bramfrit:

"Hvad for en krise?"

Han og mange andre troede, at Brasilien kunne styre forbi de globale problemer. Dels fordi en stor del af Brasiliens økonomiske fremskridt er båret af en voksende indenlandsk efterspørgsel, og dels fordi man netop havde gjort nogle utrolige oliefund i havet ud for Rio de Janeiro.

Og endelig fordi de udenlandske investeringer bare strømmede ind. Sidstnævnte skyldes, at de makroøkonomiske og politiske forhold har stabiliseret sig i en grad, så man næsten kan sammenligne den nationale konsensus i Brasilien med den nordiske. Der er enighed om at bruge markedet til at skabe velstand – og social retfærdighed via omfordeling.

Brasiliens nye politiske konsensus har givet investorerne en langsigtet tro på landets økonomi. Alligevel måtte Lula trække lidt i land, da krisen rent faktisk ramte Brasilien i 2009, og væksten faldt til 0,1 procent. I 2010 tog brasilianerne imidlertid revanche, da væksten nåede helt op på 7,5 procent – for så at løje af med 2,7 procent i 2011. Prognosen ligger på 2 procents vækst i 2012.

Afmatningen bekymrer dog ikke den nuværende præsident, Dilma Rousseff. Brasilianerne har en solid tro på, at det nu er deres tur, og det vigtigste for dem er, at det konstant går fremad.

Stabil vækst

En række analytikere peger imidlertid på, at Brasilien på kort sigt er overvurderet, selvom potentialet er gigantisk. Knud Bach har arbejdet i landet i 12 år som direktør for Aalborg Industries, der er førende inden for produktion af kedler til skibsindustrien. I dag har han en mere tilbagetrukket rolle som rådgiver for virksomheden. Han fortæller, at brasilianerne har en speciel mentalitet, og at tingene sjældent går så stærkt, som vi er vant til i Nordeuropa.

"Hen ad vejen bliver planer i reglen udført, men med dramatiske forsinkelser. Tingene bevæger sig i den rigtige retning, men lovlige sent, og det gentager sig hele tiden," forklarer han og henviser til Arbejderpartiets storslåede planer om at forbedre lufthavne og veje.

Planer, der er trukket i langdrag.

"Det er et problem, at regeringen gør alt for lidt ved infrastrukturen, herunder uddannelse," mener Knud Bach.

Danskeren lægger sig dermed på linje med andre eksperter, som påpeger, at Brasilien slet ikke er gearret til høj vækst over en længere periode, fordi man mangler infrastruktur og højtuddannet arbejdskraft. Det, vi ser, er stabil vækst som følge af en stabilisering af samfundets institutioner. En stabilitet, der blev grundlagt med den berømte 'plano real' i 1994, som konsoliderede landets valuta og gjorde op med hyperinflation og kaos.

“LULAS TO PRÆSIDENTPERIODER LØFTEDE MANGE UD AF FATTIGDOM, GAV MERE UDDANNELSE OG KONTROLLERERE LØNSTIGNINGERNE STRAMT”

José Luiz Santana, professor

“FOR 10 ÅR SIDEN VAR DER STORT SET INGEN FOKUS PÅ ENERGIEFFEKTIVISERING I BRASILIEN. MEN DE SENERE ÅR HAR VI SET EN NY TREND – ISÆR I INDUSTRIEN”

Ronaldo Bartolomei, salgsdirektør Danfoss*

Fra 1994-2011 lå den gennemsnitlige årlige vækst på 3,1 procent, og den moderate vækst ser ud til at fortsætte.

En kommende søfartsnation

José Luiz Santana er tidligere diplomat og professor i Environmental Sciences ved Federal University i Rio de Janeiro. Han påpeger, at den brasilianske økonomi afhænger af tre ting:

”Det er vigtigt at understrege, at tre grundlæggende faktorer bestemmer Brasiliens vækst: En stabil økonomi med kontrolleret inflation, stram kontrol af de finansielle markeder og statslig hjælp til de allerfattigste.”

Der er stadig mange millioner fattige i Brasilien, hvilket kan give grobund for opstand og kaotiske tilstande. Medmindre de fattige får del i opsvinget.

”Lulas to præsidentperioder løftede mange ud af fattigdom, gav mere uddannelse og kontrollerede lønstigningerne stramt. Økonomien er blevet mere konkurrencedygtig og særligt den maritime industri vokser,” tilføjer José Luiz Santana.

Den pointe er Knud Bach enig i:

”Den maritime industri er en overset sektor, som er på vej frem, og den har et stort potentiale – også for danske virksomheder. Brasilien burde være en søfartsnation med den lange kystlinje til Atlanterhavet,” siger han.

Grønt VM og OL

I 2014 er Brasilien vært for VM i fodbold, og to år senere er landet vært for OL. Det er unikt, at et land har de to store begivenheder med kun to års mellemrum. Der bliver foretaget enorme investeringer op til verdens to største sportsbegivenheder. Langsomt, men sikkert.

Også danske virksomheder er i spil. Særligt på de grønne områder, hvor Danmark står stærkt. VM-arrangørerne har nemlig gjort klart, at verdensmesterskaberne i Brasilien skal være det rene VM nogensinde. For at få lån fra den brasilianske udviklingsbank skal de 12 VM-stadions fx opfylde de internationale krav til bæredygtig bygningskonstruktion.

Det omfattende arbejde for at gøre først VM og senere OL mere grønt er dog ikke kun sat i gang for at opfylde de internationale målsætninger. Det er også et led i en generel trend i Brasilien, forklarer Danfoss’ salgsdirektør i landet, Ronaldo Bartolomei.

”For 10 år siden var der stort set ingen fokus på energieffektivisering i Brasilien. Men de senere år har vi set en ny trend – især i industrien. De store virksomheder er meget interesserede i, hvordan de kan maksimere udnyttelsen af energi. Det er noget, Danfoss udnytter,” siger han.

Den danske virksomhed har specialiseret sig i klimavenlige løsninger, og i forbindelse med de mange stadionrenoveringer op til VM har virksomheden udsigt til ordrer på bl.a. aircondition-systemer, som skal kø-

re med lavest muligt energiforbrug.

”Brasilianernes lyst til at spare kommer dels fra et økonomisk perspektiv, men også ud fra en stigende grøn bevidsthed,” siger Ronaldo Bartolomei.

I takt med velstandsstigningen har en lang række udenlandske forretningsfolk bosat sig ved de store, driftige kystbyer, og de smiler opgivende, når talen går på det langsomme tempo i sambalandet.

”Ting tager tid. Især i Brasilien,” siger de. ■

FAKTA OM BRASILIEN

- Republik med 200 mio. indbyggere
- Uafhængigt fra Portugal 1825
- Præsident siden 1. januar 2011: Dilma Rousseff
- Nøglesektorer: Landbrug, mineindustri, energisektor og bilindustri
- BNP pr. indbygger i 2011: 11.900 US\$ (DK: 37.600 US\$)
- Arbejdsløshed: 6 procent (2011)
- Forventet vækst i 2012 – minimum 2 procent.

Kilde: CIA World Factbook

Danske virksomheder har længe haft fokus på det kinesiske marked. Efter finanskrisen har flere og flere også fået øjnene op for mulighederne i Brasilien.



DANSKE VIRKSOMHEDER HAR OPDAGET BRASILLEN

São Paulo har i mange år været Sveriges største handelscenter i udlandet. I Danmark har Dansk Industri og Udenrigsministeriet i årevis forsøgt at råbe det brede danske erhvervsliv op til dåd. Først med finanskrisen kom der for alvor gang i de danske aktiviteter i Brasilien.

Af Ebbe Fischer, freelancejournalist
Illustration Alex williamson, Polfoto

Latinamerikas supermagt, Brasilien, fylder næsten halvdelen af det syd-amerikanske kontinent. Landet er større end USA – uden Alaska – og rig på naturressourcer. Mulighederne i kæmpelandet skulle med andre ord være til at få øje på.

Alligevel har de mellemstore danske virksomheder i mange år glimret ved deres fravær til stor fortrydelse for Dansk Industri (DI) og Udenrigsministeriet. Svenskerne har til sammenligning været langt bedre til at tage chancen i Sydamerika.

Per Lerdrup Olsen leder DI's kontor i Brasiliens ubestridte kraftcenter, São Paulo. Han undrer sig over den sparsomme danske interesse. De største danske virksomheder er repræsenteret og har været det i

mange år, mens niveauerne under halter langt efter.

”I min tid har vi ikke fundet nogen fornuftig forklaring på den haltende danske indsats,” siger Per Lerdrup Olsen, men peger på en mulig årsag: Tradition.

”Historisk har Danmark haft de store asiatiske kompagnier. Vi har været stærke på Fjernøsten, mens Sverige har satset på Brasilien i et meget større omfang,” siger Per Lerdrup Olsen og understreger, at danskerne hverken er dummere eller dovnere end svenskerne.

Den svenske erhvervsstruktur med flere store virksomheder, der i højere grad går globalt, er en anden mulig årsag til forskellen, tilføjer han.

JOB MULIGHEDER I BRASILLEN

Kom og hør om BRIC landene – med fokus på udviklingen i Brasilien. Indgange til det brasilianske arbejdsmarked samt den personlige fortælling om mødet med Brasilien. Den 28. november kl. 17.00 i Djøf.

Læs mere på: djoef.dk/brasilien



Ny dansk attitude

Der er imidlertid sket en markant ændring i det danske erhvervslivs syn på Brasilien. Nicolai Prytz har været generalkonsul i São Paulo siden 2007, og han påpeger, at det er blevet sværere for danskerne at sælge deres varer på de traditionelle markeder, hvorfor de søger efter nye vækstmarkeder.

”Man kan dele mit ophold i Brasilien op i to perioder – før og efter finanskrisen. Før skulle man fortælle om mulighederne tre-fire gange, inden interessen blev vækket. Nu kommer virksomhederne nærmest til os af sig selv,” siger Nicolai Prytz og understreger, at han ikke vil blande sig i virksomhedernes prioriteringer, men at strategiske beslutninger bør træffes på et oplyst grundlag.

Generalkonsulatet har fordoblet sin medarbejderstab inden for de sidste tre år, og UM har desuden åbnet et satellitkontor i Rio De Janeiro.

Eksporten er steget med 40 procent fra 2009-10 og igen fra 2010-11. Det går altså hastigt i den rigtige retning, selvom en samlet eksport på 4,7 mia. til Brasilien sidste år ikke er imponerende i den store sammenhæng.

På trods af de store muligheder skal man dog tænke sig godt om, inden man går ind i landet, understreger Nicolai Prytz.

”Brasilien kræver noget. Man tager ikke bare ned og starter op. Det kræver, at man er her, at man sætter sig ordentligt ind i tingene, og du når ikke langt uden netværk. Det er ikke London eller Australien. De dan-

skere, der har startet egen virksomhed med succes, har typisk været herovre nogle år som udstationerede for en virksomhed – og så skifter de,” siger generalkonsulen. ■

NYTTIGE LINKS

UM i Brasilien:

www.brasilien.um.dk

Det danske handelskammer i Brasilien:

www.danchamb.com.br

DI i Brasilien:

<http://di.dk/dibd/globalekontorer/brasilien/Pages/saopaulo.aspx>

DANSKE JOBS I BRASILIEN

Hvis du drømmer om job i Brasilien, er der tre muligheder:

1. Du kan starte egen virksomhed i landet, men det er vanskeligt, og du skal typisk bruge adskillige år, inden du – måske - får succes.
2. En lang række danske virksomheder har folk udstationeret i Brasilien. Her ligger en del job. Det er vanskeligt at få en god stilling i en brasiliansk virksomhed. Det er typisk lettere at få job i en multinational virksomhed.
3. De danske repræsentationer i landet bruger dansk arbejdskraft. Disse har også et godt kendskab til mulighederne på det brasilianske arbejdsmarked.

Månedslønnen for expats i Brasilien ligger typisk på 30.000 – 100.000 kroner – afhængigt af stillingsniveau.

DANSKE VIRKSOMHEDER I BRASILIEN

- VisitDenmark
- Bombas Grundfos do Brasil Ltda.
- Peixoto & Cury Advogados
- Chr. Hansen
- OTICON TELEX
- Jotun Brasil
- Welltec do Brasil Ltda.
- DHL Express (Brazil) LTDA
- Kosan Crisplant do Brasil
- GN Resound
- AGRAMKOW Fluid Systems A/S
- SEB Merchant Banking
- Scanco
- Rocktec
- Graber
- Arla Foods Ingredients Ltda.
- Bananí Turismo e Ecologia Ltda.
- Scandinavia Designs Ltda.
- Union Engineering Sulamericana Ltda.
- Anhydro Ind. e Com. Ltda
- Sistema & Método Ltda.
- Centro Auditivo Telex S.A.
- Falck Nutec Brasil Ltda
- Niro Ind. Com. Concentrações Sec. Inds. Ltda.
- Ferrosan do Brasil Ltda
- Widex
- Scanvaegt do Brasil Ltda.
- Novozymes
- Nordea
- EITZEN BULK
- DanVigor
- The Danilac Group
- Solutions in Thermal Insulation
- Danfoss
- Colgate-Palmolive Ind. e Com. Ltda.
- Birco Ind. e Com. Ltda.
- Aalborg Industries
- Novo Nordisk
- The Maersk Brasil Group
- Lundbeck do Brasil Ltda.
- ISS Servisystem do Brasil Ltda.
- FL Smidth Ltda.
- Danisco Brasil Ltda.
- Cheminova Brasil Ltda.

Kilde: Det danske handelskammer i Brasilien.



Dansk design i São Paulo

Ægteparret Gade vekslede for seks år siden deres erfaring inden for marketing og design til en succesrig karriere som iværksættere i Brasilien. I dag er deres brand markedsført og kendt over det meste af landet.

Af Ebbe Fischer, freelancejournalist / Foto Ebbe Fischer

Scandinavia Designs. Navnet er kendt og respekteret som cool kvalitet blandt Brasiliens hastigt voksende skare af velhavende mennesker. Men det har været benhårdt arbejde at nå dertil.

Seks år er gået siden to 43-årige danskere, Anette og Søren Priess Gade, landede med deres to børn i Sydamerikas største by São Paulo – der tæller 20 mio. indbyggere. Familien har installeret sig i et aflukket luksusområde med 15 bygninger på 25 etager. De bor på 18. etage i en 270 m² lejlighed.

