

djøfbladet

**Jeg prøver
at huske
at ledere
også er
mennesker**

NR. 08
MAGASINET FOR
MEDLEMMER AF DJØF
14. SEPTEMBER 2019

**jeg har danset med dem
men det er som om
de er holdt op med at danse
og behøver vi
diskutere
om jeg har ret
til at føle
det jeg føler
hvis skyld det er
at jeg ligger derhjemme
på tredje måned**

“Hvis jeg skal beskrive Grønlands Selvstyre med 3 ord, vil det være spændende, udfordrende og vigtigt. Spændende, fordi vi har så mange forskellige opgaver. Udfordrende, fordi opgaverne ofte er meget komplekse. Vigtig, fordi det vi beslutter, har betydning for borgeren.

Mit arbejde giver mening, når det giver mening for borgeren.”

Janus Chemnitz Kleist

Departementet for Erhverv,
Arbejdsmarked og Handel



Læs om jobmuligheder
i Grønlands Selvstyre på
www.naalakkersuisut.gl/job

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND





Er du DAHLs næste talent?

Hos DAHL bryder vi med den traditionelle opfattelse af karriere i advokatbranchen. Vi har talent som vores vigtigste aktiv og tror på at forskellighed gør en forskel.

Vi arbejder derfor løbende med at tiltrække, udvikle og fastholde dygtige medarbejdere. Vores ambition er altid at finde dine talenter og udfolde det!

**Skal du være vores næste advokatfuldmægtig eller advokat?
Så læs mere på dahllaw.dk**

DAHL

| advokatfirma

Indhold

DJØFBLADET SEPTEMBER 2019

Jeg prøver
at huske
at ledere
også er
mennesker
jeg har danset med dem
men det er som om
de er holdt op med at danse
og behøver vi
diskutere
om jeg har ret
til at føle
det jeg føler
hvis skyld det er
at jeg ligger derhjemme
på tredje måned

djøfbladet
08
MAGASINET FOR
WELFARE AF DJØF
19.09.2019

18

PSYKISKE ARBEJDSKADER

Der er et digt på forsiden af dit Djøfblad

Digtet er skrevet af Jette Louise Flensburg, som udgav digtsamlingen 'Fra indersiden af arbejdslivet' efter et stresskollaps. Hun er én af mange, der har kontaktet os, efter at vi begyndte at skrive om danskeres problemer med at få anerkendt psykiske arbejdsskader.

For mens de fleste anerkender, at stress er et stort problem, er der ikke megen anerkendelse til dem, der bliver knækket af deres arbejde eller af chefen. Din psykiske arbejdsskade er dit eget problem.

I dette nummer af Djøfbladet gennemgår vi, hvad der møder folk, som bukker under. Find ud af, hvor systemet fejler, hvor du skal kæmpe – og hvor du kan få hjælp.

24

KARRIERE

Alle skal starte et sted

Juraprofessor Ditlev Tamm startede fx med at stemple døde pensionsmodtagere. Han og fire andre djøfere fortæller om deres første studiejob.

26

SAMFUND

Balladen om konsulenterne

Hvorfor skyder vores egen fagforening på os? Sådan reagerede flere medlemmer, da Djøf under valgkampen sagde, at der skal loft på statens brug af konsulenter. Nu svarer formanden på kritikken.

- DE FASTE**
- 06 Djøf mener
 - 07 Kort & Nyt
 - 14 Klumme
 - 16 Tech-rapport
 - 48 Bøger
 - 54 Dit Djøf
 - 57 Efteruddannelsen
 - 58 Brevkasse
 - 60 Boliger
 - 64 Nyt job





28

28

PORTRÆT

Bag Vestager

Hun klædte Vestager på til de store kampe med Google, Apple og Amazon. Nu er Ditte Juhl-Jørgensen røget op i det øverste EU-ledelseslag.

36

DATA

Det er djøfernes skyld

Djøfjerne har for meget indflydelse på vigtige beslutninger – og bliver forbundet med 'bureaukrati, kontrol og magt'. Se resultaterne af en ny undersøgelse af djøfernes omdømme.

38

FORSKNING

Middelklassen har magten

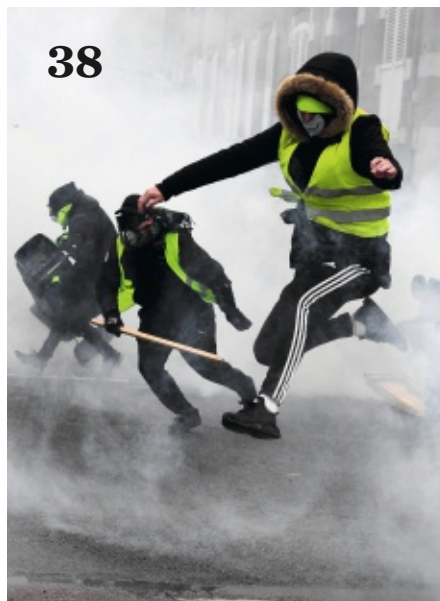
Det er ikke eliten, der bestemmer den økonomiske politik – det er middelklassen. Og den har vendt de fattige ryggen, siger forsker Mads Andreas Elkjær.

44

ØKONOMI

Platformsøkonomien vinder frem

Flere og flere arbejder freelance. Er platformsøkonomien en fed fidus for firmaerne – eller vejen til et bedre arbejdsliv



38

50

KRONIK

Moderne medarbejdere har brug for, at deres job giver mening

66

DET, JEG HAR LÆRT

Eva Smith



66

Kvalitet koster

Af *Kristian Nysom Lassen, formand for Djøf Studerende*

I disse uger er 10.000-vis af studerende ved at finde sig til rette på deres nye uddannelser. Helt præcist fik 65.714 nye studerende i slutningen af juli brev om, at de er optaget på en videregående uddannelse. Heraf starter 11.298 på en samfundsvidenskabelig universitetsuddannelse. Det er rekordmange og demonstrerer med al tydelighed, at arbejdsmarkedet har brug for djøferne.

Men det handler langt fra kun om at få flest muligt igennem på kortest mulig tid – for færrest muligt kroner. En tankegang uddannelsesområdet desværre har været præget af i mange år under skiftende regeringer.

Uddannelsesområdet har været – og er – hårdt ramt af nedskæringer. Her på Aalborg Universitet, hvor jeg studerer Innovation og Digitalisering, har vi bestemt mærket til, at vi, alene på det samfundsvidenskabelige fakultet, har sagt farvel til næsten 10% af undervisere og administrative medarbejdere det seneste halve års tid.

Det går naturligvis ud over kvaliteten i undervisningen, når færre undervisere skal sikre ordentlige uddannelser til os studerende. Selvfølgelig bliver der mindre tid til den enkelte og dårligere muligheder for den feedback, vejledning og sparring, der er helt afgørende for, at vi som studerende kan suge fagligheden til os og forberede os på et langt arbejdsliv.

Vi kan også se, at stadig flere studerende melder om problemer med stress og mistrivsel under studierne. Det er der mange årsager til, men mest af alt handler det om, at vi som studerende gennem mange år er blevet set som en udgift og ikke som hele mennesker. Der skal være tid og plads til, at vi kan lære – og en del af læringen er også at begå fejl. Det er med til, at vi udvikler os som mennesker på godt og ondt.



Jeg håber og forventer, at den nye regering gør alvor af løfterne og stopper nedskæringerne på uddannelsesområdet.

Kristian Nysom Lassen

Jeg håber og forventer, at den nye regering gør alvor af løfterne og stopper nedskæringerne på uddannelsesområdet. Og det er ikke nok blot at stoppe grønthøsteren og fastholde det midlertidige og meget nødvendige løft af uddannelsesbevillingerne til de humanistiske og samfundsvidenskabelige uddannelser. Der er behov for en reel tilbageførsel af nogle af de sparede milliarder, vi savner i den daglige undervisning.

Jeg vil også gerne opfordre både de nye studerende – og alle jer, der er godt i gang med studierne – til at engagere jer i hinanden og i jeres studier. Der er masser af muligheder for et aktivt studieliv, hvor du indgår i stærke fællesskaber. Og det er den bedste vej til et godt og udbytterigt studieliv.

Brug hinanden. Brug jeres undervisere. Og brug Djøfs mange tilbud til studerende. ■



Djøfbladet er et magasin for medlemmer af Djøf.

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

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

Abonnementspris 1.020 kr. excl. moms.
Gratis for medlemmer af Djøf.

Redaktion
Chefredaktør Dennis Christiansen (ansvarsh.)
dch@djoef.dk, 33 95 97 84

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

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

Art Director Håkan Rossing
hro@djoef.dk, 33 95 97 00

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

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

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

Journalist Linda Overgaard
lio@djoef.dk, 33 95 97 83

Journalistpraktikant
Emma Brink
ebr@djoef.dk, 33 95 97 99

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

Debat
Indlæg til siden med læserbreve bedes sendt til bladet@djoef.dk senest 14 dage før udgivelsesdato. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte indsendte læserbreve. Mere om retningslinjer for læserbreve og debat på djoefbladet.dk/debatregler.

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

Næste nummer
Udkommer: 12.10.2019
I 2019 udgives 11 numre af Djøfbladet.
Annonce-deadlines:
www.dgmedia.dk/djoef

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

 **DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL**
Oplag 87.066
Forside Uddrag af 'Ramt'
af Jette Louise Flensburg
Tryk Stibo



5041-0004
TRYKSAG
Djøfbladet er trykt på papir fra bæredygtigt skovbrug, og bladet er trykt i Danmark på et ISO 14011 miljøcertificeret trykkeri.



Henning Thiesen
Formand for Djøf



Hanne Fugl Eskjær
Formand for Offentlige Chefer i Djøf



Mathias Dahlerup Krarup
Formand for Djøf Advokat



Sara Vergo
Formand for Djøf Offentlig



Henrik Funder
Formand for Djøf Privat



Ninna Würtzen
Formand for Djøfs Pensionistforening

KORT & NYT

Læs om et japansk oprør mod højhælede sko, som har spredt sig. Få et overblik over de djøf-studier, der giver mest i løn. Og så har vi fem grunde til, at vi i virkeligheden *elsker* møder.

NYT JOB

24, fastansat og (næsten) færdiguddannet

Der går næsten et helt år, før Emma Høegh Almdal kan skrive cand.jur. øverst på cv'et. Alligevel kan hun allerede tilføje titlen som advokatfuldmægtig, for i september 2020 starter hun på advokatuddannelsen hos advokatfirmaet Plesner.

”Jeg skulle egentlig søge job, mens jeg var på udveksling. Men jeg tænkte, at jeg lige så godt kunne give det et skud, mens jeg var i Danmark og havde tid og overskud.”

Hun havde heldet med sig – men hun har også arbejdet for det.

”Jeg er meget målrettet, jeg ved, hvad jeg vil, og jeg har god erfaring fra mine studiejobs. Jeg tror, at de kunne se, at det var et godt match. Jeg er arbejdsom og hurtig til at lære, det, tror jeg også, skinnede igennem for dem.”

Nu glæder hun sig bare til at starte.

”Jeg føler mig enormt privilegeret over, at det er der, jeg får lov til at starte. Det er noget, jeg har drømt om, men som jeg ikke turde håbe på.” /ebr



MÅ DU GÅ I SNEAKERS PÅ JOB?

Du kender #MeToo. Men har du også hørt om #KuToo? Det er et oprør skabt af japanske kvinder. 'Kutso' betyder sko, 'kutsuu' betyder smerte. Pointe: Man kan få hammertæer, knyster, ligtorne og ondt i ryggen af at gå i høje hæle dag ud og dag ind.

Men på det konservative japanske arbejdsmarked er det ofte et krav fra arbejdsgiveren. Stifteren af #KuToo, Yumi Ishikawa, var ansat i et bedemandsfirma, hvor hun blev pålagt at gå i højhælede sko.

Sanne Udsen, der er cand.polit., ph.d. i erhvervsøkonomi og forfatter til bl.a. bogen 'Takt og tone på jobbet', har godt registreret den internationale debat om høje hæle.

"Her i landet er vi typisk meget afslappet påklædt, og vi er generelt ikke så glade for dresscodes. Jeg kan dog på en måde godt se, at et krav om en 'seriøs sko med hæl' til kvinder – og her er der altså forskel på en pæn sko med en mindre hæl og så stiletter på mere end 10 centimeter – svarer lidt til, at mænd bærer slips på jobbet. Det har en symbolsk betydning. Selv om jeg vil vove den påstand, at det er noget mere anstrengende at gå i højhælede sko end med slips."

Men tingene ændrer sig også, påpeger Sanne Udsen og trækker tråde til sit første karrierjob.

"Dengang så man kun sneakers i gadebilledet. Men nu er de kommet ind på kontorerne. I dag kan du sagtens møde topprofessionelle kvinder i pæn nederdel og sneakers. Men det kommer selvfølgelig stadig an på professionen. Jeg tror ikke, du vil se en fra Kammeradvokaten – uanset om det er en mand eller en kvinde – møde op i sneakers til et møde i Finansministeriet fastslår, Sanne Udsen. /ebn



Japanske Yumi Ishikawa sagde fra over for kravet om at gå i høje hæle, da hun var ansat i et bedemandsfirma. Det blev begyndelsen på #KuToo.

8%
af danskerne er
tidsbegrænset ansat
eller freelancere.
Andelen har været
stabil eller let
faldende de seneste
årtier. /ebn

Kilde: Tal fra DA på baggrund af arbejdsmarkedsstatistikkerne.

DET VÆRSTE ORD LIGE NU:

”AGIL”

Forklaring:

Det er jo klogt at arbejde agilt – det er bare vigtigt, at man også efterlever det ord, man slynger om sig med. Ellers kan det være lige meget. Så det værste ord kan også være det bedste.

- Lea Søndergaard Outzen, fuldmægtig i Koncern IT, Københavns kommune



CBS

EXECUTIVE
MBA

COPENHAGEN
BUSINESS SCHOOL

EXECUTIVE MBA



“Learning from other business fields through my peers opened up a completely new perspective on my own industry.”

Tine Holmboe, Senior Adviser, Danish Association of Architectural Firms.

**WHAT COULD THE CBS EXECUTIVE MBA DO FOR YOU?
JOIN THE NEXT INFO MEETING: 2 OCTOBER**

cbs.dk/emba

T: +45 3815 6002

E: mba@cbs.dk



TOP 5

De mest læste historier på djofbladet.dk

1. Vil du til samtale? 'Ros dem. Vis, at du elsker det, de laver'

Du skal vise en kommende arbejdsgiver, at du ikke bare brænder for opgaven, men også er helt forelsket i din nye arbejdsgiver.

2. Søren kæmpede for en god sag, men endte med at kæmpe for sit liv

3. "Ordet karriereplanlægning får mig til at kaste op"

4. De fleste nye job er usynlige – sådan finder du dem

5. Emma scorede drømmejob, et helt år før hun er kandidat

Periode 06.08.2019 til 30.08.2019



Den russiske Skybot F-850 blev i august sendt ud i rummet i en test af en ny raket. Om kosmonauternes selvværd har lidt skade på den konto, vides ikke.

Vi vil hellere erstattes af robotter end af en kollega

Når vores eget job står på spil, foretrækker vi at blive erstattet af en robot eller et stykke software frem for af en anden medarbejder. Det er konklusionen i et nyt tysk studie. Vi føler det nemlig som en mindre trussel mod vores selvværd at blive erstattet af en maskine end af et menneske. /tsa

MÅNEDENS CITAT

'Danmark er det land i Norden, som behandler ofrene dårligst under retssagen. Ved politikerne det?'

Professor emeritus i strafferet og straffeproses Gorm Toftegaard Nielsen, Weekendavisen

AFLYTNING

Højesteret godkender hemmelig optagelse af chef

Højesteret har omgjort en dom fra Vestre Landsret, som sidste år fastslog, at det var i orden at bortvise en medarbejder med tilbagevirkende kraft, efter at den ansatte i hemmelighed havde optaget en samtale med chefen. Landsretten fastslog, at den hemmelige optagelse var i strid med den ansattes loyalitetsforpligtelse. Dermed var det en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Sagen opstod i en jysk virksomhed, som udlejer vikarer til bl.a. byggebranchen. En kun-

deksulent – i dommen kaldet A – var uenig med sin arbejdsgiver om sin provision. Det kulminerede på et højspændt møde, hvor A bl.a. kastede med en computermus. Arbejdsgiveren bortviste A efter mødet. Det mente arbejdsgiveren i hvert fald selv. Det mente A ikke. A hyrede en advokat og lagde sag an om erstatning på 220.000 kr. for løn, overarbejde og provision.

Under retssagen om bortvisningen opdagede arbejdsgiveren, at A i hemmelighed havde optaget mødet, da A's advokat fremlagde en udskrift af lydfilen. Det fik arbejdsgiveren til

straks at bortvise A 'igen' med tilbagevirkende kraft – denne gang på grund af lydoptagelsen.

Højesteret fastslår altså nu, at hverken lydoptagelsen eller fremlæggelsen af båndudskriften i retten var en misligholdelse af ansættelsesforholdet.

Men giver Højesteret så carte blanche til en tændt diktafon skjult i lommen, når du skal til ballade-samtale med din chef?

Nej. Højesteret siger, at det beror på en konkret vurdering i hver enkelt sag. Hensynet til den ansatte skal afvejes over for hensynet til arbejdsgiveren og andre berørte. Derfor bliver Djøf fortsat nødt til at advare djøferne mod at lægge en tændt diktafon i lommen, når de skal ind og afgøre en tvist med chefen, siger Djøfs juridiske chef, advokat Rami Christian Sørensen.

For man kan risikere sit ansættelsesforhold, fastslår han og opfordrer i stedet til at søge rådgivning: Ring til Djøf og få hjælp i den konkrete situation. /ebn

 Læs hele historien på Djofbladet.dk

5 GRUNDE TIL AT VI ELSKER MØDER

Mange af os går rundt og siger, at vi hader møder. Men selv om møder kan være tidsspilde, holder vi ifølge britiske The Guardian alligevel af dem. Og det er der faktisk en del gode grunde til:

1. De fungerer - hvis de er små

Mellem fem og ni deltagere skulle være ideelt, og konsulentfirmaet Bain siger, at hver mødedeltager ud over syv reducerer effektiviteten med omkring 10 pct.

2. De sparer e-mails

Mens nogle møder kunne erstattes af "Send lige en e-mail...", så kan andre spare deltagerne for en lang kæde af e-mail-korrespondance, og så kan tiden være givet rigtig godt ud.

3. Sværere at lyve

På et møde er der mindre tid til at tænke over, hvad man vil sige, end når man skriver en e-mail. Derfor er det fx lettere at gennemskue, når en deltager modstræbende siger ja til et forslag, men reelt ikke har tænkt sig at følge det. Og en løgn bliver lettere opdaget.

4. Gode møder

Møder kan forbedres, fx ved at fjerne stolene, så mødet forkortes. Eller ved at forbyde computere og telefoner, ved at stille et stopur ved mødets start eller ved at holde pauser med stilhed, så alle får lejlighed til at tænke sig om.

5. Alligevel ikke så forhadte

Mange har det med at brokke sig over møder, men ifølge en artikel i MIT Sloan Management Review så viser forskning, at de fleste alligevel ikke hader møder så meget, som de går rundt og siger. En undersøgelse viste fx, at mere end to tredjedele fandt deres seneste møde ganske produktivt.

Så måske er en skjult værdi ved møder, at de giver os noget fælles, vi altid kan brokke os over. /lio



BAG TITLEN:

Agile People Consultant

Stefan Sander Grods er cand.merc.hrm og Agile People Consultant i Danske Bank

"Stillingen kan ses som en moderne kombination mellem en HR-rolle og en forandringskonsulent. Vi har bevæget os væk fra at se på medarbejderne som en ressource og nu snarere et menneske. Det synes jeg er en fed ændring af perspektivet på medarbejdere."

KLIMA

AFDELING PÅ CBS TAGER TOGET I OTTE TIMER

Department of Organization på CBS har lavet sin egen bæredygtighedspolitik i stedet for at vente på, at hele universitetet får en sådan.

Her er den:

- Ingen økonomisk støtte til flyrejser, hvis destinationen kan nås inden for otte timer med tog.
- Lavt CO2-aftryk er vigtigere end lav pris, når medarbejderne bliver nødt til at flyve.
- Vegetarmenu til arrangementer.

LØNFORSKELLE

Her er de 10 djøf-studier, der giver højest løn

Det er stadig de taltunge studier, der leder mod de tungeste pengepunge. Det viser årets liste over, hvilke djøf-uddannelser der fører til de højeste lønninger.

Hvis du vil have en månedlig lønindkomst på den gode side af 60.000 kr., er det de tunge matematiske og økonomiske uddannelser, du skal søge mod.

Igen i år topper forsikringsmatematik på Københavns Universitet listen. Det viser Djøfbladets årlige lønoversigt, der er hentet fra Uddannelses- og Forskningsministeriets Uddannelseszoom. Tallene viser medianlønnen inklusiv pension for kandidater 10 år efter endt uddannelse. Derfor er uddannelser, der er oprettet inden for de sidste 10 år, ikke inkluderet på listen. Du kan se hele listen på djofbladet.dk. /ebr

1. Forsikringsmatematik, KU – 75.000 kr.
2. Revisorkandidat, CBS – 65.600 kr.
3. Matematik-økonomi, KU – 65.400 kr.
4. Business Administration and Information Systems, CBS – 65.050 kr.
5. Erhvervsøkonomi og matematik, CBS – 64.350 kr.
6. Erhvervsøkonomi og virksomhedskommunikation, CBS – 61.500 kr.
7. Økonomi, AAU – 61.000 kr.
8. Økonomi, KU – 60.300 kr.
9. Erhvervsøkonomi, CBS – 58.800 kr.
10. Erhvervsøkonomi og erhvervsjura, CBS – 58.750 kr.