De har i dag et helt andet liv, end de havde i Danmark, og de har ikke fortrudt, at de tog springet og prøvede lykken i troperne.

”Det var eventyr kombineret med, at der var og er store muligheder i Brasilien. Vi ville gerne prøve noget nyt med familien. Vi ville have nye udfordringer, og det har vi fået,” siger Anette Priess Gade.

Et voksende marked for dansk design

Parret så rigtigt. Det viste sig hurtigt, at det voksende velstandsniveau i Brasilien giver rum for danske designprodukter. Søren har med en baggrund i Royal Copenhagen et solidt kendskab til designbranchen, mens Anette har arbejdet med forretningsudvikling, dels for Sonofon, dels som selvstændig konsulent.

”Vi var nødt til at sætte os grundigt ind i, hvad for et marked vi skulle til at operere i. Vi kunne ikke engang sproget, og det er et svært marked,” siger Anette.

Sproget er en barriere

I dag har familien lært sproget, men det kan alligevel være svært at begå sig i en kultur, der er meget fremmed fra den nordiske.

”Jeg har lige afleveret min søn, som skal på fire-dages lejrskole. Og selvom vi bliver behandlet godt, føler jeg mig altid lidt udenfor. Vi taler portugisisk nu, men sproget vil altid være en social barriere, når man ikke kan det 100 procent,” forklarer hun, og hendes mand supplerer:

”Man skal gøre sig helt klart, hvad det betyder at komme til en ny kultur og et nyt land. Vi har søgt interaktion og prioriteret, at vores børn skulle i brasiliansk skole,” siger Søren Priess Gade.

”Sproget hjælper dig hele vejen rundt og giver fx respekt, når du foretrækker at tale portugisisk med dine forretningsforbindelser,” påpeger han.

På trods af vanskelighederne er familien faldet godt til i deres nye land.

”Vi har brasilianske venner, dels gennem skolen og dels gennem vores distributionsnetværk, men størstedelen af vores venner er stadig udlændinge. Man har jo det til fælles, at man er fremmed,” siger Anette.

Bureaukratiet er en udfordring

Selvom det sociale ikke altid er let, er den største udfordring i Brasilien dog bureaukratiet i forretningsgangen.

”Rent forretningsmæssigt er din vigtigste samarbejdspartner din revisor. Det er



Anette og Søren Priess Gade nyder livet i Brasilien og har fundet et marked for nordisk design.

meget omstændeligt hernede, og det er svært at lægge langsigtede planer,” siger Søren.

Og det forhold går ofte ud over indtjeningen. Scandinavia Designs lægger fx lige så meget i told og fragt for en vare, som den har kostet i Danmark. Og man ved aldrig, hvad regeringen finder på af nye afgifter i et land, der er gået i en mere protektionistisk retning de senere år.

”Men vi kan li’ landet, og det er jo skønt at bo i et tropisk land. Vi kan også li’ brasilianerne som mennesker. De er meget livsglade og venlige, og så var der jo ikke noget skandinavisk design herovre. Ja, det var et uopdyrket marked,” siger Anette Priess Gade. ■

WWW

Læs mere om Scandinavia Designs her:
scandinavia-designs.com



JORDEN RUNDT

Redigeret af Peter G. H. Madsen, freelancejournalist

Amerikanere bekymrer sig om alderdommen

Foto: Peter Barre/Scampix



På trods af faldende arbejdsløshed og fornuftige afkast på aktiemarkedet bekymrer et stigende antal amerikanere sig om, hvordan de skal få råd til deres alderdom. I 2009 var det 25% af amerikanerne, der ikke følte sig overbevist om, at de vil have tilstrækkeligt med penge til tiden efter deres pensionering. I dag er antallet vokset til 40%. Det viser en meningsmåling fra det uafhængige Pew Research. Bekymringen er særlig stor blandt de 35 – 44 årige, som det slår hårdt, at de en dag også skal pensioneres. Kigger du på udviklingen i amerikanernes aktiver, er det dog heller ikke underligt, at flere og flere amerikanere får nervøse træksninger med tanke på fremtiden. Fra 2001 til 2010 er den gennemsnitlige formue blandt de 35 – 44 årige faldet med 56.000 dollar – svarende til 325.000 kroner. Forklaringen på den kraftigt faldende formue er først og fremmest, at det amerikanske husmarked har taget en ordentlig rutsjetur – eksempelvis i spillebyen Las Vegas, hvor boligerne siden 2006 har mistet godt 60 procent af deres værdi.



Foto: Charles Cecil/Scampix

VÆKSTRATE PÅ 120 PROCENT

Libyen står foran en væksteksplosion af historiske dimensioner, hvis man skal tro den internationale valutafond IMF. I 2012 forventes Libyens økonomi at vokse med 122 procent. Det vil ifølge det britiske tidsskrift The Economist være den næsthøjeste vækstrate, et land nogensinde har opnået. Den højeste vækstrate opnåede Ækvatorialguinea i 1997, hvor landets økonomi voksede med 150 procent som følge af et gigantisk olieboom. At Libyen, der i 42 år var styret af Muammar Gaddafi, opnår en vækstrate, der får selv Kinas vækst til at synes bedrøvelig langsom, er dog ikke ensbetydende med, at landet kaster om sig med rigdomme. Bruttonationalproduktet er med årets vækst kun tilbage på niveau med 2010 og udgør knap 14.000 dollar per indbygger. I sig selv er det dog også ganske imponerende taget i betragtning, at landet i 2011 var hærget af borgerkrig, og stort set al økonomisk aktivitet stoppede.

Ingen børnepenge til overklassen

Ligesom i Danmark foregår der i England en heftig debat om, hvor universel velfærdsstaten skal være. Fra nytår bliver børnepengene til forældre, der årligt tjener mere end 60.000 pund – svarende til 560.000 kroner – skåret væk. Ændringerne har ganske store konsekvenser for familier med mange børn. Ifølge BBC vil en familie med tre børn miste så mange børnepenge, at det svarer til en lønnedgang på 4.000 pund. Det er dog ikke noget, der holder den ansvarlige minister David Gauke vågen om natten. Han mener, at de forældre, der brokker sig over besparelserne er egoistiske. ”Der er en masse, der er fortalere for, at vi får reduceret statsgælden, men når det kommer til besparelser, der vedrører dem selv, så er der en grad af finansiell egoisme”, siger han til BBC.

Arbejdsløshed – det er meget værre, end det ser ud

Når arbejdsløsheden i Europa opgøres, tæller du almindeligvis kun de ledige med, der leder efter et arbejde. Men uden for arbejdsmarkedet finder du også en stor gruppe, der aldrig søger et arbejde. Tæller du denne gruppe med, ser ledighedstallene i Europa endnu værre ud.

| LAND | Ledige i procent | Ledige i procent, når de arbejdsløse, som ikke søger arbejde, tælles med |
|--------------|------------------|--|
| SPANIEN | 25 | 30 |
| GRÆKENLAND | 24 | 27 |
| ITALIEN | 11 | 23 |
| PORTUGAL | 16 | 21 |
| SCHWEIZ | 4 | 21 |
| EURO-OMRÅDET | 11 | 17 |
| SVERIGE | 8 | 14 |
| TYSKLAND | 6 | 10 |
| HOLLAND | 5 | 10 |
| NORGE | 3 | 9 |

Kilde: Economist og Eurostat

djøfbladet.dk



Nu kan du også læse djøfbladets nyheder
på din smartphone

Ledelse

Vælg dine ord med omhu

Bare små forskelle i ordvalg og formuleringer kan gøre udslaget, når man som chef skal motivere sine medarbejdere til god opførsel på arbejdspladsen. Det viser ny international forskning, som opfordrer ledere til at vælge deres ord med omhu.

Af Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist / Illustration Mikkel Henssel

Har du styr på grammatikken, og tænker du nogensinde over, om du for eksempel bruger navneord i stedet for udsagnsord, når du taler? Ifølge ny forskning kan det være en god idé at være sig sine formuleringer bevidst.

For hvad enten det handler om at få de ansatte til at rydde op efter sig, inden de forlader kontoret, eller om mere grundlæggende at opfordre dem til godt kollegaskab og sund moral på arbejdspladsen, kan subtile forskelle i ordvalg og budskaber nemlig gøre hele forskellen. Og derfor bør ledere vælge deres ord med omhu.

Tal til folks selvopfattelse

”Vi ved, at de ord, vi bruger, når vi taler til hinanden, har stor indflydelse på, hvordan et budskab modtages. Og i vores forskningsundersøgelse har vi fået bevist, at selv subtile forskelle i formuleringer kan have markant effekt på, hvordan folk opfører sig,” fortæller Gabrielle Adams, Assistant Professor of Organisational Behaviour på London Business School, der sammen med en forsker fra Stanford University og University of California, San Diego, har undersøgt, hvordan sproget kan bruges til at påvirke folks adfærd og få dem til at være mere ærlige.

”Vores undersøgelse viser, at det afgørende er, at man appellerer direkte til individets identitet, når man taler til dem og gerne vil påvirke deres adfærd. Hvis man formulerer sig, så man refererer til folks selvopfattelse, og til de personer, som de gerne vil være, opfattes budskabet nemlig anderledes, end hvis man bare taler om en

bestemt opførsel. Og den lille forskel har stor effekt,” siger Gabrielle Adams.

Årsagen er, at vi som mennesker har et basalt behov for selvrespekt. Vi vil helst se os selv som gode mennesker, der opfører os ordentligt. Når vi handler uærligt eller amoralsk, underspiller vi derfor den dårlige opførsel over for os selv. Vi lyver med andre ord lidt for os selv for at tage os bedre ud i egne øjne.

“Selv subtile forskelle i formuleringer kan have markant effekt på, hvordan folk opfører sig”

Gabrielle Adams, Assistant Professor

Navneord påvirker adfærd

”Vil man tale direkte til folks identitet, er en måde at gøre det på for eksempel at bruge navneord frem for udsagnsord, hvilket er, hvad vi har gjort i vores konkrete forskningsforsøg. Vi gennemførte nogle tests, hvor vi bad en gruppe om ikke at være *en snyder*. Dermed talte vi til deres selvopfattelse og til en bestemt type, som de ikke vil være. En anden gruppe af individer bad vi om ikke *at snyde* og refererede dermed mere til en generel adfærd, der

appellerede mindre til deres person,” siger Gabrielle Adams.

Forsøgene viste, at langt flere individer var ærlige i den første gruppe end i den anden. Den lille sproglige variation gjorde altså en stor forskel.

Ledere kan ændre ansattes adfærd

Adams mener, at det resultat kan bruges i mange sammenhænge. Ikke mindst på arbejdspladser, når ledere skal motivere ansatte til at opføre sig på en bestemt måde. Både når det handler om at fremme den gode adfærd, og når det kommer til at forhindre dårlig eller amoralsk opførsel.

”Det her viser, at ledere kan være med til at dæmme op for dårlig opførsel hos medarbejderne ved i højere grad at bruge navneord frem for udsagnsord. Men det viser i lige så høj grad, at de også kan bruge navneord til at motivere til positiv adfærd. Det gælder den gode opførsel og det gode kollegaskab på arbejdspladsen, men handler også om at motivere til gode præstationer.”

Det kan fx være at opfordre til at være *en hjælper* frem for bare *at hjælpe* eller være *en good performer* frem for *at perform well*.

”Der er masser af sproglige varianter, man kan benytte sig af. Det afgørende er bare, at man som leder er bevidst om, hvordan man kommunikerer. Man skal vide, at man selv med ændring af små lingvistiske virkemidler kan opnå stor effekt på den måde, medarbejdere agerer,” siger hun.

Forsøg med studerende på Stanford

Konkret bygger Adams' forskningsundersøgelse på tre forskellige forsøg. I det før-

ste blev en gruppe på 50 tilfældige udvalgte studerende på Stanford Universitys campus spurgt, om de ville deltage i et eksperiment, hvor de havde mulighed for at vinde fem dollars. De blev først bedt om at tænke på et tal mellem 1 og 10 og fik derefter at vide, at de kunne vinde de fem dollars, hvis det tal, de tænkte på, var *lige*.

Forskerne gav alle studerende samme ordrette instruks før eksperimentet, dog med den lille sproglige forskel, at de til den ene halvdel sagde 'vær sød ikke at *snyde*', mens de til den anden halvdel sagde 'vær sød at lade være med at *være en snyder*'.

"Eksperimentet viste, at markant flere af de studerende, som blev bedt om ikke at *snyde*, sagde, at de havde tænkt på et lige

tal og derfor var berettigede til de fem dollars, mens de, som blev bedt om ikke at *være snydere*, oftere sagde, at de havde tænkt på et ulige tal og derfor ikke så ofte fik udbetalt en gevinst. Det resultat ville vi gerne teste og gennemførte bagefter to eksperimenter mere, begge over internettet, for at være sikre på, at folk ikke var påvirkede af vores fysiske tilstedeværelse," forklarer Adams.

I de næste forsøg skulle to grupper af individuelle studerende slå plat og krone med sig selv, men fik igen helt samme instrukser. Dog endnu engang med den lille forskel, at en gruppe blev bedt om *ikke at snyde*, mens den anden om *ikke at være snydere*. Og det fik samme udfald. De, som

på forhånd fik at vide, at de ikke måtte snyde, var tilsyneladende oftere berettigede til en gevinst, mens det skete sjældnere for de, der fik at vide, at de ikke måtte *være en snyder*.

Mange sproglige varianter

"Vi har i vores forskning alene fokuseret på forskellen i brugen af *navneord* og *udsagnsord*. Men det er bare én af mange måder at gøre det på. Jeg tror ikke, at ledere behøver særlig lingvistisk træning. De skal bare vide, at deres formuleringer kan have en stor indflydelse på folks opførsel. Og derfor vælge deres ord med omhu," slutter Gabrielle Adams. ■



FRIT PENSIONSKASSEVALG NU?

Onsdag d. 24-10-2012 meddelte Agnete Raashou-Nielsen på www.joep.dk/debat i et svar til mig, at JØPs bestyrelse ikke havde drøftet frit pensionskassevalg. Mit spørgsmål var stillet til hele bestyrelsen, og svaret blev givet på vegne af hele bestyrelsen. Svaret var et klart nej. JØPs bestyrelse ønsker ikke et frit pensionskassevalg for JØPs medlemmer. Næstformanden i JØPs bestyrelse er Lars Quistgaard, formand for de overenskomstansatte i Djøf. Jeg, Lars Wismann, har i årevis kæmpet for et frit pensionskassevalg samt, at det skal være JØPs medlemmer, der vælger JØPs bestyrelse.