Kilder: Uddannelseszoom.dk

APROPOS

'Ny forskning viser, at mænd i højere grad end kvinder, tror på held, i karriereforløbet.'



3%

på din
lønkonto



Få Danmarks bedste studiekonto

Når du er medlem Djøf, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 3 % på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken – og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på studiekonto.dk/djoef.

Ellers send en mail til djoef@lsb.dk eller ring på **3378 1975** og book et møde.



For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos Lån & Spar og være medlem af Djøf. Du får 3 % i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00%. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (var.) 5,09 %, ÅOP 5,09%. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 9. maj 2019.

Studiekonto – ganske kort

- Du får 3 % i rente på de første 20.000 kr. – derefter 0,00 %
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5 % i rente
- Visa/Dankort og MasterCard – med samme pinkode
- StudieOpsparing – som giver 0,05 % i rente
- Gebyrfri hverdag
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen.

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.

Lån & Spar

Are we fighters or quitters, people!

"Vi kæmper til sidste blodsdråbe. Hele tiden. Og det fortæller vi gerne om"



"A hem, Mette. Jeg synes, du skal gå hjem, hvis du er så syg, du ikke kan skrive uden luffer på."

Sådan lød ordene fra en kollega. Jeg sad og rystede af influenza med tophue, halstørklæde og – ja – luffer på. Og så pakkede jeg min protestantiske arbejdsmoral ned i tasken og gik hjem. Det var svært at ramme tasterne med alle de rysteture. Jeg var ikke en gevinst for præstationsamfundet den dag alligevel.

Da jeg kom tilbage på job, spurgte folk rutinemæssigt, om jeg var blevet rask. Og jeg svarede lige så rutinemæssigt og med et strategisk placeret, lidende host: "Ikke sådan helt..."

Det hører man tit, ikke? For vi er jo ikke skrøbelige vatnisser, der giver op. Jeg har i hvert fald aldrig hørt nogen svare: "Ja, tak! Frisk som en havørn. Men det er måske, fordi jeg lige valgte en ekstra dag med Netflix til at komme helt ovenpå."

Vi vil gerne lade vores kolleger forstå mellem linjerne, at vi er fighters, rationelt i forhold til virusspredning eller ej.

Vi kæmper til sidste blodsdråbe. Hele tiden. Og det fortæller vi gerne om.

Der er status i *struggle bragging*.

Og mestrer man *struggle bragging* – så gør man det diskret og nonchalant. Fx kan man komme til at besvare en alle-mail lørdag nat

klokken 2.00. Eller undlade at svare på mails med det samme i arbejdstiden, selvom du har tid. De andre skulle nemlig tro, man et øjeblik ikke er lagt helt ned af sit store ansvar.

Are we fighters or quitters, people!

FIGHTERS, messer vi. Og så tager vi lycra på og løber lige over 42 kilometer, selvom vi egentlig bare burde holde fri. Vi kunne slappe af og slippe kontrollen, kunne vi. De fleste af os kommer hverken til at sulte eller fryse, selvom vi holder op med at kæmpe hele tiden.

Men vi holder stand. Vi puster ikke ud. I hvert fald ikke offentligt. For der er noget større end materielle goder på spil: Social status og identitet.

Sand status opnås gennem evig kamp, disciplin og kontrol. Sådan har det vel altid været. Det nye er, at vi skal præstere disse dyder hele tiden. Overvej, hvordan en mand som Churchill ville have klaret sig på sociale medier i dag. "Babber lige dagens tiende cigar 😊" eller "Bunder lige en halv flaske cognac for at tage toppen af D-dag-nerverne 🍷".

Hans spindoktor havde parkeret en spinatsmoothie strategisk bag ham på det næste officielle foto og nudget ham til at tabe 20 kg hende i fitness i stedet for at fjolle rundt og se teater om aftenen.

I arbejdslivet gælder det om at være en succes, selfmade. Vi under ikke de mennesker succes, som har fået kærlighed og curling, som har et kvikt hoved og et lyst sind og i øvrigt fint kan køre en flot karriere og alligevel nå hjem og kysse deres små, blonde børn på krøllerne, inden de skal sove.

Vil jeg nu afslutte med en hippie-morale om, at vi skal lære at mærke vores fodsåler, strikke meditativt eller stirre på en flue en hel søndag? Nej, for satan: Kæmp for al den status, du har kær. Dø af et hjerteanfald, om så det gælder...

Og glem endelig ikke at bide i medaljen og fortælle os andre om dine vundne kampe. Der er status i det. ■

Mette Kirstine Goddixen er klummeskribent og journalist. Hun har arbejdet med kommunikation i både private og offentlige virksomheder. Hun er uddannet i kommunikation fra Aalborg Universitet.

Bilens Bagende Blev Betydeligt Beskadiget.



Du kan ikke sikre dig mod en skade. Men du kan sørge for, at den ikke forstyrrer hverdagen.

Får du en skade på din bil, kan du i det mindste glæde dig over, at vi tager os af alt det praktiske. Vi afhenter din bil (hvis den kan køre lovligt), leverer en lånebil til dig og returnerer din reparerede bil. Undgår du skader, kan du glæde dig over at blive elitebilist allerede efter tre år.

Sæt dine forsikringer i system og spar

- 1 kerneforsikring: 20 % rabat
- 2 kerneforsikringer: 28 % rabat
- 3 kerneforsikringer: 32 % rabat

Kerneforsikringer er fx indbo-, bil- og ulykkesforsikring.

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

Forsikring er værd at gøre ordentligt

CODAN



”Vi nægter at være medskyldige”

1500 Google-medarbejdere
i et åbent brev til ledelsen

”**E**t antikveret koncept.” Sådan beskrev Cheryl Fields-Tyler fra brancheorganisationen American Electronics Association faglig organisering under en høring om medarbejdervilkår foranlediget af den amerikanske præsident. Præsidenten var Bill Clinton. Året var 1993. Siden har både tech-industrien og de nationale, politiske strømninger i USA gjort faglig organisering nærmest utænkelig i Silicon Valley. Men nu blæser der nye vinde.

Det er ingen bagatel, hvis medarbejderne hos de store tech-virksomheder i USA begynder at organisere sig for alvor. Det kan få store, globale konsekvenser. Tech-branchen sætter trenden for konkurrencedygtige ansættelsesforhold på hele det amerikanske arbejdsmarked, og skulle faglig organisering blive normen i Silicon Valley, kan det hurtigt brede sig til de andre brancher i USA, hvor der allerede er en bølge i gang. Tech-branchen kan blæse en sådan bølge op til en tsunami.

ANALYSE:

Røde faner over Silicon Valley

Den amerikanske tech-industri er i årtier lykkedes med at holde fagforeninger på afstand. Men nu er vinden vendt.



af Morten Bay, ph.d. i informationsvidenskab. Han forsker i krydsfeltet mellem medier, teknologi og samfund ved USC Annenberg School for Communication and Journalism i Los Angeles.

Skulle det på sigt føre til mere europæisk-lignende arbejdsmarkedsvilkår i USA, vil det uden tvivl få konsekvenser for hele verdensøkonomien.

Det er imidlertid hverken løn eller medarbejdervilkår, der har sat gang i de kollektive aktioner i tech-industrien. Det er derimod projekter, som medarbejderne ikke moralsk kan stå inde for. Men de demonstrationer og initiativer, denne bevægelse har medført, ser nu ud til at åbne for, at kollektive forhandlinger kan begynde at finde sted på mere traditionelle områder.

Et eksempel er Google, hvor medarbejderne sidste år lykkedes med at få ledelsen til at droppe fornyelsen af en kontrakt med det amerikanske militær om levering af kunstig intelligens-teknologi til selvstyrende droner. Siden er der blevet fulgt op med flere kollektive aktioner, og i midten af august opfordrede næsten 1.500 Google-medarbejdere i et åbent brev ledelsen til ikke at levere et nyt cloud-system til det amerikanske grænsepoliti på grund af Trump-regeringens håndtering af flygtningssituationen ved den sydlige amerikanske grænse. ”Vi nægter at være medskyldige,” står der med fremhævede bogstaver i brevet, hvor medarbejderne sammenligner situationen med IBM’s samarbejde med nazisterne. I juli skete noget lignende for Microsoft, og hos Amazon-konkurrenten Wayfair udvandrede medarbejderne, da det kom frem, at firmaet havde solgt møbler til de amerikanske grænse- og immigrationsmyndigheder.

Hos Amazon gennemfører medarbej-

derne nu jævnlige strejker på nogle af de travleste udsalgsgange. Men her handler det netop om forbedring af medarbejdernes vilkår. Strejkerne har kun ført til små forbedringer, men når man tager de ovenstående aktioner med i billedet, er tendensen klar. Tech-medarbejdere har nu mere mod på at kræve bedre vilkår gennem organisering – også ude i de mindre virksomheder. Det pibler frem med nyheder om organiseringsinitiativer i Silicon Valley-virksomheder, hvoraf den største nok er crowdfunding-virksomheden Kickstarter. Organisationer som Tech Workers Coalition har lige nu en stærk medarbejdertilstrømning. Det er, som om det såkaldte ’techlash’-bagslag og erkendelsen af, at tech ikke kun fører godt med sig, har en generel, mobiliserende effekt i den amerikanske fagbevægelse. Lignende tendenser i Danmark ses fx i Djøfs TechDK Kommission.

Selv hos giganter som Google er der initiativer i gang, ikke mindst blandt de medarbejdere, der iværksatte de ovennævnte aktioner. Der hentes inspiration hos teknikerne hos de store televirksomheder såsom Verizon og AT&T, der længe har været organiseret i stærke fagforeninger, baseret på de oprindelige, tekniske håndværksgrupperinger fra starten af sidste århundrede. Det var nok disse, Cheryl Fields-Tyler hentydede til, da hun kom med sin kontante udmelding i 1993. Men i 2019 synes det ikke længere at være en antikveret idé at organisere medarbejderne i den amerikanske tech-industri. ■



Få Djøfbladet digitalt



K. J. B. 19

AFVIST

Ødelagt af arbejdet? Det er dit eget problem

Kæmp for dig selv igen og igen – og genoplev traumerne gang på gang. Sådan er vilkårene for mange djøfere, der bliver knækket af arbejdet eller chefen. Find ud af, hvor systemet fejler, hvor du skal kæmpe – og hvor du kan få hjælp.

Af *Tine Santesson* og *Stefan Nygaard* Illustration *Rasmus Juul*

Anders har så mange papirer fra sin psykiske arbejdsskadesag, at hvis han lagde dem i forlængelse af hinanden, ville det svare til højden på næsten 3 x Rundetårn. Og der kommer stadig nye til.

Anders kæmper efter flere år stadig med mén efter en psykisk arbejdsskade. Han er en af de psykisk skadede djøfere, som Djøfbladet har fortalt om i en serie artikler om psykisk arbejdsskade. Anders arbejdede... som efter flere år stadig kæmper med mén efter en psykisk arbejdsskade. Han arbejdede 50-60 timer om ugen. Sideløbende tog han sin kandidatgrad. Og så knækkede han. I dag er det ikke kun angsten, trætheden og en lav stresstærskel, han slås med. Han og alle de andre djøfere, vi har talt med, var før både velfungerende og hårdtarbejdende. Men de har måttet slås for at dokumentere, at de er syge, at de har taget skade, og at det er arbejdets skyld.

I dag kæmper de for deres ret til at få sygedagpenge hos kommunen, at få anerkendt deres skader hos Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og at dokumentere, at de

er i så slem forfatning, at de kan tildeles midlertidig invalidepension hos deres pensionselskab.

Efter sygemeldingen starter mødet med 'systemet' typisk hos kommunen.

Kommunen

Hvis du bliver ramt af en psykisk arbejdsskade, vil du på et tidspunkt komme i kontakt med kommunen. Enten fordi arbejdsgiveren anmoder om sygedagpengerefusion, eller fordi du selv anmoder om sygedagpenge, når du er blevet fyret fra dit job eller selv har sagt op.

Kommunens opgave er at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet og hurtigst muligt få dig tilbage i arbejde.

Men der kan være stor forskel på, hvordan den enkelte kommune og den enkelte sagsbehandler håndterer dig og din sag. Blandt dem, vi har talt med, har Anders været glad for sin sagsbehandler, mens Linda Clod Præstholm og Mikael Hansen har haft en noget mere anstrengt relation til deres respektive kommuner.

Mikael Hansen arbejdede som embedsmand, da han gik ned med stress. Efter længere tids sygemelding hjalp Djøf ham

med at få forhandlet en fritstilling på plads. Og så havnede han i jobcentrets mølle.

Til trods for at han på eget initiativ og med lægens støtte var i gang med et stressreducerende mindfulnessforløb og træningsprogram, blev han sendt på CV-kursus, til udredning, til endnu et behandlingsforløb i mindfulness og et træningsprogram samt et kursus i 'bedre søvn'. De sidste to fik han dog aflyst.

Efter længere tids tovtækkeri mente kommunen, at han godt kunne arbejde. Og hvis han ikke kunne, ville de overføre ham til kontanthjælp. Han var faktisk ved at miste sine sygedagpenge, da han ikke havde en aktiv arbejdsskadesag, som i givet fald kunne have sat hans sag i bero hos kommunen.

For at få ro fra jobcentret overvejede Mikael at raskmelde sig. Også selvom han ikke var rask. Han var dog så heldig at få bevilget en midlertidig invalidepension fra JØP, hvilket betød, at han kunne melde sig ud af jobcentrets system og koncentrere sig om at få det bedre.

Ligesom Mikael valgte Linda Clod Præstholm at raskmelde sig. Hun var

»

hårdt ramt af stress og kunne hverken arbejde, læse, eller koncentrere sig mange minutter ad gangen. Men kravene fra jobcentret gjorde det endnu værre.

“Det er utroligt oplidende og psykisk nedbrydende at være i rollen som sygemeldt og uarbejdsdygtig. Jeg blev presset fra alle ledter og kanter og set ned på som én, der ikke ville arbejde, og som en psykisk syg, der skulle gøres klar til arbejdsmarkedet,” siger Linda Clod Præstholt.

Møderne med kommune og jobcenteret var en kamp, siger hun.

“Det har krævet enormt mange kræfter af mig. Og jeg har kunnet se min fremgang gå to til tre måneder tilbage hver gang.”

Linda Clod Præstholt endte med at køre to klagesager over kommunens afgørelse, som hun fik medhold i.

Både Mikael Hansen og Linda Clod Præstholt kunne melde sig ud af jobcentrets mølle, fordi de havde fået en pose penge fra deres pensionskasse.

Pensionskassen

Hvis du er så heldig som Linda og Mikael at have en pensionsordning med en tilknyttet invalidepensionsdækning, kan du som psykisk arbejdsskadede gøre brug af den – vel at mærke, hvis pensionskassen vurderer, at du er så skadet, at du ikke kan arbejde. I JØP skal du fx have mistet to tredjedele af din erhvervsdygtighed.

Vi har tidligere nævnt Anders. Han er gået ned med både stress og depression flere gange. Senest for fire år siden. I dag har han fået tilkendt sin tredje midlertidige invalidepension i JØP og har et flexjob, hvor han arbejder 10 timer om ugen.

Anders har vist os den stak dokumenter, han har udvekslet med JØP gennem årene. Den vejer 1,5 kilo – og så har han endda ikke taget alt med. Papirstakken vokser, hver gang han tager hul på endnu en ansøgning. Og for hver gang stakken vokser, tærer det på ham. Derfor ville Anders ønske, at han kunne få en varig invalidepension, så der ikke hele tiden lå en uvished i luften om, hvorvidt han kan få den forlænget, når den udløber.

“Et andet problem er, at jeg hele tiden skal sendes til vurdering hos deres lægekonsulent. Anden gang ønskede lægekonsulent en ‘second opinion’ hos en anden psykiater. Det var vel at mærke efter, at jeg havde fået tilkendt et flexjob, hvor der havde været en lang række ‘second

opinions’. Jeg ved ikke, hvor mange gange der er blevet kigget på mig og min sag for at belyse, hvad Anders kan,” fortæller han.

Udredningerne slider på ham.

“Det er enormt hårdt at sidde over for et fremmed menneske i tre timer og rippe op i alt det her gamle lort,” fortæller Anders.

Men hos JØP vil stressrelaterede diagnoser, angst og depressioner sjældent udløse varige pensioner, ‘da det typisk ikke medfører et varigt tab af erhvervssevne’.

Anders drømmer alligevel både om varig invalidepension og et varigt flexjob.

“Det ville give rigtig meget ro på. Man bliver jo nødt til at have tillid til mennesker. Hvis nu jeg oplevede en bedring, er det så sandsynligt, at jeg ville rende rundt til 16.600 kroner om måneden? Nej, det er det sgu nok ikke, når jeg har en kandidatgrad. Der er jo ikke noget, jeg hellere vil – jeg kan bare ikke.”

Hvis bare pensionskassen brugte de informationer, som allerede findes, ville det gå lidt nemmere, mener Anders.

I de fleste sager bruger man dog de informationer, som er tilgængelige, siger afdelingschef i JØP, Linda Ankerstjerne. Hvis JØP’s tilknyttede lægekonsulenter vurderer, at der ikke er nok viden til at lave en vurdering, beder de om yderligere information, fx en speciallægeerklæring. Det er dog langt fra alle tilfælde, siger Linda Ankerstjerne.

Og når det kommer til de midlertidige invalidepensioner, understreger Linda Ankerstjerne, at man har en forpligtelse til at sikre sig, at ansøgeren har krav på at få forlænget sin invalidepensionsudbetaling, både af hensyn til det enkelte medlem og resten af pensionskassens medlemmer.

Det er alle JØP’s medlemmer, der betaler for invalidepensionerne gennem deres forsikring.

Ifølge Yun Ladegaard, der er psykolog og forsker i psykisk arbejdsmiljø ved Københavns Universitet, kan der være gener og belastninger forbundet med at have en psykisk arbejdsskadesag kørende.

“Man risikerer at være i kontakt med forskellige aktører om de samme ting. Hvor den udredning eller de dokumenter, man har fået det ene sted, ikke kan bruges det næste sted. Det kan kræve en del mental energi, hvilket selvsagt er særligt udfordrende for skadelidte med psykiske skader,” siger Yun Ladegaard.

Vi har også fortalt om anonyme ‘Søren’,

“Det har krævet enormt mange kræfter af mig. Og jeg har kunnet se min fremgang gå to til tre måneder tilbage hver gang”

Linda Clod Præstholt

der fik tre blodpropper, stress og en depression efter at have arbejdet for meget i for mange år og under usunde forhold. Han havde det så dårligt, at han intet kunne, og derfor var det hans kone, der stod for al kontakt med forskellige myndigheder og ikke mindst Arbejdsmarkedets Erhvervssikring.

Arbejdsskadesystemet

Både Søren, Linda og Mikael anmeldte deres psykiske arbejdsskade til AES. AES hed tidligere Arbejdsskadestyrelsen, og det er her, borgere kan søge om erstatning, hvis de er kommet til skade på deres arbejde.

Det er lægens pligt at anmelde borgeres arbejdsskader til AES. Og for mange, der er ramt af en psykisk arbejdsskade, har det stor betydning, at myndighederne rent faktisk anerkender, at de er blevet psykisk skadede af at gå på arbejde.

Men spørgsmålet er, om det overhovedet er værd at prøve at få anerkendt sin arbejdsskade. Flere af de mennesker, vi har talt med i forbindelse med artiklerne, har fortalt, at de er blevet vejledt til at lade være med at anmelde en psykisk arbejdsskadesag. For sandsynligheden for at få den anerkendt og få en erstatning er så tæt på nul, at det ikke er det værd. Faktisk får kun to procent anerkendt en psykisk erhvervs-

KOMMUNEN:

Når du er sygemeldt og forventer at være syg i mere end otte uger, skal du møde op til en 'opfølgningssamtale' i jobcentret. Kommunens opgave er at fastholde din tilknytning til arbejdsmarkedet og hurtigst muligt få dig tilbage i arbejde – og i det hele taget gøre dig 'arbejdsparat'.

Efter den første samtale skal du til en ny opfølgningssamtale hver fjerde uge.

Hvis du er syg mere end otte uger, skal du i samarbejde med dit jobcenter udarbejde en aftale. Den handler om, hvad der skal til, og hvilken støtte du har brug for, så du kan komme tilbage på arbejdsmarkedet.

Hvis du er syg i mere end fem måneder, skal jobcentret vurdere, om du kan blive ved med at få sygedagpenge. Er dette ikke tilfældet, kan du have ret til et jobafklaringsforløb, der kan hjælpe dig tilbage på arbejdsmarkedet.

Kilde: Jobnet.dk.



ARBEJDSMARKEDETS ERHVERVSSIKRING (AES):

AES hører under ATP og er den myndighed, der vurderer, om personer, der er blevet syge eller skadede på deres arbejde, skal have ret til erstatning. Det gør de på baggrund af arbejdsskadeloven.

Som Djøfbladet tidligere har beskrevet, er det dog næsten umuligt som djøfer eller akademiker at få anerkendt og få erstatning for en psykisk arbejdsskade. Omkring 2 pct. af de sager, der handler om skader, som djøfere kunne tænkes at pådrage sig på arbejdet, bliver anerkendt. Postdoc ved Center for virksomhedsansvar på Københavns Universitet, Marlene Louise Buch Andersen, har i Djøfbladet opfordret til, at man ændrer arbejdsskadeloven, så det bliver nemmere at få anerkendt psykiske arbejdsskadesager.



PENSIONS KASSEN:

Hvis du har en invalidedækning i forbindelse med din pensionsopsparing, kan du typisk få en engangssum og en midlertidig invalidepension for et år af gangen.

I JØP har du som udgangspunkt ret til invalidepension, hvis din erhvervsevne som djøfer er nedsat til en tredjedel eller mindre. JØP har ansat lægefaglige konsulenter til at komme med den lægefaglige vurdering.

Hos JØP må du godt arbejde lidt, samtidig med at du får invalidepension.