Dagen efter torsdag d. 25-10-2012 modtog jeg så djøfbladet nr. 17. Her skrev Lars Quistgaard pludselig på side 6, at Djøf går ind for frit pensionskassevalg. Jeg tænkte ved mig selv, om det var mig, der var blevet "tosset" eller, om det er Lars Quistgaard, "der var blevet mere klog". Derfor hører jeg gerne Lars Quistgaards forklaring, hvor han den ene dag sagde det ene på JØPdebatten taler mod et frit pensionskassevalg, og den næste dag skrev det direkte modsatte i djøfbladet. Endnu mere alarmerende er det, at formand Agnete Raaschou-Nielsen, der er udpeget af Djøfs hovedbestyrelse til at sidde på topposten i JØP, end ikke aner, at Djøf har ændret kurs 16 streger om bagbord og nu går ind for et frit pensionskassevalg.

Det er mig glædeligt, at Djøf efter mange års modstand nu har fulgt min opfordring til at arbejde for et frit pensionskassevalg. Det er mig også glædeligt, at Lars Quistgaard nu skriver i djøfbladet, at man selv skal kunne vælge. Men samme Lars Quistgaard afslører, at han hverken har læst debatindlæg på www.joep.dk/debat, lyttet efter på GF i JØP eller læst aviserne, da han afslutter sit indlæg med at skrive, **at ingen JØP-medlemmer har bragt forslaget om frit pensionskassevalg på banen.** Jeg anmoder derfor om, at Lars Quistgaard trækker denne udtalelse tilbage omgående med en uforbeholden undskyldning. Dernæst, at Agnete Raaschou-Nielsen korrigerer sine udtalelser, nu da Djøfs hovedbestyrelse har meddelt, at Djøf går ind for et frit pensionskassevalg – hvor hun er en stærk modstander af et frit pensionskassevalg.

Lars Quistgaard opfordrer regeringen til at nedsætte en kommission. Han tænker sikkert på sig selv som et vellønnet medlem af denne kommission. Jeg er stærk modstander af kommissioner, efter jeg i februar 2000 indbragte Farum Byråd for Indenrigsministeriet for veldokumenterede kriminelle ulovligheder. Farum Kommissionen sad derefter i 10 år frem til 2012, kostede kr. 78 mio., og konklusionen var som en prut i en balje vand. Nej, pamperiet i kommissioner skal vi ikke spille vores tid og penge på. Lars Quistgaard kan bare stille mine gamle forslag på næste GF i JØP om frit pensionskassevalg. Næste gang forstår jeg nu, at jeg vil få alle stemmerne for mit gamle forslag. "Hva' dælen nøler I efter", ville Peder Tordenskjold have sagt.

Med venlig hilsen

Lars Wismann, projektchef & direktør

S V A R

Kære Lars Wismann

Tak for din henvendelse. Jeg har udtalt mig på Djøfs vegne og ikke JØP, da jeg syntes, der var en rimelig anledning til at præcisere, at Djøf tilslutter sig et frit pensionskassevalg under de rette forudsætninger, og hvis det kan være til medlemmernes fordel.

Frit valg bør for det første være gældende både for det private og det offentlige arbejdsmarked. Hertil kommer, at arbejdsmarkedspensionerne har et væsentligt solidarisk element, som efter min mening også bør sikres på et frit pensionsmarked. Disse barrierer blev undersøgt af Bremer-udvalget, et regeringsnedsat embedsmandsudvalg, i starten af 00'erne. Udvalget fandt, som også fremgår af JØPs besvarelse på din henvendelse, at det frie valg kan være ledsaget af større omkostninger for den enkelte, der kan forringe afkastet på vedkommendes arbejdsmarkedspension.

Jeg forestiller mig derfor, regeringen tager et tilsvarende initiativ for at se, om forholdene og forudsætningerne har ændret sig i løbet af de sidste 10 år, hvorefter Djøf må tage bestik af resultatet.

Hilsen

Lars Quistgaard, Formand for Djøf Overenskomstforening

REFERATER I DJØFBLADET

Hvorfor bringer djøfbladet ikke referat af generalforsamlingerne i DJØF? Det holdt I op med for nogle år siden, men jeg synes, I skulle genoptage ordningen. Der har netop været ordinært medlemsmøde i Pensionistforeningen den 22. oktober. Jeg ville have større fornøjelse af det netop modtagne djøfblad, hvis jeg havde kunnet læse, hvad der var sket på dette møde end om djøfers karriere i Ungarn og England.

Med venlig hilsen

Birte Elmquist

S V A R

Kære Birte Elmquist

Djøfs 78.000 medlemmer er en stor og bred målgruppe. Referater fra medlemsmøder har meget små målgrupper, og der har ikke været efterspørgsel eller interesse fra medlemmernes side for, at der blev bragt referater i bladet.

Med venlig hilsen

Stig Nielsen, Redaktør

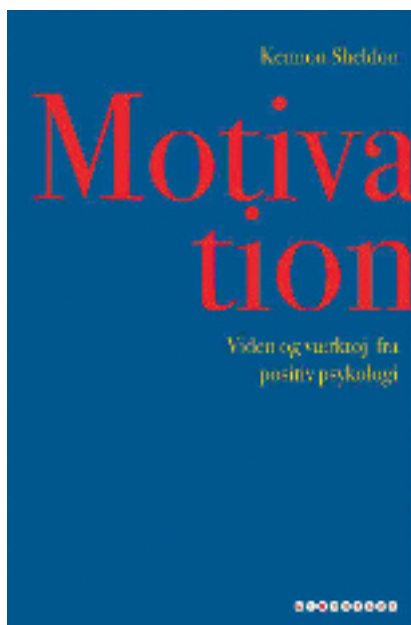


B O G R E O L E N

ANMELDELSE

Motivation – viden og værktøj fra positiv psykologi

Af James Høpner, udviklingschef i Djøf



Kennon Sheldons bog om motivation er en lille let-læst bog om et velkendt tema. Ved man lidt om motivationsteori, er der ikke de helt store overraskelser i bogen. Alligevel er den værd at læse. Det skyldes særligt to forhold. For det første har Sheldon gjort sig umage med at sikre et forskningsmæssigt belæg igennem hele bogen. Det er godt i en tid med mange lomme filosofi-er inden for dette område. For det andet gør kombinationen med den nyere positive psykologi, at bogen får skabt en nyttig revitalisering af en gammelkendt diskussion.

Hovedbudskabet i bogen er, at du selv kan være med til at gøre en forskel for, om du er motiveret eller ej. Meget kort fortalt gør du det ved at finde ud af, hvad du inderst inde motiveres af, og hvad du er pålagt at være motiveret af. Hvad du søger hen mod, og hvad du søger væk fra. Nok ikke ligefrem raketvidenskab for de fleste, men det lykkes Sheldon at nuancere disse overvejelser, så de ikke fremstår som platheder.

Midt i alle roserne er der dog også torne. Bogen har sine blinde pletter i en nærmest ukuelig tro på, at vi selv kan påvirke vores motivation. Dertil kommer en lige så stærk tro på, at vi ad den positive vej kan forløse vores indre motivation. Sympatisk og tiltalende, men desværre også lidt unuanceret, når nu han søger den forskningsmæssige legitimitet. Sheldon fremhæver selv et enkelt sted, at andre forskere ser anderledes på det. Udfoldelsen af denne kritik sker desværre ikke. For praktikerne, der ikke går op i dette, kan bogen klart anbefales som et af de seriøse bud på bogmarkedet inden for dette felt.

Motivation – viden og værktøj fra positiv psykologi.
Kennon Sheldon. *Mindspace* 2012.

OMTALE

Gå forrest – om at lede andre og skabe vinderkultur



Ulrik Wilbek er blevet kåret som verdens bedste håndboldtræner og fortæller i denne bog om, hvad der skal til for at skabe resultater sammen med andre mennesker. Hvad er det, han gør for at flytte folk og få dem til at levere topprestationer? For Wilbek handler det om at skabe en vinderkultur.

Som træner hverken kan eller må han score mål. Det skal spillerne gøre. Men han kan give dem de bedste rammer for at træffe beslutningerne på banen. Og her er filosofien, at man som leder får langt det bedste resultat, hvis man viser tillid, og hvis det er tilladt at begå fejl. Omvendt forventer han, at spillerne bidrager og tager ansvar, ikke bare for deres egen præstation, men for den kultur, der er på holdet.

Bogen er en blanding af hans egne historier fra herrelandsholdet, den nyeste forskning om hjernen og motivation og hans erfaring med ledelse og mødet med erhvervslivet.

Gå forrest – om at lede andre og skabe vinderkultur.
Ulrik Wilbek. Lindhart og Ringhof.

OMTALE

I den gode ledelses tjeneste



Bogen er skrevet til ledere og af ledere med konsulent Susanne Teglkamp som ankermand. Sammen med en lang række ledere og konsulenter udfolder hun de mange forskellige sider og udfordringer omkring ledelse. *I den gode ledelses tjeneste* opfordrer til at involvere og inspirere andre til at reflektere over den gode ledelse og være med til at sætte dagsordenen. Artiklerne tager afsæt i Susanne Teglkamps mangeårige erfaring blandt små og store virksomheder. Bogen er blevet til ved, at ledere og konsulenter er blevet indbudt til at vælge blandt flere end 100 af Susanne Teglkamps artikler om ledelse og skrive en refleksion eller om en personlig erfaring på baggrund af emnet. Formålet først og fremmest at skabe refleksion over, hvad god ledelse egentlig er i Danmark anno 2012.

I bogen kan der blandt andet læses om forskellige aspekter af det personlige lederskab, om personaleledelse samt Leadership og Management.

I den gode ledelses tjeneste.
Susanne Teglkamp. Forlaget Indblik.



Hvis du er medlem af Djøf, kan du sælge, bytte og udleje boliger i djøfbladet og på djoefbladet.dk. Du er velkommen til at maile din annonce til bolig@djoef.dk. Dit indlæg må højst fylde 300 anslag inkl. mellemrum. Vi gør opmærksom på, at det dog kun er et lille udvalg af annoncerne, der bliver trykt i selve djøfbladet.

Husk, du kan se flere boligannoncer på www.djoefbladet.dk

Flot villa på naturskønne halvø Helnæs

Hus på 153 m² i to etager, 15 m² kælder – fra 1939, totalr. 2005. Grund 3.900 m². Grovkøkken, Flot landkøkken, stue m. brændeovn, TV stue, Entre, gæstebadevæ. 1. sal: stort soveværelse, to vær., stort badeværelse. Nybygget annek 45 m², carport 35 m², værkstedshus på 17 m², brændeovns 9 m², orangeri på 14 m². Pris: kr. 2.695.000. Se www.helnaesposten.dk Kontakt dreisler@mail.dk Telefonnr.: 24822530

To unge kvinder søger delevenlig bolig

Vi er to søde jyske piger, som ønsker at finde en delevenlig bolig i Storkøbenhavn. Vi er begge 24 år og er netop flyttet fra Aarhus til København for at påbegynde vores kandidat uddannelse pr. 1/9-2012. Vi ønsker at finde en delevenlig bolig, da vi har en travl hverdag med studie og job, og derfor gerne vil kunne mødes om aftenen over en kop te og en hyggesnak. Vi er begge ordensmennesker og har styr på vores økonomi. Vi er ikke-rygere og har ingen husdyr. Vi leder primært efter en 2- eller 3 værelseslejlighed. Kontakt cornett88@gmail.com Telefonnr.: 60133605

To djøf'ere søger lejlighed! Kan du hjælpe?

Vi er et par sidst i tyverne, ingen børn, rolige, ikke-rygere, der leder med lys og lygte efter et sted, vi kan bo fra 1. jan. eller 1. februar i København. Kan du hjælpe? Vi leder efter en 2-3 værelses leje-lejlighed i byen. Husleje mellem 4.500-7.500 kr. max. Vi vil rigtig gerne leje den helst 1-2 år - gerne længere! Kontakt karina.willumsen@ft.dk Telefonnr.: 61625701

Dejlig, lys 2V med stuk i svømmehalskvarteret på Frederiksberg

57 km². Stue, soveværelse, køkken, badeværelse, entre og mellemgang. Desuden kælder- og loftsrum. Fin gård med have. Lille forening med en sund økonomi. Tæt på CBS, offentlig transport, alverdens indkøbsmuligheder, Frederiksberg Have, cafeer, restauranter mv. Den månedlige ydelse er kun 2572 kr. (ca. 3400 kr. inkl. varme, vand, antenneafgift, netværk og el/gas). 820.000 kr. for andelen, inkl. forbedringer. Kontakt jesperbjorn@yahoo.dk Telefonnr.: 26 74 68 42

Et af Bornholms bedst beliggende sommerhus udlejes

Huset er beliggende i den smukke gamle by Svaneke, hvor der oser af atmosfære og afslapning. Det er fra 2004 med panoramaudsigt over Østersøen og Svaneke by fra alle vinduer. Huset er på 100 m² og smagfuldt indrettet med 4 sovepladser. Der er terrasse og lille hyggelig gårdhave. TV, vaskemaskine samt opvaskemaskine forefindes. Røg og husdyr frit. Huset udlejes i ugerne 21, 22, 23 samt ugerne 26 - 39. Kontakt svanekesol@hotmail.dk Telefonnr.: 40596035

Roligt ungt par søger lejlighed i København

Jeg er en kvinde på 24 år, som sammen med min jævnaldrende kæreste søger en lejlighed i København. Jeg er selv statskundskabsstuderende på sidste år, og min kæreste har fast arbejde i København Kommune. Vi søger en lejlighed pr. 1/2-2013 med ubegrænset lejeperiode, da vi har tænkt os at blive boende i København. Vi er et roligt og stabilt akademiker par fra Jylland, som er ikke-rygere, vi ejer ingen husdyr, vi har en solid økonomi og er udprægede ordensmennesker. Kontakt rikkeskovgaardhansen@gmail.com Telefonnr.: 22880706

Personalia

OFFENTLIG ADMINISTRATION

Charlotte Bøll Larsen Scient.adm. Planlægningschef Region Sjælland, Regionshuset 01-11-2012

Trine Ingemansen Jur. Fuldmægtig Ministeriet for Ligestilling og Kirke-Departement 01-11-2012

Louise Nordskov Scient.adm. Specialkonsulent Øvrige institutioner m.m. under Miljøministeriet (adm) 01-08-2012

Christina Mørch Pedersen Scient.soc. Tilsynsførende Arbejdstilsynet Landskronagade 01-12-2012

Liselotte Jensen Techn.soc. Projektudvikler - Miljø og Klima Region Sjælland, Regionshuset 03-09-2012

Iben Segel Larsen Jur. Anklagerfuldmægtig Politikredsen København 01-08-2012

Line Jensen Buch Scient.soc. Fuldmægtig Københavns Kommune, Teknik- og Miljøforvaltningen 01-10-2012

Astrid Hald Scient.pol. Fuldmægtig Social- og Integrationsministeriets Departement 01-11-2012

PRIVATE

Britt Gadegaard IT Senior Projektleder Miracle Buddy Shop ApS 01-12-2012

Gundula Kjær Merc.-jur. National ekspert Europa-Kommissionen 01-10-2012



Af Tine Santesson / Foto Michael Daugaard

Cyklist i motorbranchen

Karen Holck Bækgaard er nyuddannet scient.pol. og er netop blevet ansat som markedsanalytiker hos Skandinavisk Motor Co. A/S. Hun er bevidst gået efter et job i en mindre eller mellemstor privat virksomhed, hvor der ikke har været tradition for at have mange akademikere ansat.

Hvad har din ansøgningsstrategi været?

”Modsat mange af mine medstuderende har jeg ikke sprøjtet en masse ansøgninger ud på opslåede stillinger. Jeg har i et stykke tid vidst, at jeg gerne ville ud i en mindre privat virksomhed, hvor jeg kunne være med til at forme min egen stilling. Jeg regnede med, at det ville kræve en langsigtet strategi, fordi det nok ikke var stillinger, der var opslået. Derfor har jeg i stedet brugt min energi på at netværke, kigge på tilskudsmuligheder, holde kafemøder og tage til konferencer.”

Hvordan fik du så jobbet?

”Jeg var til et møde i Djøf, hvor Skandinavisk Motors HR-chef og analysechef – min nuværende chef – holdt et oplæg. Og faktisk havde de et stillingsopslag med. Jeg havde overset, at det var en løntilskudsstilling, hvilket først gik op for mig til den første samtale. Og da jeg ikke havde været ledig i seks måneder, kunne de ikke ansæt-

te mig med løntilskud. Men det blev ikke nævnt igen, og efter en tredje samtale ringede de og sagde, at jeg havde fået jobbet. På ordinære vilkår.”

Hvorfor er du specifikt gået efter en privat virksomhed? Det er vel ikke typisk, når man kommer fra statskundskab?

”Nej, jeg føler mig også fuldstændig atypisk: kvinde, nyuddannet, scient.pol. og job i bilbranchen. Men jeg har hele tiden været tiltrukket af det private arbejdsmarked. Jeg forestiller mig, at der er en større dynamik: hurtigere avancemangsmuligheder og direkte feedback i form af bonus og løn. Til gengæld ryger du så nok også ud, hvis du ikke præsterer som forventet. Men det passer godt til mit temperament.”

Hvad har du gjort for at gøre dig selv interessant for det private arbejdsmarked?

”Jeg har tænkt, at statskundskab er en god ballast, men jeg har sideløbende taget til-

lægsfag i bl.a. økonomi på handelshøjskolen. Jeg har et cv med mange studiejob, praktikophold og frivilligt arbejde. Jeg tror, mit cv og min optræden til samtalerne viser, at jeg har gåpåmod, engagement og en analytisk og struktureret tilgang til tingene.”

Hvorfor tror du, det var dig, der fik jobbet? Du har intet kendskab til branchen?

”Jeg er ikke erfaringsramt. Jeg kan byde ind med nye tanker. Mine kolleger har en viden om branchen, og jeg kan systematisere deres viden og se den på tværs.”

Har du bil?

”Nej, ikke endnu. Men jeg er spændt på, hvor hurtigt jeg bliver miljøskalet. Indtil videre har jeg mit blå lyn af en cykel.” ■

Fyret uden gyldig grund

Hver dag kontakter mere end 100 medlemmer Djøf med store og små spørgsmål om deres arbejdssituation. Langt det meste kan klares med det samme, men hvis et medlem er kommet alvorligt i klemme – som ved en uberettiget fyring – kan sagen ende i juridisk afdeling, hvor Rami Christian Sørensen er chef.

Af Christine Theisen / Foto: Jakob Eskildsen

Hvornår er en fyring uberettiget?

”Det kan være ved diskrimination på grund af alder, graviditet, barsel eller et handicap. Eller hvis en stilling bliver nedlagt for blot at genopstå kort tid efter med en anden medarbejder i stolen. Det kan også være ved degraderinger og omplaceringer uden gyldig grund, som reelt er at betragte som opsigelser. Arbejdsgiverne er presset af krisen, og det kan vi godt mærke.”

Hvor ofte ender I med at måtte gå rettens vej?

”Vi prøver som regel først at nå frem til et forlig. Og heldigvis hjælper det ofte på arbejdsgivernes forhandlingsvilje, at Djøf melder sig på banen. Men små 50 gange om året når vi ikke til enighed, og så kan sagen ende i retten.”

Lægger I altid sag an, hvis I ikke kan nå til enighed?

”Nej, vi vurderer først, om der er en rimelig udsigt til at få medhold ved domstolene. Vi anlægger dog også sager, som er principielle, hvis vi mener, der bør ændres på regler, retspraksis eller overenskomster. For at

kunne flytte grænserne er vi nødt til at prøve dem af.”

Hvad er et godt resultat, hvis man er blevet fyret uden gyldig grund?

”Det kommer helt an på den enkeltes kontrakt og den lovgivning og overenskomst, der ligger bag. I nogle tilfælde vil et forlig på en til to måneders løn være et godt resultat. I andre tilfælde skal vi op på mere end to års løn for at nå et tilfredsstillende forlig.”

Hvorfor arbejder du selv med det her område?

”Ansættelsesretten handler om et meget centralt område i de fleste menneskers dagligdag, og jeg kan godt lide, at det er så personrelateret. Og så er det et område, der hele tiden er i udvikling. For bare ti år siden kunne vi ikke slå på diskrimination pga. alder eller handicap, men det har EU's regulering gjort muligt. Regeringen har lige fremsat lovforslag om en fleksjobreform, og der er en lov for vikaransættelser på vej, så der er hele tiden nye områder at sætte sig ind i.”



Hvad betyder det for dig at vinde en sag?

”Det er selvfølgelig godt for den faglige stolthed, men det bedste er helt klart, at vi er med til at nå frem til en god løsning, hvor medlemmet er tilfreds med resultatet og kan lægge sagen bag sig. Vi er altid spændte op til en afgørelse, og man kan godt opleve vores advokater løbe rundt på gangen med hænderne over hovedet, når vi har vundet en sag.”

ARRANGEMENTER

Er du kulturelt intelligent?

Branchenetværk Selvstændiges fredagsbar sætter fokus på dine interkulturelle kompetencer.

Før at kunne samarbejde og lede i flerkulturelle sammenhænge har du brug for kulturel intelligens. En kompetence, du kan oparbejde ved at arbejde med dine kulturelle værdier og viden, selvindsigt, kommunikation og konflikthåndtering – og ikke mindst din evne til at eksplorere. Arrangementet viser dig, at det ikke er nok at vide lidt om 'dos and don'ts' for at få kulturmøderne til at fungere og få det fulde udbytte af det innovationspotentiale, der ligger i det. Du får også et overblik over, hvad der skal til for at øge din kulturelle intelligens. Vær klar til at blive udfordret på dine egne værdier, oplevelser og erfaringer med det interkulturelle møde – og gå hjem med større indsigt.

Tid og sted: 7. december kl. 15-17, København



Digitaliseringen af velfærdsstaten

De danske kommuner har fået en stor opgave: Digitalisering skal skabe offentlige besparelser i milliardklassen – frem mod 2015 skal der spares 14 mia. kroner. Digitalisering er med andre det store dyr i åbenbaringen, når det gælder om at tune velfærdsstaten til de forandringer, der ligger forude. Men det er kommunerne, der skal levere. Kom og hør historier fra frontlinjen, når it- og digitaliseringschefen fra Rebild Kommune fortæller om, hvordan man griber opgaven an.

Tid og sted: 28. november kl. 16.30-18.30,
Det Hem'lige Teater, Aalborg



Karriere i Brasilien

Fremtidens vækst ligger i BRIK-landene – Djøf sætter derfor denne gang spot på B'et i BRIK (Brasilien, Rusland, Indien, Kina). Kom og hør om mulighederne for at få foden indenfor på det brasilianske arbejdsmarked.

Tid og sted: 28. november, kl. 17, Djøf

Læs mere på djoef.dk/arrangementer



DJØF INFORMERER

Nyt kursus for den erfarne AC'er i staten

Nu er der igen åbnet for tilmeldinger til kurset 'Erfarne AC'ere i staten'. Et udviklingsforløb, som Djøf har været med til at udvikle, på 9 dage med kursusdage, undervisning på universitetsniveau, individuel coaching m.m.

Kurset styrker både den enkeltes kompetencer og læringen på arbejdspladsen. Som en vigtig del af udviklingsforløbet medbringer deltageren et projekt, som vedkommende før, under og efter kurset er i tæt dialog med sin leder om. Det kan være et personligt læringsprojekt, en ny rolle, en ny opgave el.lign. På den måde bliver kurset en integreret del af deltagerens og organisationens arbejde.

Læs mere om kurset på www.attractor.dk/ac



NETVÆRK

Nye åbne netværk

I Djøf kan du deltage i organiserede netværk inden for mange forskellige områder. Et netværk består typisk af 10-14 djøfere. På netværkene kan du udvide dine kontakter, dele erfaringer og viden med andre og få sparring om dine faglige udfordringer. Her er et udpluk af de netværk, der er åbne for tilmeldinger lige nu. Du kan se alle åbne netværk på www.djoef.dk/netvaerk, hvor du også kan foreslå et nyt netværk, hvis du synes, der mangler et til dig.

Tid og sted: Netværk for djøfere på jobjagt, Vest. Start 21. januar
Netværk for dimittender på jobjagt, Øst. Start 22. januar
Netværk for kandidater, Vest. Start 28. januar
Netværk for djøfere på jobjagt, Øst. Start 28. januar



Læs mere på djoef.dk/netvaerk



Gratis karriereworkshopper

Djøfs Karriere- og kompetencecenter tilbyder gratis arrangementer inden for karriere, karriereudvikling og jobsøgning. Vi har ledige pladser på følgende arrangementer:

- Tid og sted:**
- 28. november – Effektiv jobsøgning, Aarhus, kl. 10-15
 - 29. november – Kompetenceafklaring og personlig branding, København, kl. 10-15
 - 4. december – Bliv ven med de sociale medier, Aarhus, kl. 17-20
 - 5. december – Effektiv jobsøgning, København, kl. 10-15
 - 6. december – Bliv ven med de sociale medier, København, kl. 8.30-10.30
 - 10. december – Din karriere – din fremtid, København, kl. 17-20
 - 12. december – Bliv ven med de sociale medier, Odense, kl. 17-20
 - 13. december – Kompetenceafklaring og personlig branding, København, kl. 10-15

Læs mere på djoef.dk/arrangementer

Spørgsmål:

Jeg har fået nyt job pr. 1. marts 2013. Hvornår og hvordan skal jeg sige min nuværende stilling op?

Svar:

Du bør ikke opsigte din nuværende stilling, før du endeligt har indgået aftale om ny ansættelse. Du bør udnytte din gode forhandlingsposition over for den kommende arbejdsgiver, som ofte er meget afhængig af, at du kan starte så hurtigt som muligt. Prøv derfor at forhandle et højere lønniveau eller andre personalegoder, som er relevante for dig. Vi vil meget gerne læse din nye kontrakt igennem og give dig sparring om, hvor du kan forhandle, inden du skriver under. Du kan sende den til kontrakt@djoef.dk. Du skal opsigte din nuværende stilling med det gældende opsigelsesvarsel. Det er typisk 1 måned til udgangen af en måned for funktionærer, men kan være mindre, hvis du er i en prøveperiode. Der kan også være aftalt et gensidigt længere opsigelsesvarsel, som skal fremgå af din kontrakt.

Hvis dit opsigelsesvarsel er på 1 måned, skal du senest have opsagt din stilling den 31. januar 2013. Vi anbefaler, at du afleverer en skriftlig opsigelse personligt. Hvis du vælger at sende din opsigelse, skal du sikre dig, at den er kommet frem til din chef eller HR-afdeling på et tidspunkt, hvor det må forventes, at den bliver læst inden udgangen af januar måned.





Regulering af konkurrence i EU

af Bent Iversen, Pernille Wegener Jessen, Bent Ole Gram Mortensen, Michael Steinicke, Karsten Engsig Sørensen

Bogen belyser de traditionelle dele af konkurrenceretten og beskriver andre konkurrenceretlige fænomener, som i dag spiller en afgørende rolle for virksomheders og offentlige myndigheders adfærd på markedet. Bogen beskæftiger sig med et bredt udsnit af området, hvilket ses afspejlet i kapitlerne, der hver især beskæftiger sig med særskilte områder inden for konkurrence i EU.



3. udgave 2012
771 sider, e-bog
Download kr. 610,-
Online adgang (30 dage)
kr. 305,-



Tvangsauktion over fast ejendom og andelslejligheder

af Mogens Johannsen

Få en gennemgang af de tvangsauktionsretlige regler over fast ejendom, med praktiske eksempler, relevante bilag og seneste domspraksis. Endvidere indeholder bogen beskrivelse af pantsætning og tvangsauktion over andelslejligheder, ligeledes med relevante bilag. Bogen er anvendelig for såvel praktikere som ved undervisning på højere uddannelsesinstitutioner.



3. udgave 2012
488 sider, indbundet
Kr. 850,-
Medlemspris kr. 680,-



Hvordan ser verden ud?

73 bidrag om økonomi, institutioner og værdier
Professor Niels Kærgård 70 år

Peder Andersen, Ingrid Henriksen, Jørn Henrik Petersen & Henrik Zobbe (red.)