MØDET MED 'SYSTEMET'

Her er tre af de instanser, du typisk kommer i kontakt med, hvis du får en psykisk arbejdsskade.



sygdom, der ikke er relateret til krig.

Og hvorfor er det så ikke kampen værd? De, der vejleder i dén retning, gør det, fordi de ved, hvor hård en proces det er at komme igennem.

En arbejdsskadesag kan tage rigtig lang tid, hvis den ikke bliver afvist i første omgang. Søren's arbejdsskadesag tog over fire år. Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid for de sager, der når længst i systemet, inden de bliver afvist, er ifølge AES 2,8 år. Et tal, der ikke inkluderer ankesager.

Mens sagen behandles hos AES, risikerer du igen og igen at blive konfronteret med din arbejdsgivers udlægning af det forløb, der førte til din arbejdsskade. Og det er sjældent rar læsning. Ifølge Djøfs juridiske enhed vil arbejdsgiver typisk ikke anerkende, at de har et ansvar for den psykiske belastning, og derfor optrappes konflikten yderligere. Og det kan virke meget voldsomt, når man i forvejen er psykisk sårbar.

Derudover kan man forvente at skulle udredes af endnu en speciallæge. Og i sidste ende ender man formentlig med at tabe. Djøfbladet har kun kendskab til to djøfere, der har vundet sådan en sag.

”Samtidig er der et jobcenter, der bider én i haserne hver fjerde uge. Og det er dybt uforeneligt med stress”

Line Aaberg

Du må klare det selv

Så selvom du er blevet ramt af en psykisk arbejdsskade, kan du altså ikke få myndighedernes ord for det. Man bliver hevet i fra jobcenteret, som forsøger at finde ud af, hvornår man kan komme tilbage på arbejdsmarkedet. Hvis man er heldig, får man tilkendt en midlertidig invalidepension.

Efter at deres arbejdsskadesager er overstået, har de djøfere, vi har talt med, ikke længere været den person, de var før deres sygdom. De tjener meget mindre. De arbejder meget mindre. Hvis de arbejder. De har svært ved at koncentrere sig. De har svært ved at fungere ‘normalt’ i sociale sammenhænge. De trækker sig og foretrækker stilheden.

Ifølge psykolog Yun Ladegaard mangler der i sundhedssektoren en tovholder eller ressourceperson, der holder kontakten til de andre aktører. Nogle gange tager fagforeningen den rolle, men det er kun nogle gange.

”Når du har en psykisk arbejdsskade, har du ofte ikke ret mange ressourcer rent mentalt, og du skal navigere i et system, der er meget kompliceret. Derfor er det en fordel at have adgang til hjælp fra en person, der kender systemet og de forskellige aktører,” siger Yun Ladegaard.

Line Aaberg er socialrådgiver og rådgiver djøfere, der pga. sygemelding – typisk efter stress, depression eller hjernerystelser – har en eller flere sager kørende med kommunen.

Hun er hyret af Djøf til at råde og vejlede, men ikke til at tage med til møder og ’tage’ hele sagen. Og hun går ikke ind i anmeldelse af arbejdsskadesager.

Det meste af det klarer den enkelte selv eller med hjælp fra en ægtefælle, fortæller Line Aaberg.

”Men jeg tror da bestemt, det ville være dejligt, hvis man havde en ankerperson, der kunne være med til holde styr på det hele. Man bliver jo stresset af at relatere til fem forskellige steder og huske på, ’hvor skal jeg hen, og hvorfor skal jeg det?’ Samtidig er der et jobcenter, der bider én i haserne hver fjerde uge. Og det er dybt uforeneligt med stress.”

Selvom Anders, Linda, Mikael og Søren ikke har haft en ressourceperson, har de været heldige at have en kæreste, veninde eller kone, der har støttet dem hele vejen. For ’systemet’ har snarere end at hjælpe dem på fode igen gjort dem endnu mere syge. ■

11 artikler om psykiske arbejdsskader

Djøfbladet har det seneste halve år sat fokus på djøfernes psykiske arbejdsmiljø – og det faktum, at det i Danmark er umuligt at få anerkendt en psykisk arbejdsskade. Få overblikket over dækningen her, og læs alle artiklerne på djofbladet.dk.

19. marts: Politisk mål om bedre psykisk arbejdsmiljø er langt fra indfriet

20. marts: Flere djøfere bliver invalide af psykiske arbejdsskader

21. marts: Stress har sendt Anders på invalidepension

28. marts: Så lang tid tager det at komme sig efter et stressnedbrud

2. april: Eksperter: Vi skal holde op med at tale om psykisk arbejdsmiljø

9. april: På en god dag kan Linda sidde ved pc'en i to gange 45 minutter

9. april: Det er næsten umuligt at få anerkendt en psykisk arbejdsskade

1. maj: Ekspert om ny politisk aftale: ”Jeg vil sige, man i sidste øjeblik redder et barn fra sultedøden”

7. maj: Eksperter: Hullet ura er skyld i, at næsten alle arbejdsskader afvises

11. juni: 5 grunde til, at djøfere aldrig får anerkendt en psykisk arbejdsskade

19. august: Søren kæmpede for en god sag, men endte med at kæmpe for sit liv

Ramt

Uddrag fra digtet 'Ramt' af **Jette Louise Flensburg**

Jeg prøver
at huske
at ledere
også er
mennesker
jeg har danset med dem
men det er som om
de er holdt op med at danse
og behøver vi
diskutere
om jeg har ret
til at føle
det jeg føler
hvis skyld det er
at jeg ligger derhjemme
på tredje måned
og stadig er angst
behøver jeg forklare mig
kan man ikke se på mig
at jeg kæmper
er det ikke klart at det er svært
at tage smilet på
om morgenen
og holde hånden
under og over
når jeg selv har mest lyst
til at skrike.

Og selvom
jeg kunne
sole mig
i rosende ord
og kontante klap
på skulderen
så gjorde det
mig ikke glad
for jeg stod der
alene
havde mistet forbindelsen
og jeg kiggede hen
på de andre
uden at kunne
se dem.

Tænker
hvis bare
vi kunne starte
en epidemi
af mennesker
der vil hinanden
fællesskabet
det er vel det som
"Det Offentlige"
betyder
nu søger jeg
det private
der er mere
fællesskab privat
vi ligner bare hinanden
så meget.

Jeg er nødt til
at lægge mig ned
min krop er
et hav
oprørt hav
gråsort dyb
det passer ikke ind
at jeg føler mig
som et hav
i det hele taget
passer det ikke ind
at blive ramt
på en måde
som giver
DJØF'eren
behov for
at skrive
digte.

Om forfatteren: Jette Louise Flensburg havde arbejdet 20 år som embedsmand i staten, da hun gik ned med stress. Efter kollapsedet udgav hun digtsamlingen 'Fra indersiden af arbejdslivet' som et bidrag til debatten om stress i arbejdslivet. Jette er cand.scient.soc og master i Ledelse og Innovation og har i dag stiftet konsulentvirksomheden Lobby4Leadership, der hjælper virksomheder med at nytænke deres lederskab.

Det starter med et studiejob

Af Mads Matzon og Emma Brink

”Det var et meget stort stempel, som satte et stort sort kors”

Ditlev Tamm,
professor i retshistorie
på Københavns Universitet
Studiejob: Stemplede de døde ud

Ditlev Tamm fik sit første studiejob i 1964. Det var hos Invalideforsikringsretten, som tildelte invalidepensioner. Den unge Ditlev skulle registrere, hvis en pensionsmodtager døde.

”Vi kaldte dem for ’dødesagerne’. Jeg udtog navnekort af kartoteket og påførte dem et stempel. Det var et meget stort stempel, som satte et stort sort kors.”

Håndskrevne navne og forskellige stavemåder gjorde det til tider svært at vide, om man rent faktisk stemplede den rigtige person ud. Ditlev Tamm indrømmer, at han nok stemplede forkert et par gange.

”Opgaver af den type, som ikke stiller så store åndelige krav, kan være ret svære. Det er fx udfordrende at holde koncentrationen.”

Dengang handlede studiejobs mere om at tjene penge end om at få erfaringer, der kunne skrives på cv’et. Der var ingen SU, så hvis Ditlev Tamm manglede penge, måtte han enten spørge sine forældre eller tjene dem selv.

Senere fik han mere relevante studiejobs i bl.a. Juridisk Laboratorium og Justitsministeriet.



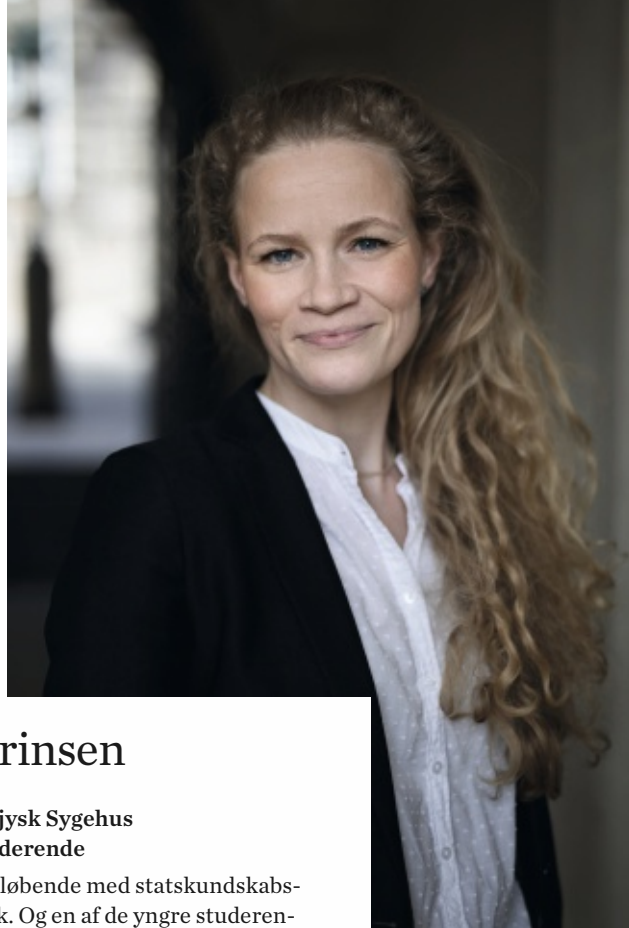
”Jeg havde nok fået bedre karakterer det første år, hvis jeg havde koncentreret mig om studiet”

Katrine Ellersgaard Nielsen,
chef for analyse og samfundsøkonomi hos Dansk Erhverv
Studiejob: Receptionist og researcher

Under sit første år på økonomistudiet var Katrine Ellersgaard Nielsen receptionist og researcher hos PR-bureauet Communiqué. Hun begyndte på job og studie samtidig, men kan godt se en pointe i at vente lidt med at få studiejob.

”Jeg havde nok fået bedre karakterer det første år, hvis jeg kun havde koncentreret mig om studiet.”

Hendes næste – noget mere relevante – studiejob var hos IBM, hvor hun fortsatte som fastansat efter studiet.



Underviste kronprinsen

Per Busk Sørensen,
adm. sygehusdirektør på Sydvestjysk Sygehus
Studiejob: Instruktør for medstuderende

Per Busk Sørensen underviste sideløbende med statskundskabsstudiet de yngre semestre i statistik. Og en af de yngre studerende var ingen andre end Kronprins Frederik. Jobbet som instruktør var lærerigt – og fremkaldte en anelse nervøsitet.

”Jeg kan huske, at jeg var lidt spændt, den første gang jeg skulle derind. De var jo ikke meget yngre end mig. Men det blev hurtigt naturligt – de havde ligesom respekt for os, der havde gået der et par år længere.”



”I Danmark er alle på samme side”

Carina Hofer,
kommunikationsrådgiver hos Total
Studiejob: Studentermedarbejder i Total

26-årige Carina Hofer tog fra Innsbruck til Danmark for at tage sin kandidatuddannelse. Hun fik studiejob i Totals kommunikationsafdeling.

”I Østrig er man som studentermedarbejder ret langt nede i hierarkiet. Det er anderledes i Danmark. Jeg elsker, at alle her er på samme side – at den administrerende direktør eller afdelingschefen tager sig tid til at høre studentermedarbejderens pointer og give feedback. Det er en dejlig arbejdskultur.”



PowerPoint-snedker og Excel-haj

Andreas Reventlow,
stifter af firmaet Elderlearn
Studiejob: Hos mediebyureau

”Jeg fik rigtig meget ud af det Excel-mæssigt, hvilket hjalp mig senere hen, da jeg blev selvstændig,” fortæller Andreas Reventlow om det studiejob hos mediebyureauet IUM, som han havde under kandidatuddannelsen som sociolog. En af opgaverne var at sætte data fra spørgeskemaer op i PowerPoint-slides.

”Det var ikke mig, der lavede spørgeskemaerne, og det var heller ikke mig, der tog ud og lavede præsentationerne. Sådan er det selvfølgelig, når man er studentermedhjælper.”

Vrede kritikere: Djøf er blevet djøf-basher

I valgkampen gik Djøf ud og krævede et loft for det offentliges brug af konsulenter, når der skal laves reformer. Det er djøf-bashing af egne medlemmer, lyder det fra konsulentenside. Djøfs formand forsvarer sig med, at det alene handler om, at reformer bedst bliver til sammen med medarbejderne.

Af Eva Bøgelund Foto Djøf

"Farvel, Djøf." Sådan skrev et privatansat Djøf-medlem i et læserbrev til Djøfbladet i juni.

Hun er ansat i rådgivningsbranchen og havde meldt sig ud, fordi Djøf op til folketingsvalget 5. juni krævede et loft for brug af eksterne konsulenter, når der laves reformer af den offentlige sektor.

Djøfs krav blev stillet i et utraditionelt parløb med FOA, social- og sundhedsassistenternes fagforening. De to forbund havde sammen nedfældet ni såkaldte velfærdsdogmer, som de gik ud med i valgkampen.

Et af dogmerne er, at når det går for stærkt og ofte galt med at lave reformer i det offentlige, er det, fordi man bruger for mange eksterne konsulenter til det.

DI-direktør faldt ned af stolen

På Rådhuspladsen var Henriette Søltøft, branchedirektør for DI Rådgiverne – som er DI's medlemsafdeling for bl.a. konsulenthuse, revisorer og advokater – ved at falde ned af stolen, da hun så Djøfs udmelding.

"Der er i sig selv intet galt med en alliance med FOA. Men her slår man på sine egne medlemmer. Djøf puster til den i vid udstrækning populistiske kritik af konsulenter, vi ser i forvejen."

Hun lægger nogle tal på bordet:

"Som privatansat djøfer, der er beskæftiget med optimering af den offentlige sektor, er det beskæmmende, at min egen faglige organisation bidrager til den unuancerede debat om den offentlige sektors brug af konsulentbistand"

Læserbrev fra Christina Harboe,
senior projektleder, Struensee & Co,
djøfbladet.dk

Det er rent faktisk det bundlinjedrevne private erhverv, som indkøber ca. 91 pct. af konsulentydelse, mens den offentlige sektor kun køber omkring 10 pct.

Den danske rådgivningsbranche beskæftiger ca. 146.000 medarbejdere. 33 pct. af dem har en lang videregående uddannelse, og af dem er knap halvdelen

fra samfundsvidenskab.

"Altså nogle, som alle kunne være Djøf-medlemmer. Og dem går Djøf – som selv har 26.000 privatansatte medlemmer – ud og dyrker et modsætningsforhold til."

I underminerer jer selv, Djøf

Henriette Søltøft har fundet Djøfs strategi frem på djøef.dk.

"Djøf vil arbejde for at udbrede kendskabet til djøfernes værdiskabelse for samfundet og forbedre djøfernes omdømme. Det vil man jo på grund af den udbredte djøf-bashing, vi ser. Men her finder Djøf så en syndebug blandt egne medlemmer, som man selv basher. Det er jo absurd."

To professorer, som har udgivet en meget omtalt bog om SKAT, skriver, at det bl.a. gik galt, fordi man forlod sig på letkøbte råd fra dyre konsulenthuse, og at hele centraladministrationen bør overveje, hvordan og i hvilket omfang man bruger konsulenter?

"Jeg synes, at bogen peger på mange faktorer og skyldige som årsag til, at det gik galt. Den peger i lige så høj grad på, at topembedsværket og politikerne var for hurtige til at høste forventede effektiviseringsgevinster og ikke fik gennemført den forudsatte implementering og meget mere. Det stiller krav til en ledelse at bruge konsulenter. Historien om SKAT

Dogme#1: Indfør et loft for konsulenter til reform- processer:

Faglige funderede råd fra konsulenter kan give bedre reformer. Men oftest går det galt. SKAT er det seneste eksempel på, hvad der sker, når konsulenter købes til at blåstemple idéer og sætte tempoet op. Helt grundlæggende mener vi, at de bedste reformer kommer indefra. Når de står på et fundament af faglige input fra offentlige medarbejdere. Derfor foreslår vi et loft over det offentliges brug af konsulenter til reformprocesser.

*Fra: 'De ni velfærdsdogmer',
FOA og Djøf, juni 2019*

eksterne konsulenter på den rigtige måde og til det rigtige. For konsulenter er helt nødvendige for den offentlige sektor både af kompetence- og af kapacitetsgrunde."

"Vi spidsformulerede det"

Det kunne I måske have indføjet en enkelt linje om?

"Jeg medgiver, at vi spidsformulerede det. Vi ville gerne høres i valgkampen. Men vi står inde for det, vi skrev. Igen: Det handler om, at der bliver givet mere tid til reformarbejde, og at der lyttes mere. Vi er kedede af, hvis det bliver opfattet som en kritik af konsulenterne. Det var ikke vores intention."

Hvad med Mette Frederiksens valgløfte om at flytte tre mia. kr. fra konsulenter til kernevelværd?

"Det er vi lodret imod. Fra Djøfs side har vi jo slet ikke talt om et generelt loft for konsulenter. Vi synes tværtimod ikke, det giver nogen mening at tale om et beløbsloft for køb af konsulenter. For når offentlige myndigheder og politikere beslutter sig for at investere i konsulent-hjælp, sker det jo altid ud fra en vurdering af et behov for den hjælp."

Skylder du managementkonsulenterne en undskyldning?

"Jeg skylder i hvert fald at sige, at hvis vores budskab i valgkampen blev misforstået, så var det også vores skyld." ■



FOA-formand Mona Striib og Djøf-formand Henning Thiesen stod sammen i valgkampen om ni velfærdsdogmer, bl.a. om konsulenter.

er én lang, uheldig historie med mange skyldige i fællesskab."

Dermed ikke sagt, at rådgivningsbranchen ikke hele tiden skal reflektere over, hvordan man bliver bedre, understreger hun.

"Det tager branchen meget alvorligt, og det er enormt vigtigt for branchens renommé og for vellykkede projekter. Vi har fx for ikke så længe siden været rundt og tale med de store offentlige kunder om, hvordan vi kan øge værdiskabelsen i samarbejdet."

Nej, vi tørrer ikke skylden af

Djøfs formand, Henning Thiesen, afviser, at Djøf er blevet djøf-basher.

"Vi kritiserer ikke konsulenterne for deres arbejde. Vi taler alene om reformprocesser, hvor man har fået speedet tempoet op ved at trække konsulenter ind, så det er gået for hurtigt, og medarbejderne ikke har følt sig hørt. Det tror vi er en af

grundene til, at der er opstået et modsætningsforhold mellem fagmedarbejderne og det politisk-administrative lag i den offentlige sektor. Det problem er vi nødt til at tage alvorligt og adressere kritikken."

Men tørrer du ikke skylden for hele djøfiserings-kritikken af på de eksterne konsulenter?

"Nej. Det, vi siger, er, at man bør arbejde på en anden måde, når man laver reformer. Man skal i højere grad bruge tid på at lytte til medarbejderne, så man ikke får udtænkt reformer og forandringer, der måske så ikke kommer til at virke. Forandringer sker hurtigere, hvis man gør dem langsomt."

Men skulle I så ikke kritisere dem, som hyrer konsulenterne ind?

"Jeg vil ikke gøre mig til dommer over nogen i en meget kompleks virkelighed. Og vi har ikke noget mål om, at det offentlige skal bruge færre konsulenter. Vi peger alene på, at man skal bruge de



BAG VESTAGER

I fem år har kabinetschef Ditte Juul Jørgensen klædt Margrethe Vestager på til de hårde kampe med Google, Apple og Amazon. Nu rykker topembedsmanden ind i det absolutte ledelseslag i EU-systemet.

Af *Mette Dahlgaard* Foto *Thomas Ost* og *Bjarke Ørsted/Ritzau Scanpix*

Da Margrethe Vestager for fem år siden begyndte at sætte sit Bruxelles-hold, vidste hun endnu ikke, at hun skulle være konkurrencekommissær. Men hun vidste, at hendes nye job ville have med EU's økonomi at gøre. Derfor søgte hun en kabinetschef, der havde økonomi og politik som ekspertise.

I bunken med egnede kandidater lå Ditte Juul Jørgensens cv, og da Margrethe Vestager kaldte hende til

samtale, noterede den danske politiker sig bl. a. at uret på håndledet gik fem minutter for hurtigt. Hvorfor? Ditte Juul Jørgensen er tidsoptimist, forklarede hun. Ved at sætte uret lidt frem i tid, forsøger hun at kompensere for de udsving, det skaber, når hun lige presser et spontant opstået møde ind i kalenderen.

Forklaringen appellerede til Margrethe Vestager, der også selv har ry for at være tidsoptimist. Makkerskabet Vestager og Juul Jørgensen gik kort efter i gang med at sætte et stærkt hold om kommissæren, og de var enige om en ledelsesstil, der ikke er normen i det fransk-prægede embedsværk i Bruxelles.

Blød og markant

EU-systemet er visse steder gennemsyret af en rangorden, der betyder, at mindre erfarne embedsmænd skal kende deres plads og ikke blande sig, medmindre de bliver spurgt.