Bogen er udgivet i anledning af professor og tidligere overvismand Niels Kærgårds 70 års fødselsdag. Bogens temaer har altid optaget Niels Kærgård som forsker og debattør og ideen med bogen er at formidle faglig indsigt, der kan bidrage til en bedre forståelse af vores velfærdssamfunds udvikling og fremtid. Blandt temaerne i bogen er: Landbrug og natur, Økonomi, Omverden, Institutioner, Forskning og Værdier og tro.



1. udgave 2012
592 sider, hæftet
Kr. 490,-
Medlemspris kr. 392,-



Demokrati i Mellemøsten

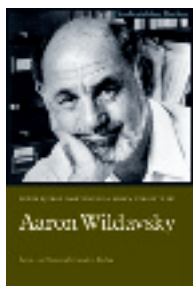
Den nye verdensorden, politiske reformer og det arabiske forår

af Birthe Hansen & Carsten Jensen

Demokrati i Mellemøsten fortæller historien om forandringsprocessen og diskuterer teser om demokratisering i Mellemøsten. Regionen står over for mange udfordringer og opgør, men tiåret efter 9/11 blev en opbrudsfase, hvor der blev sagt farvel til koldkrigstidens arv og styreform. Bogen er 3. bind i serien *Studier i global politik og sikkerhed*.



1. udgave 2012
224 sider, hæftet
Kr. 325,-
Medlemspris kr. 260,-



Aaron Wildavsky

Statskundskabens klassikere

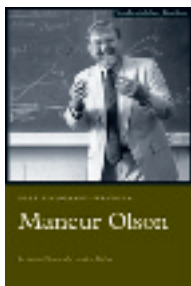
af Peter Bjerre Mortensen & Søren Serritzlew

Aaron Wildavsky (1930-1993) var en af de mest betydningsfulde politologer i sin generation. Mest kendt er formodentlig Wildavskys banebrydende analyser af offentlig budgetlægning fra begyndelsen af 1960erne, som endnu i dag udgør den standard, som nye studier af budgetlægning vurderes op imod.

Bogen udkommer i serien *Statskundskabens klassikere*.



1. udgave 2012
132 sider, hæftet
Kr. 200,-
Medlemspris kr. 160,-



Mancur Olson

Statskundskabens klassikere

af Gert Tinggaard Svendsen

Siden Mancur Olson (1932-1998) er 'rational choice' blevet en grundsten i statskundskab og sociologi. Olsons teori om det kollektive handlingsproblem og hvordan interessegrupper opstår, brød således med den traditionelle gruppeteori om fælles interesse. Endvidere har hans påpegnelse af interessegrupper betydning for økonomisk vækst haft stor teoretisk og politisk indflydelse.

Bogen udkommer i serien *Statskundskabens klassikere*.



1. udgave 2012
128 sider, hæftet
Kr. 200,-
Medlemspris kr. 160,-



Festskrift til Erik Werlauff

Niels Fenger, Mads Bryde Andersen, Lars Bo Langsted & Lars Lindenchrone Petersen

Med dette festskrift hylder en række kollegaer inden for den akademiske og praktiske verden professor, dr.jur. Erik Werlauff i anledning af hans 60-års-fødselsdag. Trods spændvidden i de i alt 28 bidrag berører festskriftet langt fra alle de emner, Erik Werlauff har arbejdet med, der omfatter så forskellige retsområder som aftaleret, arveret, EU-ret, finansieringsret, fondsret, foreningsret, insolvensret, kapitalmarkedsret, menneskerettigheder, obligationsret, selskabsret, skatteret, procesret og voldgiftsret.



1. udgave 2012
600 sider, indbundet
Kr. 675,-
Medlemspris kr. 540,-



Kort, klart og klikbart

–web-tekster, der virker af Nanna Friis

I *Kort, klart og klikbart* bliver du klædt på til at skrive godt, til at sortere i mængden af informationer, og til at være mere kritisk over for dit eget stammesprog. Til at kende alle de geniale genveje, der gør dine tekster lette at gå til – og nemme for brugeren at forstå og få værdi af.

Der er tale om en praktisk pædagogisk håndbog til dig, der kæmper med at skrive for langt, for besværligt og for indforstået. Det er ikke en almindelig tør lærebog – hvor du skal lære at sætte kommaer og udskifte *såfremt* med *hvis*, men en veloplagt og sjov bog.



1. udgave 2012
164 sider, hæftet
Kr. 250,-
Medlemspris kr. 200,-

LÆS MERE OG BESTIL ONLINE PÅ WWW.DJOEF-FORLAG.DK

Djøf Forlag • Gothersgade 137 • 1123 København K • forlag@djof.dk • www.djof-forlag.dk

Djøfs kurser og uddannelser



Executive Development Program (EDP)

Kravene til topledere skærpes. På dette toplederprogram har vi fokus på de konkrete forretnings- og ledelsesmæssige mål i forhold til udvikling af din lederidentitet, herunder personlig integritet, karisma, gennemslagskraft og handlekraft.

Tid og sted: Modul 1 opstart 10. april 2013, Ringe

Ledelse i praksis – den nye leder

Du får redskaber til at håndtere skiftet fra medarbejder til leder. Vi sætter fokus på din personlige udvikling, din ledelsesstil, konflikthåndtering og balancen mellem job og familieliv.

Tid og sted: 7 undervisningsdage med opstart 5. marts 2013, København



Ledelse efter nedskæringer

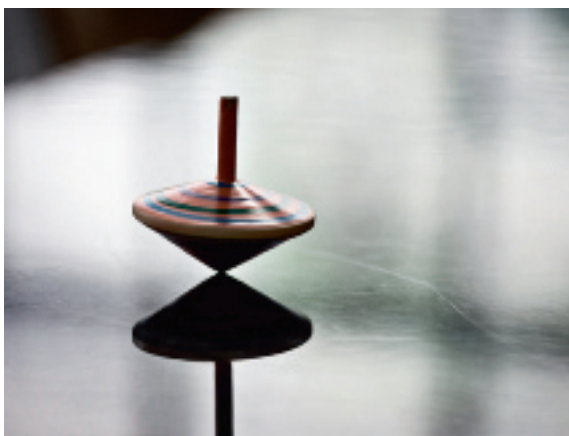
Gennem de seneste år har mange ledere måttet afskedige medarbejdere på grund af nedskæringer. Dette kursus klæder dig på til at løfte blikket og finde nye og innovative måder at håndtere et nyt forhold mellem ressourcer og opgaver på.

Tid og sted: 5 dage a 4 timer med opstart 24. januar 2013, København

Djøfs Kommunikationsuddannelse

På uddannelsen lærer du at afkode forskellige kommunikations-situationer, forstå din modtager og målrette din kommunikation vha. praktiske værktøjer og metoder inden for både skriftlig og mundtlig formidling.

Tid og sted: Modul 1 opstart 14. maj 2013, København



Strategisk design af social kapital og sociale medier

At opbygge og udbygge social kapital via sociale medier er i dag afgørende i din relation og i dit samarbejde med brugeren, borgeren, medlemmet eller kunden. På kurset lærer du, hvordan du gør.

Tid og sted: 5 sene eftermiddage med opstart 16. januar, København

Eksamineret Controller Uddannelse

Intensivt uddannelsesforløb, der henvender sig til dig med erfaring inden for økonomistyring. Ud fra økonomifunktionens udvikling de senere år uddannes og trænes du i at anvende metoder, værktøjer og ledelsesteknologier, der tilfører værdi til virksomheden.

Tid og sted: Modul 1 opstart 21. maj 2013, København

djøf jobunivers



Kommunernes Landsforening 5

Rudersdal Kommune 7

Køge Kommune 11

find dit nye job her

AdvoJob
Jobbørs for advokatbranchen



Partner
Advokat
Advokatfuldmægtig
Sekretær
Administration
Bogholderi
IT-medarbejder
Piccolo / piccoline
Vikar
Domstolene



Skal din jobannonce vises her?
Pris fra 2.500,- kr.

DANSKE ADVOKATER www.danskeadvokater.dk
H.C. Andersens Boulevard 45 • 1553 København V
33 43 70 00 • service@danskeadvokater.dk

Jurister skal rekrutteres af jurister

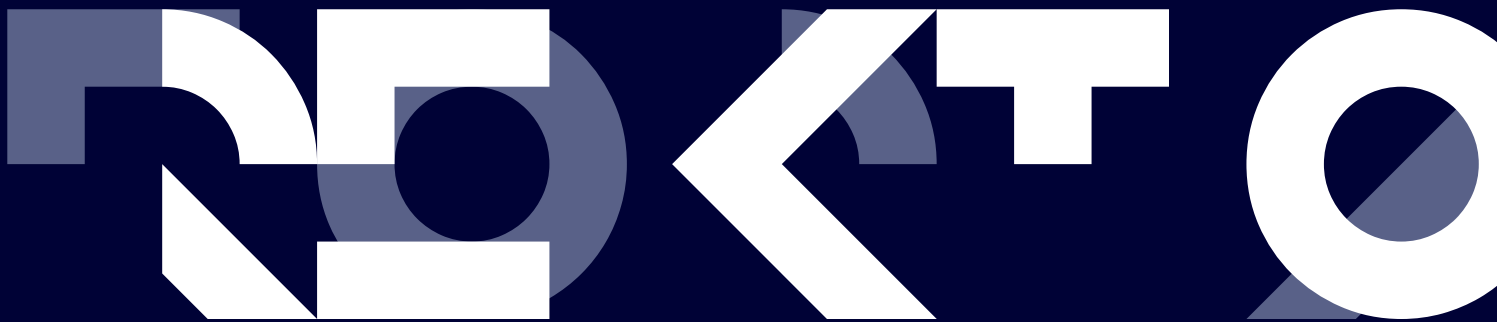
Jeg taler og forstår sproget



Tine Maud Belfiore
cand.jur. og seniorkonsulent



People & Performance
www.pphr.dk • mail: tmb@pphr.dk • tlf. 3154 6607



REKTOR FOR AARHUS UNIVERSITET

Universitetet

Aarhus Universitet søger en rektor til at lede universitetets fortsatte udvikling.

Aarhus Universitet stræber efter at være et af de mest attraktive forsknings- og uddannelsesmiljøer i Europa. Vi ønsker at være et toneangivende globalt universitet, der præger udviklingen blandt de bedste universiteter. Forskning af høj kvalitet er grundlaget for universitetets kerneaktiviteter. Universitetet ønsker at finde og udvikle de største forskertalenter og at tilbyde uddannelse og videneroverførsel på højeste niveau. Vi lægger vægt på de globale udfordringer, faglig dybde og interdisciplinaritet i forskning og uddannelse samt interaktion med det omgivende samfund.

Universitetet byder på et godt og inspirerende uddannelses- og forskningsmiljø med mere end 50.000 dygtige, engagerede medarbejdere og studerende, der sammen præsterer forskning og uddannelse af særdeles høj international standard. Universitetet vil stadig prioritere inspirerende undervisning, et godt studiemiljø og reel medindflydelse for ansatte og studerende.

Rektor har en central og afgørende rolle i ledelsen af universitetet. Inden for de rammer, bestyrelsen har fastsat, står rektor i spidsen for både den daglige ledelse og den overordnede udvikling af universitetet. Rektor skal således skabe rammerne for universitetets virksomhed, sikre kvaliteten af forskning og uddannelse og lede universitetets fortsatte udvikling. Dette foregår med universitetets strategi som grundlag og i tæt samspil med bestyrelsen samt organisationen som helhed.

Rektor formidler samarbejdet i universitetsledelsen, der består af rektor, prorektor, universitetsdirektør og dekaner, og sikrer, at

universitetsledelsen udøver en samlet og sammenhængende ledelse af universitetet.

Opgaver

Det er rektors væsentligste opgave at arbejde for udvikling af et universitet, der har:

- et attraktivt studie- og forskningsmiljø, der nationalt og internationalt tiltrækker de allerbedste medarbejdere, studerende og samarbejdspartnere
- en organisation med et aktivt lederskab på alle niveauer, der er kendetegnet ved at være visionært, kvalitetsorienteret, inddragende og konsekvent
- uddannelser på højeste akademiske niveau kombineret med optimale studieforbøb for de studerende, forskning i topklasse med hensyn til kvalitet og formidling samt en effektiv og velfungerende administration
- en tydelig international profil med et tæt samspil med europæiske og andre internationale institutioner og myndigheder
- en tydelig profil i det nationale og regionale samfund med et tæt samspil med ministerier og offentlige myndigheder i øvrigt, erhvervsliv, interesseorganisationer og andre væsentlige aktører
- en klar og entydig organisering og kommunikation internt og eksternt, således at universitetet fremstår overskueligt og let tilgængeligt for enhver, der søger information og viden.

Kompetenceprofil

Universitetet ønsker, at den kommende rektor:

- skal være anerkendt og respekteret forsker inden for et af universitetets fagområder
- skal kunne fremvise væsentlige resultater fra ledelse inden for større, internationalt orienterede forsknings- og undervisningsinstitutioner eller tilsvarende virksomheder





- skal være engageret og visionær og have lyst til løbende at konsolidere og udvikle Aarhus Universitets virksomhed
- skal have troværdighed og gennemslagskraft i forhold til universitetets personale, studerende og øvrige ledelse og kunne skabe involvering og samarbejde omkring formulering og gennemførelse af universitetets strategier
- skal kunne tegne universitetet i den offentlige debat og kommunikere universitetets intentioner på klar, forståelig og overbevisende måde, herunder i forhold til landets øvrige videregående uddannelsesinstitutioner
- skal kunne bidrage til Aarhus Universitets synlighed i europæisk og international sammenhæng
- skal være lyttende, ansvarsbevidst, tillidsvækkende og tillidsfuld
- skal kunne bruge dansk (skandinavisk) og engelsk som arbejdssprog.

Ansættelsesvilkår

Stillingen byder på store muligheder for at præge den fortsatte udvikling af Aarhus Universitet som en betydelig aktør inden for international forskning og uddannelse og for at præge Danmarks udvikling som vidensamfund.

Stillingen er klassificeret i lønramme 39. Ansættelsen sker som åremålsansættelse for en ansættelsesperiode på 6 år med mulighed for forlængelse op til 3 år. Hertil kommer et åremålløstillæg, ligesom der kan aftales et kvalifikationstillæg. Stillingen besættes efter overenskomst for akademikere indgået mellem Finansministeriet og AC.

Stillingen tiltrædes i august 2013, hvor den nuværende rektors ansættelsesperiode udløber.

Ansættelsesprocedure

Ansættelsen foretages af universitetets bestyrelse.

Ansættelsesproceduren forud for bestyrelsens beslutning om ansættelse tilrettelægges i overensstemmelse med universitetsloven og universitetets vedtægt, hvilket bl.a. indebærer, at der nedsættes en rådgivningsgruppe og et ansættelsesudvalg.

Yderligere oplysninger om stillingen fås ved henvendelse til direktør Steen Vidø, Mercuri Urval, tlf. +45 24 41 40 60, e-mail: steen.vido@mercuriurval.com, eller til Aarhus Universitets bestyrelsesformand Michael Christiansen, e-mail: mch@adm.au.dk.

Information om Aarhus Universitet kan findes på www.au.dk.

Ansøgningen skal indeholde CV og relevant dokumentation for ledelsesmæssige resultater og forskningsmæssige kvalifikationer.

Ansøgningen stiles til bestyrelsesformand Michael Christiansen og søges via www.mercuriurval.dk med referencenummer (DK-160-49268), hvor ansøgning og CV bedes vedhæftet.

Aarhus Universitet har underskrevet chartret om flere kvinder i ledelse og opfordrer såvel kvinder som mænd til at søge stillingen.

Ansøgningsfristen er tirsdag den 8. januar 2013 kl. 12.00.

Tænk tank søger Økonom og talknuser



Brænder du for at knække koder, kan du jonglere med store datasæt, og vil du være med til at udfordre de etablerede økonomiske sandheder – så er du måske en oplagt medspiller på Ceveas idépolitiske hold.

Vi søger en samfundsøkonom til den uafhængige tænktank Cevea. Vi er i hastig udvikling og ønsker at opprioritere vores økonomiske kompetence, vores mulighed for at køre store datasæt, og vores arbejde med at udvikle ny økonomisk politik.

Vi forventer, at du har en relevant uddannelse indenfor økonomi eller tilsvarende erfaringer med økonomisk metode og databehandling fra eksempelvis sociologi eller statskundskab.

Du vil få ansvar for at fødre medierne med nye økonomiske beregninger, bidrage til udviklingen af vores analytiske kompetence, og udfærdige en række selvstændige økonomiske analyser.

Som en central del af arbejdet vil du også blive projektleder på en større indsats, der over de næste to år skal analysere og kortlægge udviklingen på fremtidens arbejdsmarked.

Vil du videre mere om stillingen, kan du læse det fulde jobopslag på www.cevea.dk hvor du også kan lære mere om organisationen.
Ansøgningsfrist er d. 7. december 2012 kl. 12.00
Ansøgning og CV sendes til ansogning@cevea.dk



Ph.d.-stipendium

Evaluering og indsatser, børne- og ungeområdet

Ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet, Institut for Statskundskab, er en stilling som samfinansieret ph.d.-stipendiat i Evaluering og indsatser på det specialiserede børne- og ungeområde ledig til besættelse fra 1. januar 2013 eller snarest derefter. Forskningsprojektet gennemføres i et samarbejde mellem Aalborg Kommune og Aalborg Universitet, Institut for Statskundskab og Institut for Sociologi og Socialt Arbejde. Den ph.d.-studerende vil blive tilknyttet Forskningscenter for Evaluering (FCE).

Stillingsnummer:

2012-562-00419

Ansøgningsfrist:

1. december 2012

Aalborg Universitet (AAU) driver undervisning og forskning til højeste niveau inden for humaniora, samfunds-, teknisk-, natur- og sundhedsvidenskab.

FREDERIKSSUND
KOMMUNE



DIREKTØR

TIL VELFÆRDS- OG SUNDHEDSOMRÅDET MV. I FREDERIKSSUND KOMMUNE

Med en løsningsorienteret politisk ledelse og et attraktivt direktionsmiljø

De geografisk og naturmæssigt attraktive rammevilkår for borgere og virksomheder i Frederikssund Kommune skal forfølges endnu mere intenst. Derfor skal velfærdsydelse over hele paletten fortsat udvikles. Evnen til at gå i øjenhøjde og dele ansvar med borgere med svære forudsætninger for at skabe livskvalitet er derfor et must – det kommer ikke af sig selv.

Det ved den nye direktør – og forudsætningerne for at sætte aftryk på udviklingen er attraktive. Der er politikker og handleplaner hele vejen rundt. Kompetente faglige centrale og decentrale ledere og medarbejdere glæder sig til samarbejdet. Der er styr på økonomien. Den uformelle og samarbejdsorienterede ledelsesstil findes overalt. Du skal have dine to ben placeret i levering af sikker drift OG den konstante nysgerrige fokusering på "nye måder".

Læs i øvrigt mere i den uddybende job- og personprofil på www.lundgaard-konsulenterne.dk

- **Yderligere oplysninger** kan fås hos partner Lars Lundgaard, tlf. 4021 7037 og/eller hos kommunaldirektør Ole Jacobsen, tlf. 4735 1172 eller 2148 7255.
- **Ansøgning sendes** via stillingsmodulet på www.lundgaard-konsulenterne.dk, så den er modtaget senest den 3. december 2012 kl. 09.00.



GENOPSLAG

Vil og kan du gøre en positiv forskel?

Bornholms Regionskommune søger ny kommunaldirektør!



Bornholms Regionskommune har knap 4.200 medarbejdere, et årligt nettobudget på 2,5 mia. kr. og lidt over 41.000 borgere.

Bornholms Regionskommune hører under Region Hovedstaden, men kommunen har selv ansvaret for driften af en række af de regionale opgaver, som f.eks. regional udvikling, miljøbeskyttelse og kollektiv trafik.

Bornholm er kendt for sin specielle natur, vi har skovene, strandene, klipperne og de berømte ekstra solskinstimer. Men de korte afstande til København er ikke så kendte endnu. Med fly, bus, tog eller bil er hovedstaden kun 1/2 til 2 1/2 time væk.

Bornholms væsentligste kendetegn er at være en ø med en helt enestående natur, der som udgangspunkt danner en meget fin ramme om "det gode liv" for borgerne. Bornholm er på flere områder en selv bærende eller selvforsynende ø, der sammenlignet med den øvrige del af landet er forholdsvis velforsynet med offentlig service.

Bornholms kommunaldirektør vil ud over det ansvar, der traditionelt ligger i kommunaldirektørjobbet, også have det overordnede administrative ansvar for en række regionale opgaver, hvilket blandt andet gør denne stilling særlig attraktiv og interessant.

Bornholms Regionskommune søger en kommunaldirektør, der med høj integritet kan stå i spidsen for organisationen og se det positive i de mange udfordringer.

Den nye kommunaldirektør skal være strategisk, analytisk og innovativ i ord og handling og samtidig være i stand til at holde fokus på fortsat sikker drift.

Det er en forventning, at kommunaldirektøren kan dokumentere gode erfaringer og resultater fra ledelse på højt strategisk niveau i politisk styrede organisationer.

Til stillingen er udarbejdet en job- og personprofil, hvor du kan læse meget mere om Bornholms Regionskommune og forventningerne til kommunaldirektøren. Job- og personprofilen kan ses på www.brk.dk eller på www.klk.kl.dk.

Stillingen besættes på kontraktvilkår eller åremålsvilkår.

Du kan fortroligt henvende dig til og få nærmere oplysninger hos borgmester Winni Grosbøll, tlf. 30 18 19 79 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 40 32 61 83, der er konsulent på ansættelsesopgaven.

Ansøgningen med angivelse af fortrolig mailadresse sendes til chefsekretær Lone Sørensen, KLK, på mailadresse loe@kl.dk, så den er modtaget senest torsdag den 3. januar 2013 kl. 9.00.





Danmarks Tekniske Universitet **DTU**

BUSINESS CONTROLLER

med ledelsesansvar

Økonomi og Regnskab: Jobbet indebærer ledelse af et team på 6 medarbejdere og koordinering af teamets opgaver. Teamet er ansvarlig for et institut og du vil være den daglige sparringspartner for institutdirektøren, og dennes ledergruppe i forbindelse med instituttets økonomiske styring. Dine opgaver vil være at udarbejde kvartalsregnskaber og prognoser samt budgetter til strategi- og handlingsplaner. På DTU bliver du en del af et uformelt og professionelt arbejdsmiljø og får stor fleksibilitet i din hverdag.

Ansøgningsfrist: 2. december 2012


DTU er et teknisk eliteuniversitet med international rækkevidde og standard. Vores mission er at udvikle og nyttiggøre naturvidenskab og teknisk videnskab til gavn for samfundet. 7.000 studerende uddanner sig her til fremtiden, og 5.000 medarbejdere har hver dag fokus på ud-

dannelse, forskning, myndighedsrådgivning og innovation, som bidrager til øget vækst og velfærd. DTU stiller krav og giver muligheder uanset hvor i organisationen, man arbejder. Vi står for høj faglighed, kollegial respekt og ansvarlig handlefrihed.

Læs mere på: job.dtu.dk


UNIVERSITY OF SOUTHERN DENMARK

WWW.JOBS.SDU.DK




- ▶ **Part-time associate professorships at the Department of Law**
- **Part-time lecturer in International Human Rights at the Master of Law education. Position no. 12555-5165.**
For further information, please contact Associate Professor Bugge Thorbjørn Daniel, Department of Law, phone 6550 3392 or btd@sam.sdu.dk.
- **Part-time lecturer in Comparative Law at the Bachelor of Law education. Position no. 12555-5166.**
For further information, please contact Associate Professor Birgit Feldtmann, Department of Law, phone 6550 3126 or bfe@sam.sdu.dk.

DEADLINE FOR APPLICATION 12.00 noon on 17 December, 2012.
www.jobs.sdu.dk [POSITION NO. 12555-5165 / 12555-5166]

 **SYDDANSKUNIVERSITET.DK**

UNIVERSITY OF COPENHAGEN

Assistant Professors in law

**Faculty of Science,
Department of Food and Resource Economics**

Faculty of Science invites applications for two positions as Assistant professor of law from 1st February 2013 or as soon possible thereafter.

The Department of Food and Resource Economics embraces social science disciplines such as economics, law, sociology and ethics with a particular emphasis on aspects related to food and natural resources.

The law group at the Department of Food and Resource Economics is responsible for teaching law courses at the Faculty of Science, including Environmental & Planning Law, EU law and Administrative Law.

The law group conducts research in topics of particular relevance for the Faculty, e.g. environmental law and food law. Research and teaching may take place in a cross-disciplinary context.

The law group aims to establish and maintain contacts and networks both within and outside academia.

Read the full job advertisement at http://www.ku.dk/english/available_positions/vip/

Please submit your application no later than 9th December 2012.

Only electronic applications are accepted.

Founded in 1479, the University of Copenhagen is the oldest university in Denmark. With 37,000 students and 9,000 employees, it is among the largest universities in Scandinavia and one of the highest ranking in Europe. The University consists of six faculties, which cover Health and Medical Sciences, Humanities, Law, Science, Social Sciences and Theology.

www.ku.dk/english



Sekretariatschef til Skole og Familie

Skole og Familie i Rudersdal Kommune består af skoler, specialskoler, døgninstitutioner, Tandplejen samt Forebyggelse og Rådgivning. Budgettet er på 900 mio. kr., der er 1000 ansatte decentralt og 120 i forvaltningen.

Sekretariatschefen har 18 medarbejdere i Økonomi og Drift, som har det overordnede ansvar for Skole og Families drift, og løser administrative opgaver for området.

Med reference til Skole og Familiechefen har du ansvaret for

- overordnet styring af områdets økonomi
- styring af områdets sagsflow, herunder dagsordenssager til politiske udvalg
- ledelse af Økonomi og Drifts medarbejdere samt indgå i Skole og Families ledergruppe
- kvalitativt at understøtte centrale og decentrale ledere samt øvrige forvaltninger med administration og drift på et højt niveau.

Forventningen til dig er, at du

- har relevant uddannelsesbaggrund på akademisk niveau – eller erfaring, der kan ligestilles hermed
- har ledelseserfaring og har påbegyndt eller færdiggjort lederuddannelse
- kan arbejde selvstændigt, fleksibelt og indgå i tværgående samarbejder
- har erfaring fra en politisk styret organisation og kan agere fleksibelt i dit arbejde
- kan lede en gruppe dygtige, selvstyrende og ansvarlige medarbejdere

- har flair for at analysere og formulere dig skriftligt på et højt niveau
- bevæger dig sikkert i feltet mellem detaljen og de overordnede strategier
- kan indgå i en travl og uhøjtidelig hverdag i området.

Løn og ansættelsesforhold

Løn fastlægges efter aftale med den forhandlingsberettigede organisation og efter aftale om lokal løndannelse.

Du kan læse mere

om Skole og Families opgaver på kommunens hjemmeside www.rudersdal.dk.

For yderligere oplysninger

Du er velkommen til at kontakte Skole- og Familiechef Martin Tinning på telefon 46 11 44 10.

Ansøgningsfristen

er onsdag den 5. december 2012.

Ansøgningen mærkes "Sekretariatschef" og sendes til hd@rudersdal.dk eller

Rudersdal Kommune

Skole og Familie
Stationsvej 36
3460 Birkerød



AARHUS
KOMMUNE

Arealudvikling Aarhus,
Teknik og Miljø søger

Juridisk Projektleder

Har du lysten og erfaringen til at spille en central rolle i de komplekse udbudsforretninger, som varetages af Arealudvikling Aarhus i forbindelse med nogle af de største byudviklings- og byomdannelsesprojekter i Aarhus?

Du kan søge stillingen på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-160-49243) og vedhæfte ansøgning og CV. Ansøgningsfristen udløber 26. november 2012, kl. 10.00. Læs mere om stillingen inkl. tidsplanen i det uddybende notat på www.aarhus.dk/da/job.aspx eller www.mercuriurval.dk

Mercuri Urval

Vil du være med til at udvikle vores organisation?



Vi søger medarbejdere til
Strategisk controlling
Organisationsudvikling
Økonomistyring

Du vil blive en del af et dynamisk og samarbejdende miljø, der løser såvel driftsopgaver som udviklingsopgaver under inddragelse af meget forskellige kompetencer. Arbejdsopgaverne udføres i nær tilknytning til politikredsens øverste ledelse.