Ved jobsamtaler blev duoen Juul Jørgensen og Vestager spurgt, om det mon også var sådan i deres kabinet, at al kommunikation med kommissæren kun gik gennem kabinetschefen? Det svarede de nej til. Andre nybrud i kabinettet var, at døren til kabinetschefens kontor kun var lukket, når fortrolige møder krævede det, samt at møder efter kl. 17 blev bandlyst, fortæller medarbejdere.

For Ditte Juul Jørgensen og Margrethe Vestager var der ingen modsætning mellem at efterleve 'bløde' arbejdsværdier,

hvor der er plads til familieliv og morgenkager om fredagen, samtidig med at man sætter markante aftryk. Summen af kabinettets politiske sejre de seneste fem år betyder, at det er svært at se samarbejdet mellem politikerne og topembedsmanden som andet end en succes.

Frugten af makkerskabet har da også skudt dem begge til vejs i Bruxelles-boblen. Margrethe Vestager får en af de mest indflydelsesrige poster, en dansker har haft i EU-politik, når hun 1. november tiltræder sin nye stilling som viceformand i en ledelsestrio ført an af kommissionsformand Ursula von der Leyen. Tilsvarende vekslede Ditte Juul Jørgensen allerede i august sin titel som kabinetschef til generaldirektør på energiområdet i Europa-Kommissionen (også kendt som Generaldirektoratet for Energi, *red.*). Dermed rammer hun loftet for, hvor højt en embedsmand kan stige i graderne inden for EU-systemet.

"Man kan sige, at deres fælles mission er lykkedes. At succesen ikke kun er Vestagers, kan ses i, at man i EU-systemet har forfremmet Ditte Juul Jørgensen til generaldirektør. Den slags kommer ikke af sig selv," siger en højtstående EU-kilde, der ønsker at være anonym.

Selv siger den nyslåede generaldirektør, at hun i sit nye job kommer til at trække på al den erfaring, hun har opbygget efter en lang karriere i Kommissionen. Men især stillingen som kabinetschef har rustet hende.

"Det har været en virkelig stor oplevelse at arbejde så tæt på den politiske beslutningsproces og lære af det"

Ditte Juul Jørgensen





Ditte Juul Jørgensen og Margrethe Vestager holdt ingen møder med folk i Vestagers kabinet efter kl. 17. Her har de selv taget konsekvensen og holder arbejdsmiddag med kommunikationsrådgiver Christina Eiberg.

“Det har været en virkelig stor oplevelse at arbejde så tæt på den politiske beslutningsproces og lære af det. At følge Vestager i processen med at definere de politiske prioriteter, omsætte dem til politik, forslag, handling og kommunikation har været virkelig spændende. Det kommer jeg til at savne,” siger Ditte Juul Jørgensen.

Potentielle 'stinkere'

En dygtig kabinetschef kan ikke gøre en dårlig kommissær god. Men en dygtig kommissær bliver stærkere og får mere gennemslagskraft, hvis hun har en viden- de kabinetschef i ryggen, vurderer iagt- tagere. Ikke kun på hendes eget felt skal kommissæren rustes. Hun skal også dyste og kunne give modspil, når kommissions- formanden på ugentlige møder samler sit hold af kommissærer for at diskutere nye udspil og lovgivning for EU's mere end 500 millioner indbyggere. De allerbedste politiske rådgivere forstår at afkode kom- missærens politiske ønsker, hjælper med at indfri dem og har desuden blik for at håndtere de sager, der potentielt kan blive

'stinkere', inden de begynder at skade en kommissær.

Arbejdsfordelingen mellem kommis- særen og hendes kabinetschef kan groft sagt udlægges som, at Margrethe Vestager traf beslutningerne, mens Ditte Juul Jør- gensen har sørget for, at den travle kom- missær var klædt ordentligt på til at træffe de håndfaste beslutninger. Kabinetets arbejde har da også skabt internationale overskrifter og fået USA's præsident Donald Trumps opmærksomhed, som eksempelvis når Margrethe Vestager har udskrevet milliardbøder til bl.a. Google for at udnytte deres dominerende position eller sagt nej tak til fransk- tyske togdrømme, fordi det ville være konkurrenceforvridende.

Margrethe Vestager fortæller, at den rådgivning, hun har fået fra sit kabinet, har gjort hende tilpas tryk til at tage de vigtige opgør med markedet og også lejlighedsvist at udfordre et tungt apparat som Kommissionens konkur- renceafdeling (Generaldirektoratet for Konkurrence, *red.*).

“Kabinetschefen er en nøgleperson,

Hvad er en general- direktør i Kommis- sionen?

Europa-Kommissionen er opdelt i såkaldte generaldirektorater (GD'er), som svarer til ministerier.

Hvert GD dækker et specifikt politikområde såsom handel eller miljø og ledes af en generaldirektør.

Der findes i dag to danske kvinder i det absolutte ledelseslag i Kommissionen.

Foruden Ditte Juul Jørgensen drejer det sig om Pia Ahrenkilde Hansen, der er generaldirektør for Kommunikation.

der bl.a. bygger bro ind til Generaldirektoratet. For det handler ikke kun om, hvor langt man kan gå. Det handler også om at finde ud af, hvad der er på spil her. At finde vejen for, hvordan vi kan være tilstrækkeligt vidtgående til, at det problem, der er i markedet kan løses, uden at vi bliver for brutale i lovhåndhævelsen,” siger Margrethe Vestager.

Derudover kalder den danske kommissær sin nu tidligere kabinetschef for et varmt og meget optimistisk menneske. Et ’glasset-er-halvt-fyldt-væsen’, der har ført an, når kabinettets godt 20 ansatte samles over kage og andre søde sager for at fejre de sejre, der er grund til at dvæle ved. Endelig peger Vestager på Ditte Juul Jørgensens faglige overblik og evner som leder, når hun skal fremhæve de kvaliteter, hun sætter mest pris på hos topembedskvinden:

“Hun er meget *hands on*. Hvis der har været skærmydsler – en sten i skoen hos en medarbejder – som der jo er, når man arbejder tæt sammen og kommer med forskellige temperamenter, så bliver det håndteret. Så jeg synes, at hun kendes på at insistere på at fejre, hvad vi har opnået, og også at håndtere konflikter, når de opstår.”

Det startede med en mur

Allerede inden Ditte Juul Jørgensen blev udnævnt til kabinetschef, blev hun set som en stjerne i Bruxelles. Selv siger hun, at det er lidt af et tilfælde, at hun er endt, hvor hun nu sidder, og peger på Berlin murens fald i november 1989 som et vendepunkt i hendes liv. Ditte Juul Jørgensen var på det tidspunkt ved at færdiggøre sit jurastudium på Københavns Universitet, og hun fulgte med i det, der blev begyndelsen på enden for Den Kolde Krig.

De historiske begivenheder i Berlin blev et slags kald til at arbejde for et nyt og styrket Europa, har hun fortalt i flere interviews. Ditte Juul Jørgensen indskrev sig på Europakollegiet i belgiske Brugge og fik en mastergrad i jura. Studierne sendte hende videre ind i EU-systemet i 1992, hvor hun hovedsageligt har arbejdet i EU-Kommissionen med international handelspolitik. Først som kontorchef og siden direktør. I løbet af karrieren har hun og hendes tyske mand, Marc, også fået tre børn.

EU-veteranen Michael Starbæk Christensen, der i dag er Danmarks ambassadør i Frankrig, blev i 2010 hentet til Bruxelles som vicekabinetschef for klimakommissær Connie Hedegaard (K).

Han kender primært Ditte Juul Jørgensen fra sit arbejde i Bruxelles i årene 2010-2013, hvor de og andre embedsmænd mødtes i en ’danskerklub’.

Op han blev hverken overrasket, da Vestager valgte hende til kabinetschef i 2014, eller da han i foråret læste, at hun nu har nået toppen af hierarkiet i Berlaymont-bygningen i Bruxelles, hvor Kommissionen holder til.

“Hun har stærke faglige og personlige kvaliteter, som er nødvendige i Kommissionen, hvor man skal kunne begå sig i komplekse miljøer og have tilbundsående kendskab til sagerne for at få et ben til jorden,” siger han.

Klimapolitik bliver den store udfordring

I Generaldirektoratet skal Ditte Juul Jørgensen være øverste chef for cirka 650 ansatte, der har den faglige ekspertise og kender juraen i EU’s energipolitik.

Hun skal også forholde sig til, hvad den nye energikommissær måtte have af ønsker uden dog selv at være direkte politisk rådgiver.

Energi har traditionelt været et centralt arbejdsområde i EU, hvor vigtige handelsaftaler, konkurrencedygtighed og forsyningsikkerhed har været i fokus. De seneste år er området kun blevet mere komplekst og endnu mere politisk varmt: Den nye kommissionsformand, Ursula von der Leyen, har eksempelvis sat sin politiske kapital ind på en klimaplan, der skal leveres, senest 100 dage efter hun tiltræder, og som skal gøre EU-landene klimaneutrale i 2050. Derudover rumsterer ønsket om russiske gasrørledninger og den sikkerhedspolitik, der ligger i det spørgsmål. Endelig bliver det sin sag at føre tilsyn med, om hvert medlemsland med hver sin præference for energiforsyning, overholder de love, der bliver vedtaget i Bruxelles.



Ditte Juul Jørgensen har været meget tæt på Margrethe Vestager i de seneste fem år. Nærkontakten med hele kæden fra politikudvikling til kommunikation kommer hun til at savne, siger hun.

Ditte Juul Jørgensen

Født 1966, cand.jur. og mastergrad i jura fra Europakollegiet i Brugge i Belgien. Ansat i Kommissionen siden 1992. Har især beskæftiget sig med handel og konkurrencepolitik, blandt andet som leder af den økonomiske afdeling af EU's delegation ved FN

2007-2011

Kontorchef for handelspolitik

2011-2014

Direktør for handelspolitik

2014-2019

Kabinetschef for Margrethe Vestager

2019 -

Generaldirektør for Generaldirektoratet for Energi

Så selvom Ditte Juul Jørgensen ikke længere dagligt vil have kontakt med sin kommissær eller være direkte involveret i at få denne til at lykkedes politisk, så får hun stadig brug for sine evner til at læse og forstå det politiske spil i Bruxelles og ude i medlemslandene, påpeger Michael Starbæk Christensen:

“Den nye energikommissærs opgave bliver en grøn dagsorden. Men det er ikke en nem dagsorden, for den splitter medlemslandene. Der er lande, der ikke deler ambitionerne om klimamål, og det vil være svært for Ditte, hvis man eksempelvis udpeger en polsk kommissær, der tror mere på kul end vindmøller.”

Fra 20 til 650 ansatte

Ditte Juul Jørgensen blev i foråret opfordret til at søge stillingen som generaldirektør i energiafdelingen, og hun kalder det selv et drømmejob. Indtil videre har “stort set alle” bedt om et møde, fortæller hun med et grin. At jobbet kræver en udadvendt generaldirektør, er hun indstillet på, siger hun også i næste åndedrag. For der skal være tæt kontakt med kommissærer, tæt kontakt med medlemslandene, tæt kontakt med Europa-Parlamentet, og så skal industrien og også i høj grad civilsamfundet høres for at sikre, at Generaldirektoratet for Energi i Kommissionen er tilstrækkeligt informeret.

Så selvom hun får travlt i sit nye job, får hun det også som en fisk i vandet, understreger hun:

“Jeg får nu mulighed for i højere grad

at stå på mål for substansen. At sikre, at vi får udformet lovgivningen på en måde, så vi når de politiske mål på en teknisk stærk og relevant måde. Balancen bliver at finde en måde at styrke indsatsen på klimaområdet på, samtidig med at vi sikrer og bevarer vores konkurrenceevne.”

“Der er en masse dagsordener, der finder sammen i energipolitikken, så jeg får travlt. Men det bliver også virkelig spændende.”

Med det nye job følger også et ledelsesansvar for en markant større gruppe mennesker end de godt 20 personer, der var vant til, at kabinetschefens dør stod åben. Ditte Juul Jørgensen bilder sig ikke ind, at hun kan være lige så synlig for 650 ansatte og have en hånd på rattet i alle afdelingens beslutninger i sit nye job.

Hun vil i første omgang få ledelsesholdet – hendes vicegeneraldirektører – med på en konstruktiv ledelsesstil, der skal forplante sig i organisationen.

“Uanset konteksten handler ledelse om at få et hold til at fungere, hjælpe alle med at levere deres bedste og arbejde sammen om fælles mål. Som kabinetschef, men også i mine tidligere funktioner som direktør, har det drejet sig om at komme ud gennem andre; at få andre til at levere og være engageret i det, de gør.”

Dine tidligere kolleger i kabinettet fremhæver, at du husker at fejre dine sejre. Hvordan fejrede du dit nye job?

“Ha, ha. Jeg planlægger at holde en fest for kabinettet for at takke dem. Og så fejrer jeg med venner og familie, hvilket jeg slet ikke er færdig med endnu.” ■



Farvel til faste pladser

Anja og hendes kolleger har ingen faste pladser på kontoret. Bygningsstyrelsen har byttet storrumskontoret ud med et 'aktivitetsbaseret' kontor. Tabet af den faste plads har gjort ondt på nogle medarbejdere.

Af *Stefan Nygaard* Foto *Carsten Seidel*

Når Anja Funch møder på arbejde, går hun som det første hen til sit skab ved ankerpunktet. Hun låser op, tager sin computer og go-bag ud af skabet og vælger en plads i en zone, der passer til hendes arbejdsopgaver. Når hun får en anden arbejdsopgave, der passer bedre til en anden zone, rykker hun videre.

Ankerpunkter, go-bags og arbejdszoner er fremmedord på mange arbejdspladser, men i Bygningsstyrelsen er det almindelig lingo.

Da styrelsen fra årsskiftet skulle flytte fra sine lokaler i Valby til en ny og moderne bygning i København, indførte man et såkaldt 'aktivitetsbaseret' kontor, der er tilpasset forskellige måder at arbejde på.

Bygningsstyrelsen arbejder med at optimere statens ejendomme, og det nye kontor har sparet en etage væk. Målet er også at arbejde klogere og mere effektivt.

Når man træder ind i lokalerne, ligner det et almindeligt kontormiljø. Men der mangler også noget. Der er eksempelvis ingen familiebilleder på skrivebordene, og der er heller ingen stakke af papirer. Udtrykket er stramt, upersonligt og professionelt. Folk arbejder tyst.

Anja Funch er mildt sagt glad for den nye ordening. Men hun er heller ikke udtryk for den gennemsnitlige holdning, som hun siger. Hun er specialkonsulent i HR, og hun har selv været med til at udarbejde og organisere idéen til det nye kontor. Hun bruger sjældent stillepladserne.

"Jeg trives ved, at der er liv omkring mig. Jeg har altid været den, som andre tyssede på," siger hun.

Hun fortæller, at der har været stor bekymring i forbindelse med forandringen. Det er særligt tabet af den faste plads, der fylder rigtig meget for nogle.

Det aktivitetsbaserede kontor

Et aktivitetsbaseret kontor kan se ud på mange måder, men hos Bygningsstyrelsen har man valgt at have tre forskellige zoner.

Stillepladser, der lægger op til koncentreret arbejde, og hvor man ikke må snakke sammen. Aktivpladser, som er til samarbejde. Her er der opstillet whiteboards, og kun halvdelen af pladserne har skærme og dockingstationer. Og så er der fokuspladser, der er en mellemting mellem stillepladser og aktivpladser. Her har alle pladser skærme og dockingstationer, og lydniveauet er afdæmpet.

Medarbejderne har hver en såkaldt go-bag, som er en blanding af en taske og mappe, og som kan rumme en computer, en mus og nogle papirer. Men generelt er papir ikke noget, man bruger så meget af. Da det er besværligt at slæbe rundt på en masse papirer, er man tvunget til at arbejde mere digitalt.

Direktøren er all-in

Vi møder direktøren, Rasmus Brandt Lassen, ved en aktivplads.

"Jeg kan ikke sige til vores medarbejdere, at nu skal I eksperimentere med det her, og så går jeg ind i hjørnekontoret og sætter mig i mine Arne Jacobsen-møbler. Vi er en del af det her," siger han.

Ud over at man har sparet en etage væk, mener Rasmus Brandt Lassen,

at sammenhængskraften på tværs af afdelinger er blevet bedre. Der er blevet brudt nogle siloer op, og det virker, som om medarbejderne er kommet tættere på hinanden, vurderer han. Han er selv gået 'all in' på det, som han siger.

"Man bliver lidt strategisk"

Tania Lorich er én af dem, som har været udfordret af, at der ikke findes nogen faste pladser. Hun er fuldmægtig i Center for Facility Management, som står for levering af serviceydelser til statslige institutioner. De har netop landet en stor leverandør, hvilket har krævet meget arbejde og koordinering. Det nye kontor var lidt af en udfordring.

"Op til deadline var det vanskeligt, at vi sad så spredt. Det kan være lidt svært ikke at have et fælles område, hvor man ikke generer andre," siger Tania Lorich.

Hun fortæller også, at der kan være kamp om pladserne, når folk møder ind om morgenen. Fra kvart i ni til kvart over ni går det hurtigt med, at pladserne bliver fyldt op. Og nogle ender med at sidde i sofaområdet, fordi der ikke er plads.

"Man bliver lidt strategisk. Skal jeg hente min computer først, eller skal jeg starte med at finde en plads og lægge mine ting?"

Hun mener, at det aktivitetsbaserede kontor både har fordele og ulemper.

"Jeg kan godt lide, at jeg kan vælge, hvor jeg kan sidde, alt efter hvilke arbejdsopgaver jeg har. Men teammæssigt har vi haft en fornemmelse af, at vi har været mindre produktive," siger hun. ■



Når man ikke har sit eget skrivebord, må man have sine ting i et skab. Anja Funch er her ved at hive sin go-bag ud af skabet.

I Bygningsstyrelsens nye lokaler i København er der særlige telefonbåse og afskærmede samtalepladser, som skal minimere støjen.



Dæmp dig lige!

Et svensk forskningsprojekt viser, at det særligt er telefonsnakken, der forstyrrer produktiviteten i et storrumskontor. De svenske forskere kom frem til, at arbejdspladser bør indrettes med aktivitetsbaserede zoner og stillezoner.

Tre zoner

Det aktivitetsbaserede kontor hos Bygningsstyrelsen er opdelt i zoner: Der er både stillezoner til koncentreret arbejde og aktivitetszoner til samarbejde. Desuden er der mødelokaler og områder, hvor medarbejderne kan mødes, når de har brug for at tale sammen uden at forstyrre andre.



Hård medfart til djøferes omdømme

Djøfere har for meget indflydelse på vigtige beslutninger – og bliver forbundet med bureaukrati, kontrol og nedskæringer. Det er nogle af resultaterne af en ny undersøgelse af djøfernes image.

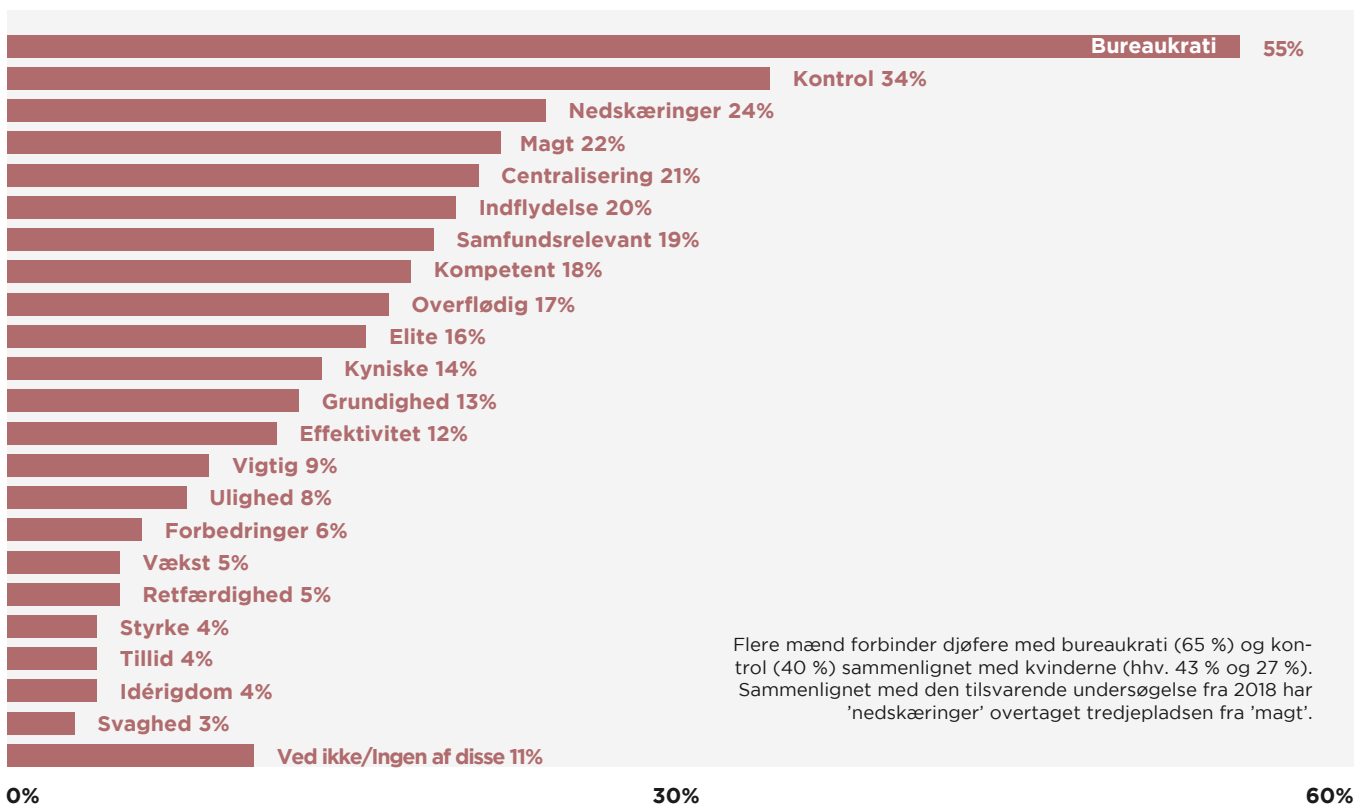
Ifølge Djøf-direktør Tomas Therkildsen bekræfter imageundersøgelsen noget, man "desværre godt er klar over" i Djøf:

"Den viser, at der er negative konnotationer om Djøf og djøferen – konnotationer om kontrol, magt, nedskæringer og bureaukrati. Det er et kæmpestort problem. Djøferne går jo på arbejde for at gøre virksomhederne og den offentlige sektor bedre."

Hvorfor får djøferne hug?

"Noget af det vil vi altid få en hård medfart på. Mange djøfere sidder i magtfulde positioner, og så får man kritik. Men en del af kritikken skyldes måske, at de store forandringer i den offentlige sektor de sidste 20-30 år er gået meget stærkt. Det er noget, vi nu forsøger at sige bl.a. sammen med FOA: At når vi laver reformer, skal vi have tempoet ned, så der bliver tid til at involvere de medarbejdere, der berøres på alle niveauer."

Djøfere bliver forbundet med bureaukrati og kontrol
Vælg tre-fem ord, du forbinder med djøfere



69%

har hørt om eller ved, hvad en djøfer er

Flere mænd (75 %) end kvinder (64 %) kender til djøfere. Kendskabet er højest i hovedstaden (77 %) og lavest i Nordjylland (63 %).

25%

tænker på 'fagforening', når de hører ordet 'Djøf'

8%

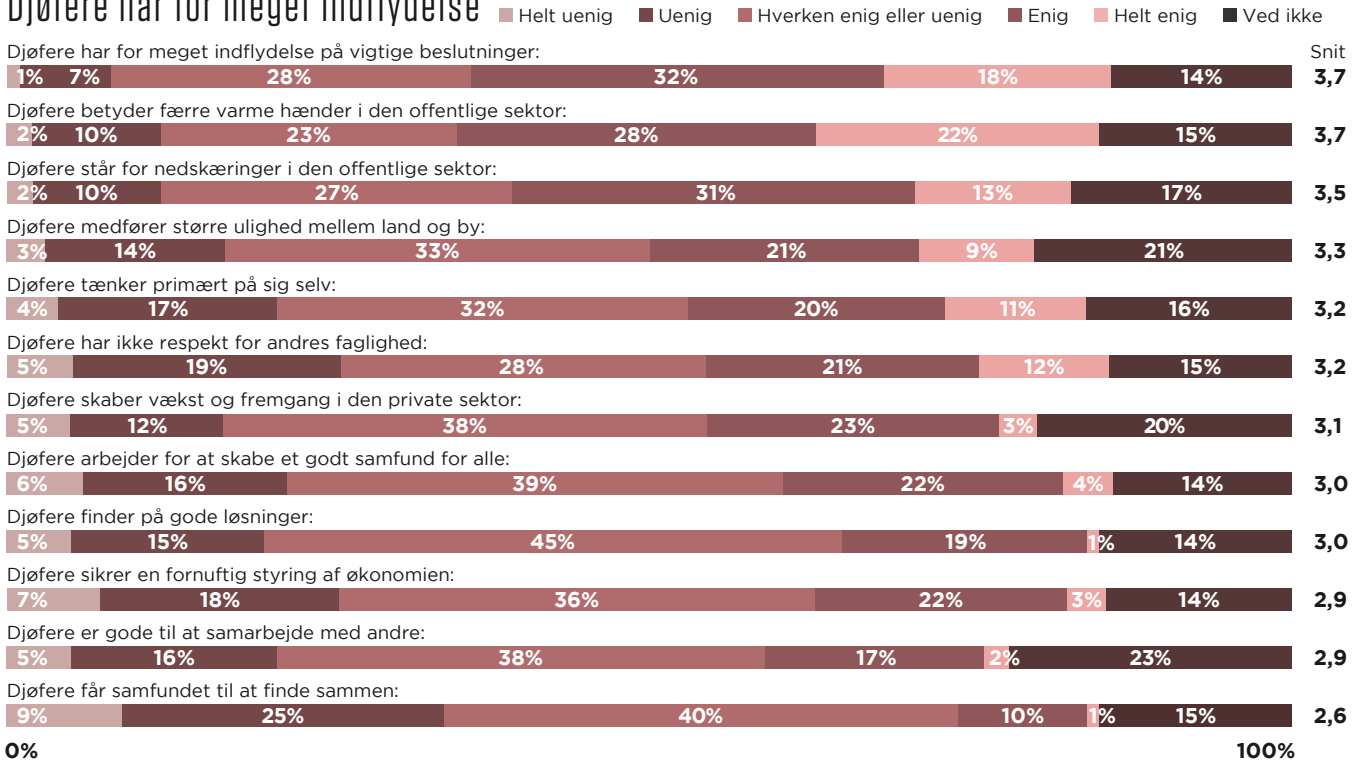
tænker på 'akademiker'

7%

tænker på 'skældsord/negative ogenavne'

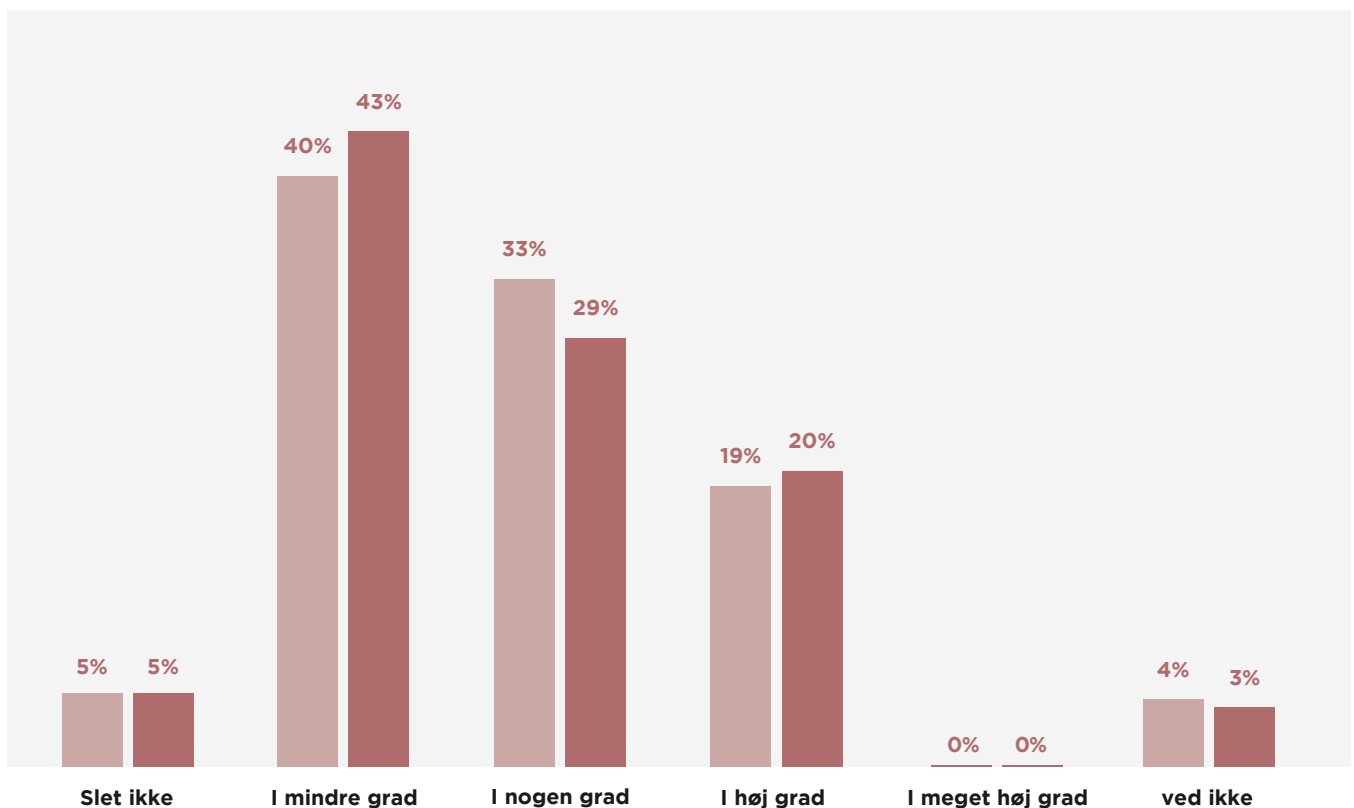
Respondenterne har angivet deres holdning til udsagnene på en skala fra 1-5, hvor 1 er helt uenig, 2 er uenig, 3 er hverken enig eller uenig, 4 er enig og 5 er meget enig.

Djøfere har for meget indflydelse



OM UNDERSØGELSEN: Djøf har i perioden 23. maj til 19. juni 2019 gennemført en undersøgelse af djøfernes image via NORSTATS internetpanel. Der er udtrukket en repræsentativ stikprøve på køn, alder og region i aldersgruppen 20-60 år. 3.049 respondenter har medvirket, heraf 2.881, som ikke betragter sig selv som djøfere. Undersøgelsen er nationalt repræsentativ. Djøf gennemførte en tilsvarende måling i 2018.

Er djøfere vigtige for samfundet?



PROTESTER MOD ELITEN RETTET VREDEN MOD DE FORKERTE

Eliten beskyldes for at dominere politik med penge og indflydelse. Men det er faktisk middelklassen, der har mest at sige i vestlige demokratier, viser ny dansk forskning. Det er skidt nyt for de fattigste.

Af Stefan Nygaard



Når demonstranterne i Paris retter deres vrede mod en elite, "som de mener, tager dem alvorligt", så retter de måske vreden et forkert sted hen. Ny forskning viser, at det især er middelklassen, der presser de fattigste politisk.



I USA har præsident Donald Trump gjort sig til talsmand for den jævne amerikaner imod en bedrevidende liberal elite. Men kritikken burde nærmere rettes mod middelklassen, viser dansk forskning.

Eliten er i disse år under heftig beskyldning: Donald Trump gik til valg på at 'dræne sumpen' og tømme Washington for en liberal elite. De gule veste indtog de franske gader pga. forhøjede benzinpriser – og hvad de mente var en regering, som så stort på deres interesser. Og Brexit handlede bl.a. om tage kontrollen tilbage fra et elitært bureaukrati.

Men er eliten den rette syndebug? Hvis man spørger ph.d.-stipendiat ved Institut for Statskundskab på Syddansk Universitet, Mads Andreas Elkjær, er svaret nej. Han befandt sig sidste år på Harvard University i USA og forskede i, hvordan elitens indflydelse påvirker demokratiet. Det er der kommet to forskningsartikler ud af, som lige nu er i 'peer review' ved anerkendte tidsskrifter. Den ene har han for nylig vundet Djøf Forlags forskerpris for.

Mads Andreas Elkjær når i artiklerne frem til, at det ikke er eliten, der be-

stemmer politikken, hvilket ellers er en udbredt antagelse i forskermiljøet. Nej, faktisk er det middelklassen, som holder den økonomiske politik i et jerngreb. Det har vist sig at koste dyrt for de fattigste. Men det kommer vi tilbage til.

Dem, der egentlig bestemmer

Vi begynder med lidt af en gåde. Når de, der forsker i penge og politik, undersøger overklassen, middelklassen og underklassens ønsker til den økonomiske politik og holder dem op imod den førte politik, er det overklassen, som klart får sine ønsker bedst igennem. Det er et billede, som går igen i alle vestlige demokratier – også Danmark.

Men man ved reelt set ikke, hvorfor det er tilfældet. Forskerne har forskellige bud. Måske har det noget at gøre med mængden af penge i politik. Måske er det, fordi de rige er bedre repræsenteret i de nationale parlamenter. Måske har det noget med uddannelse at gøre.

Mads Andreas Elkjær køber ikke disse

forklaringer. For i en dansk kontekst, hvor vi har stærke fagforeninger, statsstøttede politiske partier og høj økonomisk lighed, giver det ikke umiddelbart mening, at eliten – forstået som de økonomisk mest velstillede – skulle dominere politikken.

I en af sine videnskabelige artikler belyser Mads Andreas Elkjær derfor elitens dominans fra en ny vinkel. I artiklen bekræfter Elkjær – og medforfatteren Torben Iversen, der er professor på Harvard University – de øvrige forskeres data: De riges ønsker kommer bedst til udtryk i den førte politik. Men – og det er et stort men – det er kun på kort sigt, at det er de rige, der får flest ønsker opfyldt. Når man ser over en lang årrække, er det faktisk middelklassen, hvis ønsker til politikken bliver føjet mest.

Demokratiet længe leve

Det tyder altså på, at de rige bestemmer den økonomiske politik på kort sigt, mens middelklassen bestemmer politikken på lang sigt. Det bringer os tilbage til gåden. Mads Andreas Elkjær og Torben Iversen har nemlig en anden forklaring på, hvorfor de rige bestemmer mest på kort sigt. Og svaret er, at det gør de ikke – det ser bare sådan ud.

Deres forskning viser nemlig, at det ikke er de riges penge, magt eller indflydelse, der fører til, at de får deres ønsker opfyldt på kort sigt. Deres ønsker til politikken bliver opfyldt, fordi de simpelthen er bedre informeret om økonomien.

Mainstream-økonomisk tænkning fortæller os, at når økonomien er i lavkonjunktur, er der behov for at pumpe flere penge ind i økonomien, mens der i høj-

”Man kan altså ikke lave regering og føre politik uden at have støtte fra middelklassen.”

Mads Andreas Elkjær

Sådan gjorde forskerne

For at måle vælgernes ønsker til politikken har Mads Andreas Elkjær og Torben Iversen brugt spørgeskemaundersøgelser fra 21 vestlige lande fra 1985-2019. De har brugt to statistiske modeller til at sammenholde vælgernes kortsigtede og langsigtede ønsker med niveauet af sociale udgifter. Disse data har de fra OECD. Forskerne definerer de fattigste som de 10 pct. af befolkningen, der tjener mindst. De rigeste er de 10 pct., der har den højeste indkomst. Middelklassen har indkomster omkring det 50. percentil.

tisk problem, at de mindst velstillede ikke bliver hørt. Det er jo flertallet, der bestemmer. Det kan være frustrerende for de fattigste, men det er sådan, demokratiet fungerer,” siger han.

Det betyder ikke, at fx De gule vestes demonstrationer i Paris' gader ikke repræsenterer en reel udfordring, men det betyder, at demokratiet trods alt fungerer efter hensigten. Og hvis de fattigste føler sig ekskluderet fra magtens cirkler, er det ikke eliten, men derimod middelklassen, som skal have skylden. ■



Det elitekritiske britiske Brexit Party fejrer valgsejren efter Europa-parlamentsvalget i juni.

konjunktur kan være behov for at bremse økonomien lidt. Og dette ved de rigeste. Derfor flugter deres kortsigtede ønsker til økonomien med politikernes. Men det er tilfældigt. Det er ikke, fordi de har mere at skulle sige end de andre grupper.

I en anden artikel undersøger Mads Andreas Elkjær, hvordan denne 'informationsteori' passer i en dansk kontekst. Han finder, at de andre forklaringer – at de rige er bedre repræsenteret i politik eller påvirker politikken med deres penge – ikke forklarer, hvorfor det kun er på kort sigt, at de rige får deres ønsker opfyldt. Desuden er forklaringen om information den eneste, der holder, hvis man ser på tværs af alle de vestlige lande. For alle steder gælder det, at de rige har større økonomisk viden. Men det gælder ikke i alle lande, at der er mange penge i politik eller større repræsentation af rige i de nationale parlamenter.

”Selvom vi ikke kan konkludere, at vi har ret med absolut sikkerhed, så har de andre forskere meget svært ved at få deres forklaringer til at passe med data.”

Det betyder ikke, at de riges penge ikke i visse tilfælde kan købe dem indflydelse hos politikkerne. Men dette sker så forholdsvis sjældent, at det ikke kan være hele forklaringen.

Middelklassen bestemmer

De, der til gengæld har indflydelse, er middelklassen. På den lange bane er det nemlig middelklassen, hvis ønsker er bedst repræsenteret i den økonomiske politik, viser de to forskeres undersøgelse. Dette kommer blandt andet til udtryk ved omfordeling af rigdom.

”I 1985 brugte vi i Danmark omkring 19 procent af BNP på sociale udgifter, hvorimod vi bruger omkring 29 procent i dag. Det er altså en markant stigning i udgifter, der har store omfordelende effekter. Dette er alt andet lige i middelklassens interesser, fordi de får gavn af omfordeling, hvorimod de rige i høj grad finansierer omfordelingen igennem betaling af skatter.”

Middelklassen ønsker i højere grad end de rigeste at omfordele rigdommen. Og det har de i stigende grad haft held med i alle vestlige lande. Men hvorfor er det lykkedes middelklassen? Det er det, ifølge Mads Andreas Elkjær, af en 'simple' grund.

Da politiske beslutninger ikke kan favorisere alle ligeligt, er de nødt til at være baseret på, hvad man i forskningen kalder 'Majority Rule', som betyder, at flertallet bestemmer. Hvis man vil have flertallet, er man nødt til at få fat i medianvælgeren.

Hvis man forestiller sig, at alle vælgere i Danmark står på en række, så den mest højreorienterede står yderst til højre og den mest venstreorienterede står yderst til venstre, så er medianvælgeren den midterste af alle. Derfor må de politiske partier vinde midten, hvis de vil besidde flertallet.

”Middelklassen bestemmer koalitionsdannelsen i dansk politik, og det samme gælder i hvilket som helst avanceret demokrati. Man kan altså ikke lave regering og føre politik uden at have støtte fra middelklassen,” siger han.

Det er derfor, den økonomiske politik på langt sigt matcher med middelklassens ønsker. Det er en af årsagerne til, at vi i Danmark ser Venstre og Socialdemokratiet nærme sig hinanden så meget, forklarer Mads Andreas Elkjær. For de ved, at det parti, der vinder de afgørende vælgere i middelklassen, vinder magten.

De fattige står udenfor og kigger ind

Middelklassen bestemmer altså, men hvad med de fattigste? Det afhænger helt af, hvem middelklassen laver alliancer med. Hvis de partier, der har fat i middelklassen, søger opbakning fra venstrefløj, der traditionelt set repræsenterer de fattigste, kan det tænkes, at de fattige også vil komme til orde.

Over de seneste mange år har vi dog set, at middelklassen ikke laver alliancer med venstrefløj, men med højrefløj, der traditionelt set kan siges at repræsentere de velstående. I Danmark har vi fx i 14 ud af de seneste 18 år haft en centrum-højre-regering.

”Vi har i Europa set flere centrum-højre-regeringer i de seneste årtier, og det tyder på, at middelklassen i højere grad laver politiske koalitioner med de mere velhavende. Grunden kan være, at risikoen for at blive fattig er faldet, så middelklassen har færre incitamenter for at have meget generøse velfærdsydelser, der er målrettet de fattigste,” siger han.

Hvis man følger Mads Andreas Elkjærs argument, får Trump-vælgerne, De gule veste og de britiske borgere ammunition til påstanden om, at de ikke bliver hørt eller inkluderet. Men de peger fingeren det forkerte sted hen. Det er nemlig ikke eliten, der med deres penge og indflydelse har korrumpet politikkerne. Måske er det snarere middelklassen, der har ignoreret de fattiges ønsker til fordel for de rige.

Selvom det kan være sprængfarligt for sammenhængskraften i vestlige demokratier, er det ikke i sig selv et demokratisk problem, understreger Mads.

”Det er ikke nødvendigvis et demokra-

Det første job: Glem de store byer

Din karriere kan starte med et kvantespring, hvis du rykker til provinsen. Det siger jurist Sophie Emilie Lindenstjerne, der flyttede til Ringkøbing for at få sit første job.

Af Dennis Christiansen Foto Astrid Dalum

For to år siden flyttede Sophie Emilie Lindenstjerne til Ringkøbing for at starte som fuldmægtig

i Familieretshusets Adoptionskontor.

Væk fra København, hvor der er rift om pladserne, og hvor unge jurister ofte skal pukle længe, før de kan få et stort ansvar. Og hen til et sted, hvor hun kunne se muligheder.

”Det med at komme et sted, hvor kollegerne ikke er så gamle og garvede, som de er mange steder i København... Jeg har haft en mere stejlt stigende

indlæringskurve, end jeg ellers ville have haft. Karrieremæssigt har jeg taget lidt af et kvantespring,” siger Sophie Emilie Lindenstjerne.

Sådan bliver du ikke superpopulær

Egentlig var Sophie allerede begyndt i en anden stilling i Ankestyrelsen i København, men muligheden for at arbejde med familieret fik hende til at sige op, dagen før prøveperioden udløb (”det bliver man ikke super populær af,” siger hun). Halvanden uge senere stod hun i Ringkøbing med et flyttelæs. Og efter to år kan hun se tilbage på et sats, der har givet det afkast, hun håbede på.

”I dag er jeg den jurist, der har siddet længst på adoptionskontoret. Og når du har været her længst, er det dig, ledelsen kommer til, når der er lovændringer, der skal kigges igennem, eller når der skal svar ud til andre myndigheder. Så havner de komplicerede spørgsmål på dit bord.”

Vejen væk fra Ringkøbing

Jobbet i Ringkøbing har også lært Sophie Emilie Lindenstjerne, at hun er mere karriereorienteret, end hun troede.

”Jeg bliver nødt til hele tiden at stræbe højere og blive udfordret, hvis det ikke skal

”Karriere-
mæssigt har jeg
taget lidt af et
kvantespring”

Sophie Emilie Lindenstjerne

blive for trivielt. Ikke at der er noget dårligt ved familieretten. Det er bare for snævert et område til, at jeg vil kunne beskæftige mig med det hele mit liv.”