Stillingerne er organisatorisk tilknyttet Ledelsessekretariatet og Økonomiafdelingen, som begge er en del af kredsens stabsfunktioner i Helsingør. Frist 14.12.12

Læs mere www.politi.dk/Nordsjaelland

NORDSJÆLLANDS POLITI

Udviklingschef

Bliv omdrejningspunktet for udviklingen ved Danmarks Domstole

Danmarks Domstole arbejder hver dag for ret og retfærdighed. Det gør vi med udgangspunkt i vores vision, vores stærke værdier og vores nye fælles mål. De nye mål sætter fokus på vores brugere, og sammen med værdierne danner de rammen for dit arbejde som udviklingschef.

Vi søger en dygtig, dynamisk og helhedsorienteret udviklingschef, der vil være med til at realisere målene og gøre en forskel i den fortsatte udvikling af Danmarks

Domstole. Du vil blandt andet få ansvaret for vores arbejde med strategi, mål og værdier, organisationsudvikling, videndeling og udbredelse af bedste praksis samt for vores internationale arbejde.

Læs hele stillingsopslaget og mere om Danmarks Domstole på www.domstol.dk

Ansøgningsfristen er den 3. december 2012.

Metropol søger 7 undervisere til Institut for Socialt Arbejde

Professionshøjskolen Metropol søger 7 undervisere til socialrådgiveruddannelsen på Institut for Socialt Arbejde. I Institut for Socialt Arbejde (ISA) lægger vi vægt på at vores uddannelser er forsknings- og udviklingsbaserede med tæt kobling til professionens praksis. Vi søger derfor både undervisere, der har en solid praksiserfaring fra socialt arbejde og undervisere, der har forskningserfaring og -kompetence indenfor det socialfaglige felt. Overordnet ønsker vi at vores nye undervisere:

- Har erfarings- og/eller forskningsbaseret baggrund i socialt arbejde.
- Har praksis- eller forskningserfaring inden for en eller flere af uddannelsens hovedområder
 - Beskæftigelsesindsats,
 - Udsatte børn, unge og familier,
 - Udsatte grupper eller personer med handicap
- Har pædagogisk viden og erfaring, gerne som underviser eller med projektvejledning og meget gerne med IT-baseret læring. Ansøgere uden erfaring vil også kunne komme i betragtning.
- Har lyst til at indgå i et tværfagligt samarbejde med kolleger i tilrettelæggelsen af undervisningen.
- Har viden om og interesse for socialt arbejdes teoretiske og metodiske grundlag samt lyst til at styrke koblingen mellem uddannelsen, forskning og praksis.

Vi forventer at ansætte undervisere med følgende faglige profiler:

- 3-4 socialfaglige undervisere med relevant faglig uddannelse som socialrådgiver/-formidler/ socionom ell. samt relevant videreuddannelse f.eks. diplom, master-, kandidatuddannelse eller Ph.D-grad.

Professionshøjskolen Metropol er en selvejende institution for videregående uddannelse med ca. 10.000 studerende og 1.000 medarbejdere i København.

Metropol skeler hverken til køn, alder, etnicitet eller lignende, men til kompetence og talent.

- 1 psykolog med relevant faglig uddannelse og som er teoretisk velkvalificeret og bredt funderet og gerne med Ph.D-grad.
- 2-3 samfundsfagligt funderede undervisere med relevant kandidat og evt. Ph.D-grad. Gerne med kendskab til forvaltninger og den kommunale organisering og/eller kendskab til nyere praksis inden for undersøgelse, dokumentation, evaluering og udvikling af det sociale arbejde – herunder gerne kvantitative metoder.

Metropol udbyder socialrådgiveruddannelsen fra København, Hillerød og Bornholm. Som underviser får du enten fast base i København eller i Hillerød. Under forudsætning af at FFL13 vedtages i den fremlagte form, kan vi til forskningskvalificerede ansøgere tilbyde at 40 % af din tid anvendes på forskning.

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås hos grunduddannelsesleder Helle Johansen tlf.: 7248 7107 eller forskningsleder Frank Ebsen tlf.: 7248 7133.

Stillingerne er fuldtidsstillinger og er ledig pr. 1. februar eller snarest derefter. Ansættelse sker som adjunkt/lektor. Aflønning efter overenskomst mellem Finansministeriet og pågældende organisation og med mulighed for tillæg efter ny løn.

Ansøgningsfrist er onsdag d. 12. december. Ansættelsessamtaler finder sted i uge 51.

For uddybet stillingsopslag henvises til www.phmetropol.dk/Job

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

Gentofte Hospital Budget og finansfunktionen

Budget- og finanschef

Vi søger en analytisk stærk og handlekraftig generalist med gode kommunikative evner til ledelse af Budget og finansfunktionen, som hører under hospitalets økonomiafdeling.

Vi forestiller os, at du har en samfundsvidenskabelig uddannelse kombineret med erfaring i økonomistyring på hospitals- eller regionsniveau og gerne ledelseserfaring, men det er ikke et krav.

Hvis du vil vide mere om stillingen, kan du kontakte økonomichef Hans Anton Nygaard på telefon 2858 7751 / hans.anton.nygaard@regionh.dk

Ansøgningsfristen er den 16. december 2012. Samtaler afholdes 18-20. december 2012. Stillingen ønskes besat snarest muligt herefter.

Det fulde stillingsopslag kan ses på hospitalets hjemmeside under Job og uddannelse.

REGION

2 adjunkter/lektorer

til Univerity College Lillebælt,
Administrationsbacheloruddannelsen i Odense

Relevant uddannelse på kandidatniveau gerne suppleret med en ph.d. grad eller anden relevant videreuddannelse.

Skal kunne undervise og vejlede i bl. a:

- Makroøkonomi, f.eks. finans- og rentepolitik.
- Mikroøkonomi på kommunalt, regionalt og statsligt niveau, f.eks. budgetlægning og økonomistyring.

Eller:

- HR, organisationspsykologi, arbejdsmiljø, kommunikation og kompetenceudvikling.

Primære opgaver vil være undervisning og udvikling af Administrationsbacheloruddannelsen.

Se det fulde opslag på
ucl.dk/job

Ansøgningsfrist 10. december 2012



DIREKTØR (BØRNE- OG UNGEOMRÅDET) TIL GRIBSKOV KOMMUNE

"Vi har et sammenhængende børneområde uden indre grænser" (medarbejder)

Du får et helhedsansvar i et konstruktivt kollegialt fællesskab i direktørgruppen. OG samtidig klare ansvarsområder på børne- og ungeområdet (og tværgående projekter).

Du får indflydelse på en række udfordrende udviklingsforløb. Herunder: Implementering af ny skolestruktur og inklusionspolitik. Etablering af børnebyer i 3 lokalområder, så der skabes individuelle tilbud tilpasset lokalområdernes behov og kultur.

Et stærkt familie- og rådgivningsmiljø, hvor man via bl.a. tidlig indsats tager faglig hånd om børn og familier – med svære forudsætninger.

Du bliver også som direktør involveret i Gribskov Kommunes vækststrategi, der skal skabe fremtidens rammer for borgere og virksomheder. Herunder: Hvilken rolle kan daginstitution/skole spille i den bystrategiske udvikling?

Hent den uddybende job- og personprofil hos www.lundgaard-konsulenterne.dk.

- **Yderligere oplysninger** kan fås hos partner Lars Lundgaard, tlf. 4021 7037 og kommunaldirektør Hugo Pedersen, tlf. 4030 7570.
- **Ansøgning sendes** via stillingsmodulet på www.lundgaard-konsulenterne.dk så den er modtaget senest den 4. december 2012 kl. 09.00.



KØGE KOMMUNE

Ambitiøse udbudskonsulenter til Køge Kommune

Brænder du for udbudsområdet? Så er du måske en af vores nye kolleger! Direktionens Analyse- og Udbudsteam søger en erfaren udbudskoordinator og en udbudskonsulent med specialistkompetencer.

Du kommer til at arbejde i en kommune, som er i fuld gang med at udvikle sig til et regionalt kraftcenter med bygning af hoved-sygehus, udvikling af et nyt byområde i Køge Kyst, ny jernbane og andre perspektivrige projekter, der vil præge og udvikle byen i de kommende år.

Der er stor politisk opmærksomhed på udbudsområdet i Kommune. Udbudsenheden har et godt omdømme i organisationen – vi er fagligt ambitiøse og udviklingsorienterede. Vi har for nyligt integreret vores udbudsenhed og analyseenhed i samme team for at understøtte det faglige miljø og opnå de synergier, der ligger i samarbejdet.

Arbejdsopgaver

Du vil dels få ansvaret for at gennemføre egne udbudsforretninger, dels fungere som sparringspart for kommunens forvaltninger og institutioner. Udbudsopgaverne er organiseret som selvstændige projekter, hvor du som udbudskonsulent er projektleder og ansvarlig for alle faser af de enkelte udbud; fra for-analyse og udarbejdelse af business case til implementering og forankring internt i organisationen.

Vi laver både egne -, SKI - og tværkommunale udbud. Vi prioriterer netværksarbejde højt, og deltager aktivt i Fælles Udbud Sjælland, som omfatter de 17 kommuner i region Sjælland.

Særligt for udbudskoordinatoren

Du får den faglige koordinerende rolle på udbudsområdet i dagligdagen, hvor du holder styr på udbudsplanen og sikrer at tidsplaner og aftaler overholdes.

Du arbejder målrettet og strategisk med udbudsområdet og identificerer nye områder af kommunens aktiviteter, der kan konkurrenceudsættes. Du har samtidig et stort behov for selv at gennemføre komplekse udbudsforretninger og sætter en ære i at holde dig up-to-date med seneste praksis på udbudsområdet.

Vi ser gerne at du

- har stor erfaring med at planlægge og gennemføre kommunale udbud fra a til z (minimum 5 år)
- er resultatorienteret og ansvarsbevidst
- har en god organisationsforståelse og stærke kommunikative evner
- er robust og kan bevare overblikket selv i pressede situationer
- ser muligheder frem for begrænsninger
- har stærke interpersonelle kompetencer.

Særligt for udbudskonsulenten med specialistkompetencer

Du får en central rolle i udbudsenheden med særlig fokus på det udbudsretlige område. Du skal være projektleder på alle typer af udbudsforretninger og være sparringspartner til forvaltningerne. Du deltager aktivt i udvikling af udbudsområdet.

Vi ser gerne at du

- har stærke juridiske kompetencer på udbudsområdet
- har stor erfaring med at planlægge og gennemføre kommunale udbud
- er analytisk og arbejder struktureret
- kan samarbejde på tværs af faggrænser.

Uddannelsesbaggrund

For begge stillinger gælder, at vi forventer, at du har en relevant akademisk uddannelse.

Vi tilbyder

Spændende og udadvendte jobs i et velfungerende og dynamisk team med høj faglighed. Vi vægter det kollegiale samarbejde og sparring med hinanden højt, og vi har en ligefrem og humoristisk omgangstone.

Løn og ansættelsesforhold

Tiltrædelse den 1. februar 2013.

Løn og ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst, herunder principperne om Ny Løn.

Tillæg for erfaring og kvalifikationer kan forhandles. Begge stillinger er fuldtidsstillinger. Der planlægges ansættelsessamtaler torsdag og fredag i uge 50.

Yderligere informationer

Hvis du gerne vil have flere oplysninger er du velkommen til at kontakte teamleder Michael Lund på telefon 2933 7095, mail michael.lund@koege.dk eller Økonomichef Kenneth Bo Nielsen på telefon 2879 2059, mail kenneth.bo.nielsen@koege.dk.

Se også kommunens hjemmeside www.koege.dk.

Ansøgningen

Ansøgningsfrist mandag den 10. december kl. 12.00. Ansøgningen og CV sendes pr. mail til fkf.stilling@koege.dk.

Marker ansøgningen med "Stilling som udbudskoordinator" eller "Stilling som udbudskonsulent med specialistkompetencer".

Køge Kommune ønsker at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder uanset etnisk baggrund.

Assistant/Associate Professorships

in Organizational and Behavioral Economics



Copenhagen Business School invites applications for two vacant Assistant/Associate Professorships in Organizational and Behavioral Economics applied to management studies. The appointments will be made within the Department of Innovation and Organizational Economics (INO).

The positions are four-year tenure-track Assistant or tenured Associate Professorships with research and teaching obligations.

INO research is focused on innovation and entrepreneurship, informed by organizational economics, and predominantly based on unique empirical data analyzed with the use of state-of-the-art methods.

Qualifications

For assistant professors:

- A PhD degree (or the equivalent) in the field. (The qualifications must be obtained by the start of the contract)
- A strong research record or demonstrated potential in Organizational and Behavioral Economics applied to management studies within the research profile of the Department
- Entry level teaching experience
- An interest in developing courses within the field

For associate professors:

- A PhD degree (or the equivalent) in the field
- A strong publication record in Organizational and Behavioral Economics applied to management studies within the research profile of the Department
- Substantial teaching experience and qualifications
- A demonstrated capacity to develop courses and study programs

Application

Please see full announcement at uk.cbs.dk/jobs

Application must be sent via the electronic recruitment system at uk.cbs.dk/jobs under "vacant positions", where the application form is also available.

Closing date: 21 January 2013

Copenhagen Business School must receive all application material, including all appendices (see full announcement), by the application deadline.

Details about Copenhagen Business School and the Department are available at www.cbs.dk



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

With some 19.000 full and part-time students, 600 full-time faculty members, 220 PhD students and 630 administrative staff, Copenhagen Business School is a unique businessoriented university with a full portfolio of Bachelor, Master's, MBA/EMBA, PhD and Executive programmes delivered in English and Danish. Details about CBS are available at cbs.dk

djoef

Få feedback på
din ansøgning
og CV

Er du i tvivl, om din ansøgning og CV matcher stillingens og din egen profil?