Sophie startede på jurastudiet med en drøm om at blive advokat – og den drøm trækker stadig i hende. Det samme gør advokatkontorerne i de store byer. Ikke at hun fortryder beslutningen om at starte karrieren langt væk fra København.

”Jeg synes, at mange flere burde overveje at rykke væk fra de store byer og starte karrieren dér. For man får meget mere ansvar. Man får mulighed for at avancere hurtigere. For at få de mere spændende opgaver. Man kan få et forspring.” ■



Efter to år er Sophie Emilie Lindenstjerne den jurist, der – ud over lederstaben – har siddet længst på Familierettens adoptionskontor.



Sophie Emilie Lindenstjerne (31 år)

CAND.JUR. VED KØBENHAVNS
UNIVERSITET I 2017

Fuldmægtig hos Familieretshusets
adoptionkontor, som behandler
adoptionssager og internationale
anerkendelsessager.

Det var lidt af en oplevelse at lande i det vestjyske, siger Sophie Emilie Lindenstjerne. "Nu er jeg jo en 'kjole og stilet'-pige, og de findes bare ikke rigtigt ude i Ringkøbing. Så allerede der skilte jeg mig ud i gadebilledet."



Platformsøkonomi: Arbejdsmarked i ATOMER

Flere og flere arbejder freelance, og platformsøkonomien vinder frem. For nogle giver det et bedre arbejdsliv – for andre er løsarbejde en nødløsning med mange ulemper.

Af *Linda Overgaard* Illustration *Alessandro Gottardi*

På sin tidligere arbejdsplads savnede Annemette Lomholt Gade fleksibilitet, mere selvbestemmelse og bedre balance mellem arbejdsliv og familieliv. Så startede hun som selvstændig, oprettede en profil på platformen Worksome, og nu arbejder hun kun fem-seks timer om dagen.

”Det giver gigantisk frihed og store fordele, da jeg selv kan bestemme, hvornår, hvem og hvad jeg vil arbejde med,” siger hun.

Annemette Lomholt Gade er jurist og har 10 års erhvervs erfaring fra Energistyrelsen, Energiklagenævnet, Dansk Ungdoms Fællesråd og Danske Bank. Nu har hun i snart halvandet år arbejdet hjemme i Roskilde i sin egen biks, Lomlex, hvor hun rådgiver om GDPR samt forenings- og organisationsforhold.

Dermed er hun en del af platformsøkonomien, som i 2017 fyldte omkring en pct. af arbejdsmarkedet, men som forventes at brede sig i de kommende år, bl.a. fordi teknologien giver nye muligheder for formidling af opgaver.

Delte meninger

Langtfra alle er dog lige så begejstrede som Annemette Lomholt Gade, for frihed og fleksibilitet kan meget vel betyde lavere

løn og et usikkert arbejdsliv. TechDK Kommissionen, som Djøf har nedsat med Stine Bosse i spidsen, peger fx på, at platformsøkonomiens vækst risikerer at destabilisere dele af arbejdsmarkedet. Som løst ansat har man nemlig ikke adgang til samme rettigheder som almindelige lønmodtagere, fx pension, barselsvilkår og løn under sygdom. Og platformene kan i det hele taget gøre det vanskeligt at sikre et ordnet arbejdsliv og stabil indkomst.

Budtjenesten Wolt er det seneste eksempel på en platform, der er havnet i en gråzone. De karakteristiske cykelbude, som nu cykler rundt i Danmarks fire største byer, med firkantede blå rygtasker hyres ind som selvstændige erhvervsdrivende, så Wolt skal hverken betale arbejdsmarkedsbidrag eller kildeskat, og ifølge Berlingske opererer Wolt tilsyneladende i et skattemæssigt limbo.

Kørselstjenesten Uber står fortsat som det helt store skræmmebillede for kritikere af platformsøkonomi, efter at Uber-chaufførerne blev idømt bøder for ulovlig taxakørsel, og Uber forlod Danmark i 2017.

Fagbevægelsen går med

Selv om flere platforme kritiseres for at behandle de løst tilknyttede medarbejdere

dårligt, så har fagbevægelsen – og herunder Djøf – langt hen ad vejen valgt at omfavne de nye aktører på arbejdsmarkedet.

Fagforeningen 3F har fx markeret sig ved at indgå overenskomst med rengøringsplatformen Hilfr. I første omgang en et-årig prøveoverenskomst, men der forhandles nu om en ny permanent overenskomst.

Nicolai Søndergaard Kjær er en af fire venner, som startede Hilfr. Han forklarer, at stifterne ret hurtigt indså, at Ubermodellen ikke passede ind på det danske arbejdsmarked, så de tog kontakt til 3F, og Hilfr tilbyder nu kunderne to modeller: Enten at få gjort rent af en freelancer til minimum 130 kr. i timen. Eller en Super Hilfr-rengøringshjælp, som er ansat og får en timeløn på mindst 141,21 kr. Den højere timetakst skyldes bidrag til feriepenge og pension samt højere momsbetaling ved fastansættelse.

”Vi er ret overbeviste om, at platformsøkonomi uden ansvar er fortid. Nogle har ikke indset det endnu, men det kommer de til. Jeg forventer, at den nye regering kommer til at gå lidt hårdere til værks over for platformene,” siger han og tilføjer, at det nok vil gå lidt som med Uber, hvis ikke platformsvirksomhederne selv går forrest og udviser rettidig omhu. »

Platformsøkonomiens historie strækker sig over 25 år tilbage. De ydelser, som leveres over platforme, er mere og mere komplekse. Det begyndte med handelspladser som Den Blå Avis.



- **1995**
Digitale markedspladser som Ebay, Craigslist og DBA.dk etableres.

GoMore

- **2005**
Biledingstjenesten GoMore grundlægges i Danmark.



- **2008**
Udlejningsportalen AirBnb og taxatjenesten Uber grundlægges.



- **2010**
Nye platforme som opgavesiden Taskrabbitt lanceres.

Uber
Wolt

- **2014**
Uber kommer til Danmark og mødes med modstand fra taxabranchen. Wolt grundlægges.



HAPPY HELPER
Upwork

- **2015**
HappyHelper grundlægges (DK). Freelancerportalen UpWork grundlægges.



- **2017**
Hilfr og Worksome grundlægges (DK). Wolt kommer til Danmark. Uber lukker i Danmark efter en ny taxilov.



- **2018**
Hilfr indgår overenskomst med 3F om vilkår for rengøringsportalens mest aktive rengøringshjælpere.

worksome
+



- **2019**
Djøf, IDA og Dansk Magisterforening indgår aftale med WorkSome om aftalevilkår og kontraktforhold på freelanceplatformen

Hilfr oplyser selv, at virksomheden hver måned får cirka 10 pct. flere kunder. Det tolker Nicolai Søndergård Kjær som opbakning til modellen.

Hilfr har omkring 2.000 brugere og godt 500, der gør rent – hvoraf 150 er aktive lige nu. Omkring fire ud af fem rengøringsfolk er udlændinge, og mange går til og fra i perioder. Godt 30 af dem arbejder nu på overenskomst (som Super Hilfrs), og det er dem, der har flest timer. Dermed hentes i hvert fald 30 pct. af Hilfrs omsætning hjem af medarbejdere på overenskomst, anslår Nicolai Søndergård Kjær.

Kunderne vælger ifølge Hilfr den dyrere løsning, dels fordi de ønsker rengøring med overenskomst, dels fordi de så kan bruge Hilfrs CVR-nummer til at indberette servicefradrag til Skat. Hvis rengøringshjælpen er freelancer, skal kunden i stedet indberette med hver enkelt freelancers CPR-nummer for at få fradrag, hvilket er mere besværligt.

Netop forholdet til skattemyndighederne er et tema i forhandlingerne om en permanent overenskomst. 3F ønsker nemlig 'at gøre sorte penge hvide', da Skat-testyrelsen i 2017 afdækkede, at kun få af platformsmedarbejderne i fem forskellige virksomheder indberettede deres fulde indtægt til skattevæsenet.

"Jeg er chokeret over, at både den, der betaler, og den, der modtager pengene, accepterer, at der bliver arbejdet sort," siger formand for Privat Service, Hotel og Restauration i 3F, Tina Møller Madsen til Fagbladet 3F.

Unge vil udfordres

Foreløbig er platformsøkonomien til at overskue i Danmark, og det er usikkert, hvorvidt tendensen med atypiske ansættelser slår lige så hårdt igennem, som det er sket i en række andre lande.

Der tegner sig dog et vist opbrud i traditionelle ansættelsesformer. Yngre mennesker hopper nu oftere fra job til job, og direktør Carsten Beck fra Institut for Fremtidforskning ser en stigende tendens til, at flere vælger en friere arbejdstilværelse som freelancer eller selvstændig frem for en fastansættelse.

Fordele og ulemper ved platformsjobs

+ PLUS

- Kan være alternativ til 'et rigtigt job', hvis det lader vente på sig
- Du vælger til en vis grad selv, hvor meget du vil arbejde
- Du sparer tid på møder og small-talk på en arbejdsplads
- Du kan i højere grad tage fri, når det passer dig
- Du skal ikke 'sælge dig selv' direkte til en arbejdsgiver
- Du undgår det 'pseudoarbejde', der kan være i et job

- MINUS

- Usikker indtjening
- Måske lavere løn
- Ingen trykthed i ansættelsen
- Manglende kollegialt fællesskab
- Du skal selv sørge for efteruddannelse
- Evt. manglende forsikring
- Du skal holde styr på skattereglerne

"Det er langt fra alle unge, der har et ønske om at arbejde for de største virksomheder eller de mest kendte brands. Nej, fremover vil de arbejde der, hvor de finder de sexede opgaver. De vil udfordres – og denne trang udlever nogle af dem bedst ved konstant at surfe rundt mellem forskellige arbejdsgivere," skrev Carsten Beck i et nyligt blogindlæg.

Især servicejobs og specialistjobs formidles nu via digitale platforme – ofte til konkrete opgaver nogle få timer af gangen. Inden for djøfernes opgavefelt er det særligt juridiske opgaver, der formidles via platforme, har Oxford Research klarlagt i en rapport om det atypiske arbejdsmarked.

Heri anbefales, at Djøf fortsat holder vågent øje med udviklingen for platforme for højtuddannet arbejdskraft, da de i fremtiden rummer potentialet til at ændre arbejdsvilkårene for djøferne og måske kan medføre et lønmæssigt 'race-to-the-bottom'.

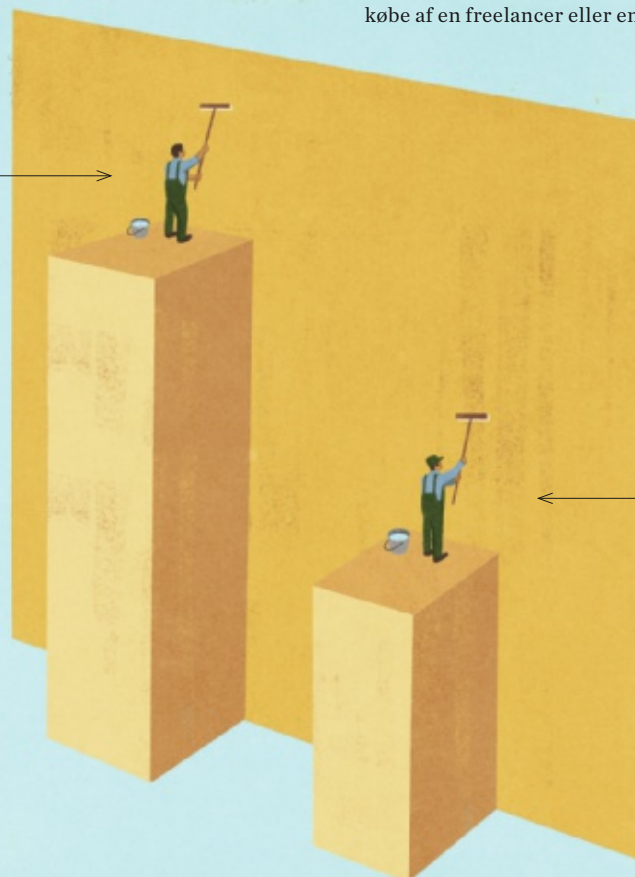
'Skal det være med eller uden overenskomst?'

Rengøringsplatformen Hilfr har indgået overenskomst med fagforeningen 3F, og det betyder, at kunderne på platformen selv bestemmer, om de vil købe af en freelancer eller en ansat rengøringshjælp.

SUPER HILFR

Bliver ansat af virksomheden bag Hilfr og får bedre vilkår, men bliver altså også prissat dyrere.

Pension & Sundhedsordning
Forsikring
Sygedagpenge
Feriepenge
Platformskommission
Minimumsløn 142,21 kr.



FREELANCE HILFR

Arbejder færre timer gennem Hilfr og kan ikke bruge fx Hilfrs cvr-nummer til servicefradrag.

Forsikring
Platformskommission
Velfærdstillæg
Minimumsløn 130,00 kr.

Djøj omfavner platformene

Djøj har valgt at omfavne platformsoøkonomien og har indgået en aftale med platformen Worksome, der betegnes som 'et vigtigt skridt til at sikre et bæredygtigt arbejdsmarked for selvstændige og freelancere'.

"Vi ser platformene som en del af den måde, arbejdsmarkedet nu fungerer på, og vi vil hellere gå efter at få indflydelse frem for at tage afstand fra dem," siger forhandlingschef Charlotte Thaning fra Djøj.

Hun forventer, at flere medlemmer kommer til helt eller delvist at tjene deres løn som freelancere via platforme, og derfor er det vigtigt, at det sker på ordentlige vilkår. I aftalen med Worksome indgår elementer som kontraktforhold, forsikring og inkassoproses.

"De har lyttet til vores input til de ge-

nerelle betingelser på platformen og i den kontrakt, freelanceren og den virksomhed, der køber hjælp til at få løst en opgave, indgår," siger Charlotte Thaning.

I øvrigt synes hun, det er godt at få opbygget en dansk platform som Worksome, da udenlandske aktører står klar til at gå ind på det danske marked og måske vil tilbyde ringere vilkår.

Arbejder kl. 9-15

Da Annemette Lomholt Gade opsagde sit job som jurist, oprettede hun også en profil hos Worksome.

"Det har været supergodt, særligt i starten, men jeg har ikke så meget brug for den længere," fortæller hun. Nu har hun nemlig tre gode faste kunder, og hun får løbende nye kunder via fx personligt netværk, et lokalt erhvervsnetværk og

mund-til-mund-metoden.

Hun arbejder nu typisk klokken 9-15 hjemmefra og tjener 50-60 pct. af den løn, hun tidligere havde som ansat på fuld tid. Hun mener dog, at hun kunne tjene meget mere, hvis hun var parat til at arbejde flere timer, og de økonomiske beregninger, hun før freelance-starten opstillede sammen med sin mand, har vist sig at holde.

Annemette Lomholt Gade har ikke noget økonomisk sikkerhedsnet – ud over en sygedagpenge-forsikring via det offentlige. Men planen er at fortsætte uændret, så længe der er kunder nok. Ellers må hun tage et job, og hun afviser ikke at blive ansat igen på et senere tidspunkt, hvis hun kan finde en god arbejdsplads. Foreløbig er hun dog rigtig glad for den frihed, fleksibilitet og selvbestemmelse, der er i hendes nye arbejdsliv. ■



ANMELDELSE

En kollega havde været død i to dage...

Det var ikke så meget det, at han døde i arbejdstiden. Men mere hvor lang tid, der gik før hans kollegaer opdagede det. Læs om et tragisk dødsfald i Finland og om hvordan denne bog inspirerer til mere levende organisationer med sund kultur og bedre ledelse.

Af *Birgitte Barkholt*



OM FORFATTEREN

Peter Holdt Christensen er ph.d. og lektor ved Copenhagen Business School (CBS), hvor han har undervist i organisationsteori i mange år. Han forsker i menneskers adfærd på arbejdspladsen og har særligt fokus på kreativitet, motivation, samarbejde og videndeling.



OM ANMELDEREN

Birgitte Barkholt er cand.scient.pol. og kommunikationschef i Børne- og Ungdomsforvaltningen i Københavns Kommune. Tidligere Senior Advisor i Advice og cheffkonsulent i Kommunernes Landsforening (KL).

Vi skal alle sammen dø. Og da vi bruger mere end en tredjedel af døgnet på arbejdspladsen, er det ikke helt utænkeligt, at nogle af os kommer til at stille træskoen på jobbet.

Men forhåbentlig går det ikke, som det gik med en 60-årig medarbejder i det finske skattevæsen. Han blev en dag fundet død ved sin kontorarbejdsplads. Det var ikke så meget det, at han døde i arbejdstiden, men mere at han havde været død i to dage, inden hans kolleger opdagede det. Selvom manden arbejdede på en etage med ca. 100 medarbejdere, var det først på andendagen, at en af kollegerne spurgte den livløse mand, om han ville med til frokost.

Jeg kender ikke noget til den finske skattestyrelse, men umiddelbart virker det ikke som en livlig arbejdsplads. Men hvad er en livlig arbejdsplads egentlig? Det har ph.d., lektor ved CBS, Peter Holdt Christensen, skrevet en bog om. I den nye bog giver Christensen et overblik over, hvad organisationsforskerne egentlig ved om arbejdspladser. Ærindet er at anvise, hvordan ledelses- og organisationsteorier kan anvendes til at forklare, forstå og forbedre alt det, der foregår på og omkring arbejdspladser.

Christensens nye bog inspirerer og giver benzin til eftertanken. Kan vi gøre tingene anderledes? Kan vi fremme co-creation – eller samskabelsen, som man vil sige i den offentlige sektor – så opgaverne løses bedre? Kan vi udvikle en mere hjælpende adfærd? Kan vi få et bedre organisatorisk klima? En sundere

kultur? En bedre sammenhængskraft? Ja, det tror jeg faktisk godt, man kan. Christensen giver selvfølgelig ikke en færdig opskrift, men han lægger en bund til at forstå, hvad der skal til. Han giver os ingredienserne, men kagen skal man selv finde ud af at bage.

Hvad forstås ved livlig?

Men tilbage til spørgsmålet om, hvad der kendetegner en livlig organisation. Sagen er ifølge Christensen, at nutidens organisationer ikke helt står mål med det billede af bureaukratiske organisationer, som vi kender fra den tyske sociolog Max Weber: Hierarki og regelstyring med specificerede arbejdsområder og klare over- og underordnethedsforhold og faste regler for, hvordan beslutninger træffes. Ja, jo, men kun til dels.

De fleste vil vide, at billedet er en anelse mere mudret. Arbejdsdelingen er ikke altid tegnet med lineal, og det kan være noget uigennemskueligt at se, hvem der egentlig bestemmer i en organisation. Det kalder ifølge Christensen på en ny måde at se organisationer på, og livlige organisationer bliver et centralt begreb i dette nyere paradigme inden for organisationsforskning.

Ifølge Peter Holdt Christensen er de fleste organisationer i dag livlige. Mennesker betragtes ikke længere som tayloristiske maskiner, der skal programmeres til og belønnes for at udføre arbejdsopgaver. I dag ved vi godt, at mennesker har behov og følelser, kan være irrationelle, at de kommer med erfaringer, er rundet af forskellige kulturer og værdier,

har egne mål og meninger. I dag er der heller ikke en forventning om, at chefen har nøglen til alle løsninger.

Giv mulighed for autonomi

Ledelse handler altså i højere grad om at give muligheden for autonomi og om at sørge for, at de rette kompetencer er til stede for at løse en given opgave. I livlige organisationer er alle ansatte altså i højere grad med til at forme arbejdspladser, end da Weber var ung. I livlige organisationer er der også andre dynamikker end i de traditionelle hierarkisk styrede organisationer, og det er netop disse dynamikker, som denne bog fokuserer på.

Centralt i bogen står en række begreber og vilkår, som i dag er til stede på arbejdspladserne, fx tilvejebringelse af det meningsfulde arbejde, engagement, energi, feedback, sociale medier, multitasking og videndeling.

Bogen er et godt indspark, som godt nok ikke bringer den stakkels finske skattemedarbejder til live igen, men som måske kan forhindre, at vi andre kommer til at ligge livløse i flere dage hen over vores kontorarbejdspladser. ■

'Livlige organisationer'

Af Peter Holdt Christensen, Akademisk Forlag.

OMTALER



Kvindekamp er ikke nok

Det er ikke nok at tale om, hvad kvinder skal gøre anderledes, eller hvad mænd skal gøre anderledes. For kønsbalance på ledelsesgangene er et fælles anliggende, mener de fire erfarne erhvervsfolk, som har skrevet denne bog.

De påpeger, at det slet ikke går så godt med kønsdiversitet, som vi tror, og at vores opfattelser af, hvad der er maskulint og feminint, står i vejen for muligheder og perspektiver.

Ifølge bogen har vi pålagt os selv nogle begrænsninger, som har rod i forældede forestillinger om køn og normer. Og disse forestillinger begrænser os som mennesker, der ønsker vækst og udvikling, og som forældre, ønsker at give ubegrænsede muligheder.

'Dronningens nye klæder'

Af Mai-Britt Poulsen, Pernille Erenbjerg, Thomas Thune Andersen og Matias Pollmann-Larsen, Content Publishing.



Opgør med 'Det rette cv'

Vejen til ønskejobbet er måske ikke lige den, du har regnet med. I hvert fald stiller forfatteren til denne bog i udsigt, at man kan vende mange myter til egen fordel, når man søger nyt job.

En af myterne er angiveligt, at man skal have 'det rette cv' for at få det job, man ønsker sig. Ifølge forfatteren siger cv'et dog intet om, hvilke kompetencer man har, og i det hele taget er han kritisk over for de traditionelle udvælgelsesmetoder. Fx mener han, at jobsamtaler ofte er ustrukturerede.

I bogen leverer forfatteren værktøjer til hvordan man 'hacker' sin næste rekrutteringsproces. Læs interview med forfatteren på djøfblad.dk

'Du skal ikke være dig selv'

Af Lars Lundmann, Mental Press.

Udvalgte nyheder fra Ex Tuto Publishing



Henrik Udsen, *IT-ret* (4. udgave, 2019)

784 sider | kr. 795 inkl. moms

Steen Treumer (red.) mfl., *Udbudsretten* (2019)

564 sider | kr. 695 inkl. moms

Linda Nielsen & Ingrid Lund-Andersen, *Familieretten* (9. udgave, 2019)

360 sider | kr. 495 inkl. moms

Jan Trzaskowski & Max Gersvang Sørensen, *GDPR Compliance* (2019)

448 sider | kr. 450 inkl. moms

Thomas Riis & Jens Schovsbo, *Lov om forretningshemmeligheder* (2019)

316 sider | kr. 495 inkl. moms

Gratis abonnement

Send din adresse til forlag@extuto.dk, så kvitterer vi med den seneste udgave af *Aktuel Jura*. I denne udgave skriver Erik Werlauff om ledelses- og revisoransvar, Ingrid Lund-Andersen om nyheder i familieretten og Max Gersvang Sørensen om databeskyttelsesrådgiverens rolle.



Ex Tuto har siden 2005 leveret aktuel juridisk faglitteratur skrevet af forskere, advokater og jurister, der har *ny viden og overblik*, som de gerne vil dele.

FÅ MERE VIDEN på www.extuto.dk

Ex Tuto
PUBLISHING
www.extuto.com

Måling vs. mening: Giver din ledelse mening?

Moderne medarbejdere har brug for, at deres job giver mening. Lederne kan blive langt bedre til at skabe relevans for deres medarbejdere. Men det kræver en ny aktivistisk ledelse og et farvel til målingsprog.

Af *Lene Holm Pedersen*

Når vi begynder at tale om meningsledelse som 'det nye sort', er det så, fordi ledelse indtil nu har været meningsløst? Nej, det er, fordi der er et øget behov for aktiv meningsgskabelse i et komplekst moderne samfund.

Det komplekse samfund er karakteriseret ved en større individualisering, en frisættelse fra givne normer og kategorier, og en udvikling i retning af en mere reflektiv identitetsdannelse. Tidligere var man malermester – eller 'fru malermester' – nu lever man i en forestilling om individets frie valg, hvor man selv vælger uddannelse, job, partner osv., og hvor disse valg bliver centrale for forståelsen af, hvem man er. Man vælger og skaber i højere grad sin identitet, og den udvikling inddrager også arbejdslivet. Når man fx i Djøfbladet i foråret kan læse om Elderslearn, hvis stifter, Andreas, hellere vil arbejde for et formål – at bekæmpe

ældres ensomhed – end vælge en mere traditionel karriere, så kan det være et eksempel på, hvordan det bliver vigtigere for nogle medarbejdere, at arbejdet giver mening.

Jobbet handler ikke kun om at få noget fra hånden. Det er også et job at skabe en meningsfuld arbejdsidentitet.

Heri ligger der et potentiale for de offentlige ledere, fordi de kan bidrage til fortolkningen af, hvad arbejdsfællesskabet er fælles om.

Menneskets behov for mening

Menneskets behov for mening er helt grundlæggende. Oplevelsen af sammenhæng og forbundethed er central for oplevelse af mening. Mening opleves, når vi er i stand til at forbinde vores tanker eller aktiviteter med noget andet på en sådan måde, at det skaber en fornemmelse af relevans eller kontekst.

Medarbejdere kan opleve forbundethed

på forskellige måder: I forhold til at gøre noget for andre og samfundet. I forhold til konkrete borgere eller brugere. I forhold til kollegerne og arbejdsfællesskabet. Eller i forhold til en indre oplevelse af harmoni, balance og ro.

En leder kan på alle disse punkter fremme oplevelsen af forbundethed og relevans.

Mening kobler til motivation

Som udgangspunkt går medarbejdere på arbejde for at tjene penge, hvilket er meningsfuldt i forhold til at få opfyldt helt grundlæggende behov, der udgør grundlaget for det hele i Maslows behovspyramide. Men Maslows behovspyramide bliver vendt på hovedet i de her år.

Behovet for helt basale fornødenheder er lettere at opfylde, og derfor bliver behov for selvrealisering og identitet mere fremtrædende. Når medarbejderne oplever, at der skal mere end penge til for at skabe mening, eller at de har penge nok, så bliver andre mål mere centrale. Oplevelser og spænding kan være et mål. Det kan fx være at blive udsendt som soldat eller tage et job som folkeskolelærer under ekstreme forhold i Grønland.

I offentlig ledelse er den motivation, der er knyttet til oplevelsen af forbundethed



Af **Lene Holm Pedersen**, professor i public management på Institut for Statskundskab på Københavns Universitet og forskningsleder på VIVE. Her forsker hun bl.a. i samspillet mellem styring, motivation og performance.

med andre og med fællesskaber, særlig interessant. Den offentlige sektor er ikke sat i verden som et selvrealiseringsprojekt. Den er sat i verden for at gøre noget godt for andre – nemlig for samfundet eller borgeren. Heldigvis kan det formål mødes med behovet for mening.

Meningsledelse er imidlertid ikke noget, man skal indføre, hvis det bare handler om at motivere medarbejderne, eller fordi 'de unge vil have det'. Så bliver der tale om skueværdier, som hurtigt vil miste troværdighed.

Ledelsesmæssigt ligger der derfor også en opgave i at tydeliggøre, hvordan arbejdspladserne bidrager til højere formål. Det er der rigtig mange offentlige organisationer, der gør. Det er bare overraskende sjældent, at de offentlige ledere taler om det og tydeliggør det.

Det skyldes en øget anvendelse af målinger i det offentlige, som bruges til at følge udviklingen i produktiviteten og effektiviteten. Men man får som bekendt det, man måler, og hvis man ikke måler det, der faktisk er formålet, tilstrækkeligt præcist, så giver det en målforskydning og et meningstab.

Måling vinder over mening

Medarbejderne har det svært, når omgivelserne er komplekse. Offentlige organisationer er præget af mangeartede mål, der ofte er vage eller modsætningsfyldte.

Der er brug for at reducere kompleksiteten. Derfor er der også et behov for et stærkt og troværdigt narrativ om, hvad det er, vi laver. Det er ikke et stærkt narrativ, at vi laver dokumentation, målinger og KPI'er (Key Performance Indicators).

I løbet af de seneste årtier er der kommet meget mere målingssprog i det offentlige: I folkeskolen er der fokus på karaktersnit og løfteevne. På sundhedsområdet drejer det sig om antal behandlinger og sengedage, på universiteterne arbejder vi med fokus på produktionen af studenterårsværk (STÅ) og antallet af publicerede artikler i førende internationale tidsskrifter.

Den udvikling har medført et

målingssprog frem for et meningssprog – et målingssprog, som ikke er særligt meningsskabende.

På mange måder er der behov for et meningssprog. Et meningssprog vil være karakteriseret ved at fokusere på den værdi, de offentlige organisationer skaber og bidrager med. Det ville være et langt stærkere narrativ at sige, at Institut for Statskundskab skaber demokrati, at folkeskolen skaber læring, eller at sundhedssystemet skaber gode liv.

Det kalder på en langt mere aktivistisk ledelse, hvor der er blik for, at organisationens aktivitet sker med henblik på at skabe forandring.

En ny aktivisme

Behovet for ledelsesmæssig aktivisme bunder til dels i, at der er brug for at mediere mellem den enkeltes behov for mening og den organisatoriske kompleksitet. Men det mest centrale er selvfølgelig, at der er behov for de værdier, som organisationerne skaber.

I en ny aktivisme ligger der et behov for at skifte gear fra en fragmenteret sense-making til en aktiv sense-giving. Lederen skal bidrage med en aktiv fortolkning af, hvad det er for en politisk og social forandring, organisationen skal skabe.

Det er potentielt en meget mere aktivistisk lederrolle, hvor det bliver meget vanskeligt at begrunde aktiviteter alene i, at vi har fået besked på det, eller at det ligger inden for vores mandat. Den ny lederrolle udfordrer den efterhånden noget tilbagelænedede fortolkning af den weberianske embedsmand.

Et eksempel på en organisation, der begynder at sejle i retning af 'mere pirat, mindre mandat', er Djøf, som nyligt har opfordret politikerne til at underskrive et ligestillingsløfte. Ikke uventet afføder det en kritik, men det er et klart tegn på en mere meningsskabende ledelse, når Djøf melder sig ind i kampen for djøfernes døtre, der kommer til at spille på en mere jævn bane, end deres forældre har gjort. ■

Meningsledelse er imidlertid ikke noget, man skal indføre, hvis det bare handler om at motivere medarbejderne, eller fordi 'de unge vil have det'.



Har du en kommentar til debatindlægget?

Så gå ind på [Djøfbladet.dk](https://www.djofbladet.dk) og skriv dit bidrag til debatten.



Medlems-
pris
400,-

FAMILIERET

af Irene Nørgaard, Caroline Adolphsen & Eva Naur Jensen

Som følge af den nye lov om Familie- retshuset er der indført nye regler i ægteskabsloven og 4. udgave af **Familieret** er opdateret i overens- stemmelse hermed.

4. udgave 2019
372 sider, softcover
Pris kr. 500,-



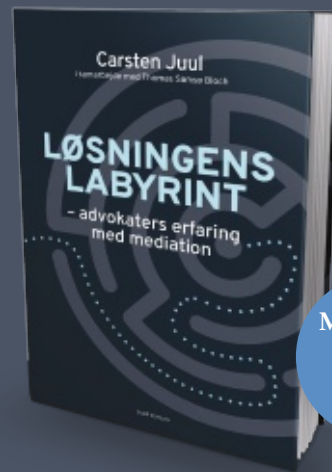
Medlems-
pris
480,-

ÆGTESKABSLOVEN

MED KOMMENTARER
af Caroline Adolphsen

Bogen indeholder de seneste ændringer, der er sket på området, bl.a. som følge af det nye skilsmis- sesystem og oprettelsen af Familie- retshuset.

1. udgave 2019
272 sider, hardcover
Pris kr. 600,-



Medlems-
pris
200,-

LØSNINGENS LABYRINT

ADVOKATERS ERFARING MED
MEDIATION
af Carsten Juul i samarbejde med
Thomas Samsø Bloch

I **Løsningens labyrint** fortæller en række garvede advokater om deres erfaringer med mediation og om, hvorfor metoden er en gave til erhvervslivet.

1. udgave 2019
152 sider, softcover
Pris kr. 250,-



Medlems-
pris
960,-

KONKURRENCE RETTEN

af Christian Bergqvist

Bogen behandler konkurrence- begrænsende aftaler og misbrug af dominerende stilling – dvs. kon- kurrencelovens §§ 6 og 11 og Arti- kel 101 og 102 i EU-traktaten – samt reglerne for håndhævelsen af disse bestemmelser.

1. udgave 2019
986 sider, hardcover
Pris kr. 1.200,-



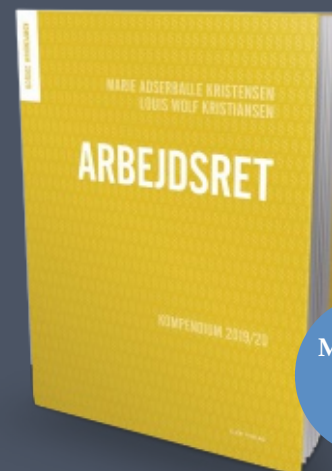
Medlems-
pris
876,-

ERHVERVS BESKATNING

MED FOKUS PÅ PERSONSELSKABER
OG VIRKSOMHEDSORDNINGEN
redigeret af Christian Skovgaard
Hansen & Troels Michael Lilja

Bogen behandler beskatningen af hhv. personselskaber og enkelt- mandsvirksomheder.

2. udgave 2019
716 sider, hardcover
Pris kr. 1.095,-



Medlems-
pris
160,-

KOMPENDIUM I ARBEJDSRET

af Marie Adserballe Kristensen & Louis
Wolf Kristiansen

Kompendiet giver en koncentre- ret, systematisk fremstilling af de grundlæggende arbejdsretlige reg- ler med sigte på studerende ved lan- dets universiteter – både i undervis- ningen og til eksamen.

1. udgave 2019
175 sider, softcover
Pris kr. 200,-

Nyheder fra Djøf Forlag

Medlems-
pris
560,-



Medlems-
pris
320,-

ORGANISATIONSTEORI
STRUKTUR, KULTUR, PROCESSER
af Jørgen Frode Bakka & Egil Fivelsdal

Den nye udgave af **Organisations-teori** er gennemgribende redigeret og opdateret med nye aktuelle eksempler og perspektiver som fx hvidvaskskandalen i Danske Bank, regeringsdannelse i Sverige, robotledelse og styringsværktøjer.

7. udgave 2019
375 sider, softcover
Pris kr. 400,-



Medlems-
pris
236,-

DIGITAL TRANSFORMATION
10 EVNER DIN ORGANISATION SKAL
MESTRE – OG 3 SOM DU HAR BRUG
FOR
af Pernille Kræmmergaard

Bogen rummer masser af danske eksempler og giver praksisnære råd til, hvad ledere skal være opmærksomme på i arbejdet med digital transformation.

2. udgave 2019
240 sider, softcover
Pris kr. 295,-



DIGITAL FORVALTNING
UDVIKLING AF SAGSBEHAND-
LENDE LØSNINGER
af Hanne Marie Motzfeldt & Azad
Taheri Abkenar

I denne nyskabende bog er fokus på de retlige rammer for udvikling af sagsbehandlende teknologier.

1. udgave 2019
362 sider, hardcover
Pris kr. 700,-

Arrangementer og karriereworkshops

Alle arrangementer er med få undtagelser gratis

 Tilmeld dig på djoef.dk/kalender

Af kommunikationskonsulent Morten Elm Bech Jensen – mej@djoef.dk

BOOST DIN KARRIERE – KEND DIN MARKEDSVÆRDI

Sæt ord på din markedsværdi, og bliv skarp i din analyse af arbejdsmarkedet og din nuværende eller en ny branche.

Onsdag 18. september kl. 17-20, København
Onsdag 9. oktober kl. 17-20, Aarhus

BÆREDYGTIGHED SOM KARRIEREVEJ

Hør, hvad man arbejder med i et grønt job, og hvordan virksomheder arbejder strategisk med grøn omstilling.

Torsdag 19. september kl. 8-10, Aarhus

FÅ STYR PÅ DIALOGEN – BLIV TRYK VED KONFLIKTER

Lær at bruge den konstruktive dialog til at tackle uenigheder, du oplever i dit arbejdsliv.

Torsdag 19. september kl. 8.30-10, Odense

FOR PENSIONISTER

BESØG HOS DET TYSKE MINDRETAL I AABENRAA

Vi besøger dagbladet Der Nordschleswiger og mindretallets generalsekretariat.

Torsdag 19. september kl. 10-15, Aabenraa

NÆSTE STOP KONSULENTBRANCHEN

Få overblik over konsulentbranchen, og lær, hvordan du bruger din faglighed og erfaring i rollen som konsulent.

Mandag 23. september kl. 8-10, København

SUCCESS MED LINKEDIN


Få tips til, hvordan du søger relevant information, skaber nye kontakter og får nye karrieremuligheder med LinkedIn.

Tirsdag 24. september kl. 17-19, Aarhus
Tirsdag 8. oktober kl. 8.30-10, København

WORKING FOR THE UN

Join us at UN City to learn more about career opportunities for students, graduates and mid-career professionals.

Tuesday, 1 October, 16-19.30, Copenhagen

 Sign up at djoef.dk/un

OVERVEJER DU JOB I UDLANDET?

Mød djøfere, der har bosat sig uden for Danmark, og lær af deres erfaringer og oplevelser.

Tirsdag 24. september kl. 17-19, København

SUCCESS MED LINKEDIN – FOR DIG, SOM ER JOBSØGENDE

Få tips til at målrette ansøgning og cv samt værktøjer til at forberede dig til jobsamtalen.

Onsdag 25. september kl. 9-12, København

DJØF FORUM 2019 – BUSINESS OG BÆREDYGTIGHED

Gå ikke glip af årets største medlemsarrangement, hvor eksperter og startups fortæller om at iværksætte bæredygtige initiativer og drive dem som en forretning.

Onsdag 25. september kl. 16-22, København

BÆREDYGTIGHED OG BUSINESS – STREAMING AF DJØF FORUM

Vi mødes og ser livestreaming af Djøf Forum i København. Her vil eksperter og startups fortælle om at iværksætte bæredygtige initiativer og drive dem som en forretning.

Onsdag 25. september kl. 16.30-20, Odense
Onsdag 25. september kl. 16.30-20, Aarhus
Onsdag 25. september kl. 16.30-20, Aalborg

KOM MED TIL

Medlemsmøde i Pensionistforeningen 2019

Kom med til Pensionistforeningens årlige medlemsmøde, hvor der i år skal vælges 20 repræsentanter til repræsentantskabet.

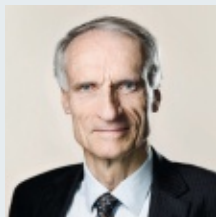


Foto: Steen Brogaard

Foreningens formand, **Ninna Würtzen**, byder velkommen, inden tidligere minister **Bertel Haarder** holder foredraget 'Borgerlige dyder – og embedsmandsdyder'.

Tirsdag 8. oktober kl. 17-21.30, København

 Tilmeld dig på djoef.dk/penmoede



DJØF FORUM 2019

- business og bæredygtighed

**Onsdag 25.
september
kl. 16-22,
København**

Deltag i årets største medlemsarrangement, når Djøf Forum 2019 sætter bæredygtig forretning på dagsordenen.

Det kræver enorme økonomiske investeringer, hvis vi skal realisere FN's verdensmål. Nationalstaterne kan ikke løfte opgaven alene – virksomhederne skal med ombord. Men hvordan kombinerer man bæredygtighed med hårde forretningsmål og sorte tal på bundlinjen?

MØD BL.A. STEVE HOWARD, der som Chief Sustainability Officer fik IKEA Group op blandt de fem mest bæredygtige virksomheder i verden.

 Tilmeld dig på djoef.dk/forum2019

CBS ENTREPRENEURIAL DAY: MEET A STARTUP INDUSTRY EXPERT

Visit our booth at CBS Entrepreneurial Day and receive professional guidance within the industry of the fastest growing fields.

**Thursday, 26 September, 10-16,
Copenhagen**

DIGITAL FORVALTNING

Den offentlige sektor bliver mere digital, men hvordan sikrer vi, at de digitale løsninger overholder lovgivningen og tager de rette beslutninger?

Torsdag 26. september kl. 17-19, København

JOBSØGNING - NÅR DU ER I JOB

Få tips til at målrette din ansøgning og dit cv samt værktøjer til at forberede dig til jobsamtalen.

**Mandag 30. september kl. 17-20,
København**

BLIV GOD TIL AT NETVÆRKE PROFESSIONELT

Workshoppen giver dig viden og redskaber til at netværke professionelt. Vi afprøver teorierne og træner dine netværkskompetencer i praksis.

Onsdag 2. oktober kl. 17-20, København

FÅ INDBLIK I DE NYESTE STARTUPS

Bliv inspireret af fremtidens startups, når du inviteres med ind som deltager i deres produktudvikling.

Torsdag 3. oktober kl. 16.45-19, København

MAGT OG MISTILLID I LOVGIVNING SARBEJDET

Kom med, når en række af politikere, forskere og embedsmænd debatterer, hvorfor borgerne har en voksende mistillid til politikere og embedsmænd.

Mandag 7. oktober kl. 16-19, København

FN'S VERDENSMÅL - VORES FÆLLES FREMTID

Kom med, når Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på Aalborg Universitet og Djøf sætter fokus på FN's verdensmål, og hør om forskellige perspektiver og konkrete forslag til handling, så vi kan nå målene.

**Mandag 7. oktober kl. 17-19.30,
Aalborg**

HOW TO BE A SUSTAINABLE SOLUTION LEADER

Climate change is a top concern for both businesses and individuals. Join Sustainary and Djøf's SDG Officer Program and learn how to be a successful influencer of change.


**Thursday, 24 October, 13-17.30,
Copenhagen**

NÅR LEDELSE ER DEN NATURLIGE VEJ FOR DIG

Få indsigt i de nyeste trends inden for ledelse og nye værktøjer til, hvordan du udvikler din lederkarriere.

Som medlem af Djøf har du adgang til:

- attraktive netværk kun for ledere
- en erfaren leder som din personlige mentor
- værdifulde kurser og gratis arrangementer om ledelse.

 Se mere på djoef.dk/ledelse



Kan dit cv blive bedre?

Som medlem af Djøf får du gratis sparring på din ansøgning og dit cv. Send begge dele til os – så ringer vi dig op med forslag til, hvordan du kan gøre det endnu bedre.

 Se mere på djoef.dk/faafeedback



Ny statslig kompetencefond – åben for ansøgninger

Nu kan statsansatte søge om midler til kompetenceudvikling hos Den Statslige Kompetencefond. Fonden er et resultat af OK18-forhandlingerne og et supplement til arbejdspladsens øvrige kompetenceudvikling.

Som statsansat kan du søge om midler til uddannelses- og kursusgebyrer, materialer, transport og ophold. Ansøgningen skal være godkendt af din leder.

Du søger digitalt på fondens hjemmeside, hvor du også finder retningslinjer for ansøgningsprocessen. Ansøgninger behandles løbende, så der er ingen grund til at vente.

 Se mere på kompetenceudvikling.dk

DJØFS KURSER OG UDDANNELSER

– udpluk fra kursuskalenderen

 Læs mere, og tilmeld dig på djoef.dk/kurser

DJØFS KOMMUNIKATIONSUDDANNELSE

Arbejd strategisk med din kommunikation, og styrk din skriftlige og mundtlige formidling med et praktisk afsæt.