Mail det til djoef@djoef.dk sammen med stillingsopslaget så giver vi dig sparring inden for 24 timer på hverdage.

djoef.dk/jobsoegning



EKSTERNT LEKTORAT

I PANTERET PÅ DELTIDSUDDANNELSEN
– 544694

Ved Juridisk Institut, Business and Social Sciences, Aarhus Universitet, er et eksternt lektorat ledigt til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

EKSTERNT LEKTORAT

I OBLIGATIONSRET PÅ DELTIDS-
UDDANNELSEN – 544690

Ved Juridisk Institut, Business and Social Sciences, Aarhus Universitet, er et eksternt lektorat ledigt til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

EKSTERNT LEKTORAT

I AKTIE- OG ANPARTSSELSKABSRET
PÅ DEN JURIDISKE KANDIDAT-
UDDANNELSE – 544687

Ved Juridisk Institut, Business and Social Sciences, Aarhus Universitet, er et eksternt lektorat ledigt til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

UNDERVISINGSASSISTENT

I FORVALTNINGSRET - 544684

Ved Juridisk Institut er en stilling som undervisningsassistent på bacheloruddannelsen ledig til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

UNDERVISINGSASSISTENT

I FORVALTNINGSRET, DELTIDS-
UDDANNELSEN – 544197

Ved Juridisk Institut er en stilling som undervisningsassistent på bacheloruddannelsen ledig til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

UNDERVISINGSASSISTENT/ STUDENTERINSTRUKTOR

I RETTEN I SAMFUNDET – 542468

Ved Juridisk Institut er et antal stillinger som undervisningsassistent/studenterinstruktør på bacheloruddannelsen ledige til besættelse pr. 1. februar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

UNDERVISINGSASSISTENT/ STUDENTERINSTRUKTOR

I DELE AF FORMUERET, 1. ÅR – 543463

Ved Juridisk Institut er et antal stillinger som undervisningsassistent/studenterinstruktør på bacheloruddannelsen ledige til besættelse medio januar 2013.

Ansøgningsfrist: 10. december 2012.

LÆS STILLINGSOPSLAGENE
OG SØG ONLINE

på www.sam.au.dk/aktuelt/ledige-stillinger



Aarhus Universitet tilbyder et inspirerende uddannelses- og forskningsmiljø for 40.000 studerende og 11.000 medarbejdere, der sikrer resultater af høj international standard. Den budgetterede omsætning i 2012 udgør 6.2 mia. kr. Universitetets strategi og udviklingskontrakt kan ses på www.au.dk



Vejledere og virksomhedskonsulenter til Jobbanken.nu

Vi søger snarest 3 personer, som kan vejlede og udføre virksomhedskonsulentopgaver - til vores afdelinger i Herning, Århus og København. Vedkommende skal indgå i en helhedsorienteret beskæftigelsesindsats med henblik på at få flere i job, hvor det at kunne vejlede og motivere samt skabe job er i fokus. Jobbet kræver, at du er fleksibel, ligesom det er præget af en høj grad af resultatorientering.

Ansøgningsfrist

Vi ser frem til at modtage din ansøgning via mail senest tirsdag den 11.12.2012 kl. 12.00. Ønsker du at høre nærmere om stillingen, er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Tobias Effersøe på T: 97 22 30 64 / M: 61332009.

Tiltrædelse

Snarest derefter.

Ansøgning vedlagt relevante bilag sendes til: Jobbanken.nu, Nygade 4, 7400 Herning
Mail: te@job-banken.nu

Scan koden og se hele stillingsopslaget



Eller se mere på www.job-banken.nu

job-banken.nu

Beskæftigelsesindsats for tildistributionssteder med et følsomt sind



Kontorchef

Et myndighedsområde med stor offentlig bevågenhed

Sikkerhedsstyrelsen i Esbjerg søger en forretningsorienteret, ambitiøs og dynamisk leder, der inspirerer og opsøger dialog samt evner et konstruktivt og udviklende samarbejde med internationale og nationale interessenter, herunder ikke mindst det danske erhvervsliv.

Se mere på www.mercuriurval.dk (referencenummer DK-160-49068)

Mercuri Urval

Gladsaxe
gymnasium



søger en udviklingsorienteret og visionær vicerektor

Kan du lide at have mange bolde i luften? Trives du i et udviklingsorienteret miljø?

Vi søger en vicerektor, der vil være med til at udvikle Gladsaxe gymnasium i samarbejde med den øvrige ledelse og de pædagogiske medarbejdere. Og som vi arbejder for vores vision; "Vi vil sende ansvarlige, dygtige og nysgerrige studenter ud i verden."

Gladsaxe gymnasium har ca. 1.000 elever og 120 medarbejdere. Vi tror på at udvikling sker i et konstruktivt samarbejde og at resultater skabes i dialog med elever og lærere.

Vi forventer at du har:

- Ledererfaring fra undervisningssektoren
- Erfaring med at skabe pædagogisk udvikling
- Gode samarbejdsevner
- Motiverende og lydhør tilgang til ledelse
- Et godt humør og et positivt menneskesyn
- Samt at du har en relevant uddannelse og undervisningserfaring fra det gymnasiale område

Dine opgaver:

- Interne udviklingsprojekter
- Uddannelsesplanlægning
- Andre driftsopgaver
- Udvikling af eksterne samarbejdsprojekter
- Kompetence- og efteruddannelse
- Samarbejde med gymnasievejledere
- Ansættelse og uddannelse af pædagogiske medarbejdere
- Personaleansvar
- Økonomi

Vi kan tilbyde:

- En ambitiøs og udviklende arbejdsplads
- Godt arbejdsmiljø
- Gode kolleger og dygtige elever

Løn- og ansættelsesforhold:

Løn- og ansættelsesforhold i henhold til relevant overenskomst.

Tiltrædelse:

1. februar 2013

Yderligere oplysninger fås hos rektor Eva K. Steensen på mobil 56 53 38 34 og på skolens hjemmeside www.gladgym.dk

Ansøgningsfrist:

30. november 2012

Ansøgning sendes til:

Rektor Eva K. Steensen
Gladsaxe gymnasium
Buddinge Hovedgade 81
2860 Søborg
eller e-mail: job@gladgym.dk

Strategisk indkøbs- og udbudskonsulent

Indkøbssektionen opnormeres med yderligere en akademiker for at styrke fokus på det strategiske indkøb. Du er f.eks. cand.merc.jur, cand. jur. eller tilsvarende og har solid erfaring med professionel, strategisk styring af indkøb og udbud.

Interesseret?

Du er meget velkommen til at kontakte kolonnechef Jørn Allan Pedersen på tlf. 40 90 38 10. Læs hele stillingsopslaget og mere om Beredskabsstyrelsen under Om os -> Job -> Ledige stillinger på www.brs.dk

Ansøgningsfristen er mandag den 3. december 2012 kl. 12.00. Ansættelsessamtaler gennemføres i uge 50.

Beredskabsstyrelsen
Datavej 16
3460 Birkerød

Tlf: 45 90 60 00
E-mail: brs@brs.dk
www.brs.dk



Er du til økonomistyring, analyseopgaver og ledelsesinformation?

Kan du se dig selv i et travlt og spændende job med varierende og selvstændige arbejdsopgaver som fx udvikling af den kommunale økonomistyring, ledelsesinformation, analyser og overordnet budgetlægning?

Så ser Roskilde Kommune frem til at høre fra dig.

Ansøgningsfrist den 3. december 2012.

Du kan læse det fulde stillingsopslag på:
www.roskilde.dk/job



www.roskilde.dk/meningsfuldtjob



AC-medarbejder til Foreningen af Speciallæger

Vi søger en akademisk medarbejder til Foreningen af Speciallægers sekretariat (FAS). FAS er faglig organisation for overlæger, praktiserende speciallæger, læger i erhvervslivet, universitetsansatte læger og andre – primært speciallæger i slutstillinger. Sekretariatet består af 25 medarbejdere. Medarbejderen skal primært arbejde med overlægeområdet, men også med andre medlemsgrupper.

Vi forestiller os en samfundsvidenskabelig kandidat, som bl.a. skal:

- Yde generel og individuel rådgivning til medlemmerne
- Yde bistand og sparring til foreningens tillidsrepræsentanter
- Deltage i centrale og regionale forhandlinger
- Deltage i undervisning af tillidsrepræsentanter
- Udarbejde beslutningsoplæg til bestyrelsen

Endvidere skal du have lyst til at arbejde med sundhedspolitiske problemstillinger samt formidling af sundhedspolitiske synspunkter med henblik på at varetage mere overordnede interesser for foreningens medlemmer. Analytisk sans samt en god formidlingsevne i både skrift og tale er derfor afgørende.

Vi forestiller os en kandidat med nogle års erhvervs erfaring og med viden om og interesse for det arbejds- og ansættelsesretlige område og meget gerne med erfaring inden for organisations- eller sundhedsområdet. Du skal have lyst til at indgå i et tæt og konstruktivt samarbejde med dine kommende kolleger, da deling af viden på tværs i sekretariatet prioriteres højt.

Vi kan tilbyde en attraktiv arbejdsplads med gode kolleger, fine udviklingsmuligheder samt gode løn- og ansættelsesforhold med udgangspunkt i statsoverenskomsten og i henhold til husaftale. Stillingen er på fuld tid og ønskes besat snarest muligt efter aftale.

Der forekommer arbejde uden for normal dagarbejdstid, ligesom en vis rejseaktivitet må påregnes.

Yderligere oplysninger om stillingen kan fås ved henvendelse til direktør Kasper Axel Nielsen (kan.fas@dadl.dk), tlf. 35 44 84 20 eller tillidsrepræsentant Lars Strunge (lst.fas@dadl.dk), tlf. 35 44 84 12.

Ansøgning med CV sendes til: Foreningen af Speciallæger, Kristianiagade 12, 2100 København Ø.
Send gerne ansøgningen elektronisk til fas@dadl.dk.

Ansøgningsfrist: Mandag den 3. december 2012 kl. 12.00.

Foreningen af Speciallæger har ca. 8.000 medlemmer, som er organiseret i en række forhandlingsberettigede foreninger. Overlægeföreningen er den største med 6.000 medlemmer og Foreningen af Praktiserende Speciallæger den næststørste med 1.100 medlemmer. Foreningen af Speciallæger er en selvstændig forening i Lægeföreningen.



djøf

Her er et netværk for dig

Find det netværk, der passer til dig
- eller start dit eget netværk, så stiller
vi en proceskonsulent til rådighed.

djoef.dk/netvaerk

Vi søger AC-medarbejdere til opgaver med ejendomsområdet, energitiltag, økonomi og HR

Kan du være med til at implementere vores strategi, og er du en af vores nye engagerede og fagligt dygtige kolleger?

Bygningsstyrelsen forsyner universiteter og statsinstitutioner med fremtidssikrede lokaler til læring, undervisning og kontorbrug. Bygningsstyrelsen er Danmarks største offentlige ejendomsvirksomhed. Vi er ca. 220 medarbejdere. Vi sørger for bygninger på godt 4 mio. m², 1.600 lejemål og projekter for ca. 15 mia. kr.

Kontorer og forskningsmiljøer

Det er vores hovedopgave at stille studie- og forskningsmiljøer og kontorlokaler til rådighed for vores kunder, bl.a. universiteterne, centraladministrationen, politiet og domstolene. Vi leverer nybyggeri og moderniseringer, udlejer statens ejendomme og forhandler gode lejekontrakter til statens institutioner.

Som en styrelse i Klima-, Energi- og Bygningsministeriet spiller energioptimering af de statslige ejendomme en central rolle i vores opgaveløsning, ligesom vi stiller krav til energimærke af ejendomme ved indgåelse af lejekontrakter.

Kunderådgivning på ejendomsområdet

Dine arbejdsopgaver vil være at bistå vores dygtige kunderådgivere med at afdække kundernes lokalebehov og mulighederne for at fremskaffe optimale universitets-, kontor- og arkivlokaler i nært samarbejde med vores kunder. Vi stiller store krav til dine egne skriftlige formidlingsevner.

Energitiltag

På energiområdet er vores hovedopgaver lige nu regeringens energigireoveringsstrategi, udvikling af Bygningsstyrelsens energistrategi, analyser og formidling af erfaringer med energioptimering i statens ejendomme. Du vil få et betydeligt ansvar for at implementere Bygningsstyrelsens interne energistrategi.

Økonomifunktionen

Du skal som medarbejder i Økonomi levere styringsrelevante opfølgninger og analyser af høj kvalitet til såvel direktionen som Klima-, Energi- og Bygningsministeriet. Du skal derfor

have gode analyseevner og talforståelse og kunne formidle komplekse faglige problemstillinger på en klar måde.

Styrket HR-indsats

Som fuldmægtig i HR skal du løse en række forskelligartede arbejdsopgaver inden for HR-området. Det kan være alt fra analytiske opgaver i forbindelse med udarbejdelse af ledelsesinformation, tilfredshedsundersøgelser, organisationsudvikling og kompetenceudviklingsforløb til mere administrative opgaver i forbindelse med ansættelser.

Administration af Christiania - akutjob

Der vil være en række forskelligartede arbejdsopgaver om Christiania, hvor du skal forberede forhandlinger, udarbejde datagrundlag, skrive tekster, breve mv. Stillingen besættes som et akutjob.

Ansættelsesvilkår

Løn og ansættelsesvilkår sker i henhold til overenskomst for Akademikere i staten og ansættelserne vil være som fuldmægtige. Dit arbejdssted vil være Carl Jacobsens Vej 39, 2500 Valby.

Ansøgning og kontakt

Læs mere og søg de nye jobs via bygst.dk. Ansøgningsfristen er den 30. november og vi forventer tiltrædelse pr. 1. februar 2013.

Mangfoldighed er et aktiv, som vi bruger i vores hverdag for at løse vores opgaver. Vi opfordrer alle interesserede uanset alder, køn, race, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge.

HAR DU LIDT STØRRE FØDDER END DE FLESTE?

TIL KVINDER



**Romika
vinterstøvle**
Str. 42-45
Pris: kr. 899,-



**Gabor
vinterstøvle**
Str. 42-44
Pris: kr. 899,-



**Mustang
ankelstøvle**
Str. 42-45
Pris: kr. 649,-



**Softwaves
lang støvle**
Str. 41-45
Pris: kr. 1.399,-

Perfekte til vinterens fester!



**Machado
pump**
Str. 42-45
Pris: kr. 449,-



**Softwaves
laksko**
Str. 42-45
Pris: kr. 899,-

TIL MÆND



**Jomos
vinterstøvle**
Str. 46-51
Pris: kr. 999,-



**Skechers
sneaker**
Str. 46-50½
Pris: kr. 699,-

Bestil online på
www.giantshoes.dk
eller læg vejen forbi vores
forretning i Søborg.

Vi har altid et stort udvalg på
lager – også i brudesko
og selskabssko.