Opstart 23. oktober 2019

Medlemspris: 33.900 kr. (ekskl. moms)

EFFEKTIVE BUSINESSCASES

Lær at etablere businesscasen, og hvordan du kobler den til egne skabeloner og metoder i din organisation. Gennem cases bliver du trænet i en enkel 6-trins-metode.

Opstart 23. oktober 2019

Medlemspris: 4.900 kr. (ekskl. moms)

CHEFKONSULENTUDDANNELSEN

Lær at navigere, kommunikere og skabe resultater i en organisatorisk kontekst. Du blive trænet i at være en mere handlekraftig medspiller for dine kolleger og din leder.

Opstart 23. oktober 2019

Medlemspris: 52.500 kr. (ekskl. moms)

STRATEGISK PROBLEMLØSNING

Kurset giver dig konkrete værktøjer til at designe løsninger og udarbejde strukturerede oplæg, så du og din organisation kan træffe bedre strategiske beslutninger.

Opstart 24. oktober 2019

Medlemspris: 8.900 kr. (ekskl. moms)

FINANCE BUSINESS PARTNER 2.0

På kurset lærer du at skabe øget værdi for din virksomhed som forretnings- og sparringspartner. Du udvikler dit business-mindset, og du får konkrete redskaber til analyser og til bedre beslutninger.

Opstart 7. november 2019

Medlemspris: 19.900 kr. (ekskl. moms)

OFFENTLIG CONTROLLER

På kurset får du på fem dage en effektiv værktøjskasse. Du får en god forståelse for din rolle, du lærer at gå i dialog med dine interessenter, og du bliver trænet i at være en aktiv værdiskaber.

Opstart 4. november 2019

Medlemspris: 22.900 kr. (ekskl. moms)

EXCEL TIL DATA OG ANALYSE

Du får hands-on-træning i at bruge Excel mere effektivt til at løse de opgaver, som har fokus på indsamling, bearbejdning og præsentation af data.

Opstart 5. november 2019

Medlemspris: 6.500 kr. (ekskl. moms)

ORGANISATIONS- PSYKOLOGI UDDANNELSEN

På uddannelsen får du indsigt i det organisationspsykologiske felt, og du lærer at skabe de bedste organisatoriske rammer for et godt samarbejde mellem mennesker.

Opstart 9. januar 2020

Medlemspris: 29.900 kr. (ekskl. moms)

PROCESKONSULENTUDDANNELSEN

På uddannelsen får du metoder til at designe, facilitere og gennemføre forandringer eller udviklingsforløb. Du lærer spørge-, dialog- og procesmetoder som redskaber i dit forandringsarbejde.

Opstart 8. oktober 2019

Medlemspris: 40.600 kr. (ekskl. moms)

Styrke og motivation i karrieren

Genfind din passion på Djøfs nye personlige udviklingsforløb. Gør dine styrker til en kilde til energi og arbejdsglæde, samtidig med at du forfiner dine kompetencer og øger din handlekraft.

Opstart 2. marts 2020

Medlemspris:

29.900 kr. (ekskl. moms)

 djoef.dk/karrierestyrke

*Du får flere nuancer
på din kompetence-
udvikling, når du
lærer sammen med
andre, som deler dine
erfaringer.*

LEDELSE OG NYE ORGANISATIONSFORMER

Få metoder til at gentænke offentlig ledelse og organisation med mindre hierarki. På kurset får du indblik i forskning om nye organisationsformer, og du hører erfaringer fra danske organisationer.

Opstart 29. oktober 2019 eller 21. januar 2020

Medlemspris: 19.850 kr. (ekskl. moms)


 djoef.dk/ledelseorg




Skriv til brevkassen

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

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

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

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

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



Charlotte Kielland
Chefkonsulent
Cand.jur. og chefkonsulent i Djøfs afdeling

for Privatansatte. Underviser på Djøfs kurser i lønforhandling. Forhandler overenskomster og rådgiver medlemmer på alle niveauer.



Anja Iben Kepka
Chefkonsulent
Juridisk chefkonsulent i Djøfs Rådgivnings-

center med speciale i ansættelsesret og sekretariatsbetjening af beslutningstagere. Med afsæt i 25 års erfaring fra private og offentlige stillinger rådgiver jeg om alle forhold i arbejdslivet.



Frederik Iuel
Chefkonsulent
i Djøf Karriere og Erhverv. Rådgiver,

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

Hvordan motiverer jeg mine medarbejdere?

? Jeg er i mit første lederjob i en stor finansiel butik og har personaleansvar for to konsulenter og en specialist. Så jeg er 'spillende træner' og skal både lede folkene og drible egne opgaver i mål. Ved seneste udviklingssamtale har min direktør – på baggrund af en lederevaluering – bedt mig gøre noget ved min måde at motivere mine folk på. Har I et par tips til, hvordan jeg kommunikerer på en mere motiverende måde?

Kære leder

Som spillende træner, hvor du som leder også har et ben i den konkrete opgaveløsning, har du en fordel. Du ved nemlig, hvad der rører sig i forretningen og kender dine medarbejders faglighed, udfordringer og arbejdsmetoder. Dermed har du rigtig gode forudsætninger for at motivere gruppen, når blot du husker at skelne mellem, hvornår du er lederen, og hvornår du er kollegaen, der driver opgaver og projekter og er fagfaglig på lige fod med de andre.

Her er, hvad du med fordel kan være opmærksom på, når du skal motivere din gruppe:

- Hvem i teamet har de bedste forudsætninger for at løse opgaven? Og dermed menes ikke bare evner, erfaringer og faglighed. Dem med størst motivation for projektet er ofte dem, der bedst driver det i mål. Det forudsætter, at du som leder interesserer dig for, hvad dine medarbejdere motiveres af. Ikke to medarbejdere er ens på det punkt.
- Sørg for, at opgaven, mandatet og rammen er tydelig. Selv om det lyder banalt (det står jo på side ét i projektlederhåndbogen), så er det ofte her, kæden hopper af. Medarbejdere er ikke sjældent i tvivl om, hvad chefen vil have dem til. Enten



fordi du ikke har været tydelig nok, eller fordi medarbejderne ikke tør spørge.

Så inden du 'går på' og sælger en vigtig opgave til dine folk, så forbered grundigt, hvad du præcist vil have ud af det.

'Hvor meget?'. 'Hvordan?'. 'Hvad ikke?' og 'Hvorfor?'. Og sæt endelig tid af til afklaring. Husk, at for en personaleleder eksisterer der ikke dumme spørgsmål, bortset fra dem, der ikke bliver stillet.

- Og vær endelig også skarp på dit 'hvorfor'. Du skal sikre brobygningen mellem det, I gør i jeres team, og den store forretning, I er en del af. En væsentlig del af dine folks motivation er, at de kan se et tydeligt spor mellem det, de bruger deres kostbare arbejdstid på, og den værdi, det skaber for forretningen.

Din evne til at 'bygge den bro' er væsentlig for, at du lykkes med dit motiverende lederskab. Pøj-pøj med at udvikle dit motiverende lederskab!

/ Frederik Iuel

Hvordan er vilkårene for selvstændige på barsel

🔗 Jeg har længe drømt om at blive selvstændig og starte min egen it-konsulentvirksomhed. Min mand og jeg har imidlertid også en plan om at stifte familie inden for de næste par år. Inden jeg tager skridtet fuldt ud og kvitter mit nuværende job med rigtige gode barselsvilkår, har jeg derfor brug for at vide, hvordan barselsvilkårene er for selvstændige. Kan I hjælpe med dette?

Kære medlem

Tak for et rigtig godt spørgsmål, som jeg ved, at mange andre også gerne vil have svar på. Du oplyser ikke, hvilken virksomhedsform du vil vælge for din fremtidige konsulentvirksomhed, og dit valg af virksomhedsform har faktisk betydning for dine barselsvilkår.



Hvornår betragtes du som selvstændig?

Er du stifter, direktør eller ansat i dit eget IVS, ApS eller A/S, betragter Udbetaling Danmark dig ikke som selvstændig. De betragter dig derimod som ansat lønmodtager i eget firma – også selvom du i din A-kasses optik er selvstændig. Din barsel skal derfor meldes til Udbetaling Danmark efter reglerne om lønmodtagere på barsel, og selskabet har mulighed for at få refusion for din løn under barsel.

Vælger du at drive din virksomhed i andre former end de tre nævnte – fx som en enkeltmandsvirksomhed, hvor du udfører arbejdet i eget navn og for egen regning og risiko – så betragter Udbetaling Danmark dig som selvstændig.

Hvad er betingelserne for at få barselsdagpenge som selvstændig?

Som selvstændig kan du få barselsdagpenge, hvis du opfylder disse fem betingelser:

1. Du har arbejdet i mindst seks måneder inden for de sidste 12 måneder. (Hvis du er nystartet og har arbejdet mindre end seks måneder, kan du regne de perioder med, hvor du har arbejdet som lønmodtager).

2. Du har arbejdet den seneste måned forud for dit fravær (dvs. før graviditetsorloven for mor).
3. Der er overskud i din virksomhed.
4. Du har arbejdet mindst halv tid i din virksomhed (18,5 timer om ugen).
5. Du har dagligt fysisk samvær med dit barn under din barsel.

Hvor meget kan du få i barselsdagpenge som selvstændig?

Beløbet beregnes ud fra:

- overskuddet i din virksomhed,
- eventuel indtægt, der er overført til medarbejdende ægtefælle,
- egne syge- og barselsdagpenge.

Du kan dog højst få 4.355 kr. om ugen før skat i barselsdagpenge (2019). For at få det fulde barselsdagpengebeløb, skal din indtægt være mindst 226.460 kr. om året (2019). Hvis du ikke har overskud i din virksomhed, kan du som udgangspunkt ikke få udbetalt barselsdagpenge.

For at undgå den situation vil jeg anbefale, at du køber en sygeforsikring for selvstændige hos Udbetaling Danmark. Med sygeforsikringen er du nemlig sikker på at

få mindst to tredjedele af den maksimale barselsdagpengesats – uanset hvor meget eller lidt du har tjent. Det svarer i 2019 til 2.903 kr. om ugen før skat.

Du skal dog være opmærksom på, at der er en såkaldt karenperiode på seks måneder, fra du tegner den frivillige forsikring, til du kan ansøge om og få barselsdagpenge. Udløber karenperioden under din orlov, vil du med forsikringen også få mindst to tredjedele af den maksimale barselsdagpengesats fra det tidspunkt, hvor karenperioden udløber.

Hvor længe kan du holde orlov med barselsdagpenge som selvstændig?

Du har som selvstændig mulighed for at holde orlov lige så længe som lønmodtagere, og du kan i øvrigt tilrettelægge din barsel lige så fleksibelt.

- Før fødslen har du som mor fire ugers graviditetsorlov med barselsdagpenge.
- Efter fødslen har du 14 ugers barselsorlov med barselsdagpenge. Du har pligt til at holde de første to uger af barselsorloven.
- Efter din barselsorlov har du 32 ugers forældreorlov med barselsdagpenge, som du kan dele med faren.

Må du arbejde som selvstændig, mens du er på barsel?

I modsætning til lønmodtagere må du som selvstændig gerne arbejde, mens du er på barsel. Du har tre muligheder for at arbejde under din orlov:

1. Du kan arbejde op til 25 pct. om ugen. Det betyder, at du holder orlov 75 pct. af tiden med 75 pct. af de barselsdagpenge, du kan få på fuld orlov.
2. Du kan arbejde mere end 25 pct. og op til 50 pct. om ugen. Det betyder, at du holder orlov 50 pct. af ugen med halve barselsdagpenge.
3. Genoptager du dit arbejde med mere end 50 pct. om ugen, er det som at arbejde på fuld tid. Du kan derfor ikke få udbetalt barselsdagpenge.

Den tid, du som selvstændig arbejder under din orlov, skal du beregne i forhold til det antal ugentlige timer, du har oplyst til Udbetaling Danmark. Har du fx oplyst, at du arbejder 50 timer om ugen, må du altså arbejde op til 25 timer om ugen.

Jeg håber, at du har fået en fornemmelse af, at din drøm om egen virksomhed godt kan kombineres med jeres babyplaner og ønsker dig rigtig meget held og lykke med begge dele!

/Anja Iben Kepka



Feriehus ved vinmarkerne i MontPELLIERS bagland

Skønt feriehus velegnet til 4-6 personer med pragtfuld udsigt og stor swimmingpool. 200 vinproducenter i lokalområdet, stor sø og en time til Middelhavet. Ledige uger i september og oktober. Nærmere oplysninger gives.

Kontakt Knud Vedelsby,
Email: kv@minervaadv.dk, Tel: 28406688



Skilejlighed Avoriaz

Skilejlighed udlejes til max. 4 personer. Lejligheden ligger på Place Centrale med ski on/off direkte fra hoveddøren. Lejligheden har nyt køkken og kabel-TV samt alle øvrige bekvemmeligheder. Mere information på www.avoriaz401.dk

Kontakt Poul-Erik Nielsen,
Email: peneva@post.tele.dk, Tel: 40130774

Sjældent udbudt 4 værelses ejerlejlighed

Fredeligt beliggende nær Bagsværds midte. 4 værelser i 2 plan på 88 m2. Gode fælles faciliteter og god privat parkeringsareal og grønne områder. Få minutters gang til S-tog, busser og indkøb og tilsvarende tæt ved skov og sø. Kontant pris kr. 2.695.000.

Kontakt Ebbe Skov,
Email: ebbe_2@hotmail.com, Tel: 42644657

Sommerhus nær havet i Syddanmark - meget billigt lige nu

Er I kun 2-3 personer evt. + hund har jeg et dejligt, super billigt bud (billigt på grund af afbud). Jeg mailer gerne billeder.

Kontakt Lillian Hindborg,
Email: lillianhindborg@gmail.com, Tel: 21267311

Ferielejlighed i Javea, Costa Blanca

En times kørsel fra Alicante. 90 m2, aircon, gulvvarme, Wi-Fi, veludstyret køkken, 2 soveværelser m. 4 senge, 2 badeværelser og stue med TV. Store terrasser m. havemøbler, gasgrill, bordtennis og pool. Gåafstand til restauranter, caféer, havn, strand, butikker mv. Ideel for vandring, cykling, golf, tennis, watersport mv. Pris/uge f.eks. september kr. 5.500, oktober kr. 4.800.

Kontakt Thomas Nielsen,
Email: ferielejlighed.javea@outlook.dk, Tel: 30122111

Sælg, byt og udlej boliger og ferieboliger i Djøfbladet og på djoefbladet.dk

Send din tekst via djoefbladet.dk/boligsiden, gerne med foto af boligen.

Teksten må fylde op til 300 tegn inkl. mellemrum. Billeder bør være på mindst 1 MB. Kun en mindre andel af annoncerne bliver vist i bladet, mens alle kommer med på djoefbladet.dk. Tilbuddet gælder kun for medlemmer af Djøf.



Dejligt hus ved Storstrømmen med panoramaudsigt, direkte til vandet

Totalrestaureret fiskerhus på egen strandgrund ved Havnsø Bugt ud til Storstrømmen i den lille hyggelige by Gåbense på Nordfalster. Huset er fra 1906 og totalrestaureret i 1996. Her får du 155 m2 bolig på en 1.554 m2 stor grund. Fra stuen er der den skønneste udsigt over bugten. Fra haven kan du sætte kajakken i vandet eller bade. I den store have er der æbler, blomster, valnødder og vindruer samt krydderurter. Huset er helårs, men kan opnå flexboligstatus. Pris: 3,3 mio. kr.

Kontakt Ejendomsmægler Henrik Ejby for fremvisning: <http://henrikejby.dk/gabensestrandvej-22>



Søger lejlighed i København

Hej, mit navn er Anne, jeg er 25 år og er lige blevet færdig med min kandidat på Roskilde Universitet. Min kæreste og jeg skal desværre være ude af vores lejlighed på Østerbro og leder i den anledning efter et nyt sted at bo i København. Vi søger som udgangspunkt en 2-værelses lejlighed, men en 1-værelses med den rette indretning er også interessant for os. Vi er stille og rolige mennesker, der er respektfulde og udviser hensyn for en kommende bolig. Vi har boet til leje i 5 år og har ikke haft problemer med udlejer, naboer eller lejligheden. Vi håber på at kunne få en hjælpende hånd i vores boligsøgning.

Kontakt Anne Krogh,
Email: annetidrs@gmail.com,
Tel: 42740471

Sælg, byt eller udlej

Har du en bolig, du vil sælge, bytte eller udleje, så kan du lave et opslag på Djøfbladets boligside. Gå ind på webadressen nedenfor og send din tekst og et foto.

 www.djoefbladet.dk/boligsiden

250+
DANSKE STILLINGER
PÅ JOBUNIVERS.DK

Inspiration til din karriere

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

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

MUUSMANN

ORGANISATIONSANALYSER – LEDELSESUDVIKLING – REKRUTTERING

- Vi **siger**, hvad vi ser
- Vi **ved**, hvad vi taler om
- Vi **bliver**, til det virker

Telefon 70 11 20 22 ■ www.muusmann.com

Kan du styre økonomien i en efterretningstjeneste?

Vil du være økonomichef i Danmarks udenrigsefterretningstjeneste? Og blive en del af en organisation i vækst, og som på sigt skal samles i et nyt domicil? Du får ansvaret for at lede og udvikle økonomifunktionen, så den matcher de udfordringer, som FE står over for i de kommende år. Vi er på udkig efter en kollega, der har sine ledelsesværktøjer i orden og har en god erfaring med økonomistyring.

Du får både faglige og ledelsesmæssige udfordringer

Du vil ud over den daglige ledelse af økonomisektionen, som varetager både bevilling, regnskab og budgetstyring, skulle udvikle økonomistyringen, så den i højere grad sikrer en professionel og målrettet styring samt rapportering på alle niveauer. Herunder understøtter den strategiske udvikling. I de nærmeste par år vil FE skulle vokse betydeligt som følge af forsvarsforliget, der omfatter en kraftig styrkelse af især cyberområdet. FE vil endvidere inden for de nærmeste par år skulle samles i et nyopført domicil.

Dine hovedopgaver vil være

- Ledelse af økonomisektionen
- Ansvarlig for en sikker styring af bevillinger og omkostninger
- Udvikle en mere forretningsorienteret økonomistyring herunder af investeringer og projekter
- Udvikle strategisk og forebyggende controlling.

Du og din baggrund er vigtig

- Du har en videregående økonomisk uddannelse
- Du har erfaring med driftsøkonomi, herunder investeringsstyring
- Du har erfaring med udvikling og implementering af økonomistyring
- Du har erfaring med ERP-systemer, gerne SAP
- Du har dokumenteret ledelseserfaring på relevant niveau
- Du har lyst og evne til lede og udvikle sektionens medarbejdere
- Du har erfaring med og evnen til at etablere og opretholde et konstruktivt samarbejde med fagligt dedikerede enheder om anvendelsen af de økonomiske ressourcer
- Du skal have gode formidlingsevner og kan sikre en faglig og målrettet kommunikation omkring rammer og resultater både i forhold til ledelse og organisation.

Din nye arbejdsplads

FE er både Danmarks udenrigs- og militære efterretningstjeneste,

Danmarks militære sikkerhedstjeneste og den nationale it-sikkerhedsmyndighed, der sikrer et stærkt cyberforsvar. Vi stræber efter at omsætte vores viden til effekt. Vores målsætning er at være en af de mest dynamiske og operativt fokuserede vestlige tjenester af sin art. Vores viden gør og skal gøre en forskel for Danmark og danske interesser.

Økonomisektionen, som indgår i administrationsafdelingen, står for alle væsentlige områder indenfor økonomistyring og bevillingskontrol. Den samlede opgaveportefølje omfatter alt fra bevillingsstyring og budgetter til fakturahåndtering, finans- og kreditorbogholderi, udarbejdelse af regnskab og økonomi-opfølgning i almindelighed. Herudover står sektionen for rejser og rådgiver i forbindelse med udbud og indgåelse af kontrakter.

Din lønpakke afhænger af dine kvalifikationer

Ansættelse vil ske som chefkonsulent i henhold til overenskomst for Akademikere i staten. Derudover har du mulighed for at forhandle løntillæg efter kvalifikationer. Til stillingen hører en pensionsordning, som FE betaler.

Som ansat i FE er du omfattet af nogle særlige vilkår. Det er et krav, at du kan sikkerhedsgodkendes og opretholde sikkerhedsgodkendelsen under hele din ansættelse. Som i resten af forsvaret har du pligt til kortvarig udsendelse til udlandet.

Sådan søger du stillingen

Du skal sende din ansøgning og CV via stillingsopslaget, senest den 30. september 2019.

Vi forventer, at de indledende ansættelsessamtaler vil finde sted i uge 40-41 og stiler mod ansættelse pr. 1. december 2019 eller hurtigst muligt derefter. Vi opfordrer alle interesserede uanset personlig baggrund til at søge stillingen.

Du er velkommen til at kontakte den lokale HR-partner på 33 32 55 66, lokal 2213, hvis du har spørgsmål til stillingen eller ønsker flere oplysninger.

Du kan også læse mere på <http://fe-ddis.dk/>, hvor du blandt andet finder vores "Beretning" og kan få et mere detaljeret indblik i FE's opgaver, FE som arbejdsplads og yderligere information om ansættelsesmæssige spørgsmål.

FORSVARETS EFTERRETNINGSTJENESTE



Jurister til Forsvarets Efterretningstjeneste

Vil du bidrage til, at Forsvarets Efterretningstjeneste (FE) opererer inden for lovens rammer og samtidig udnytter sine beføjelser fuldt ud til gavn for Danmarks sikkerhed? Så har vi ledige stillinger i FE's juridiske afdeling.

Du får udfordringer og plads til at udvikle dig

Juridisk Afdeling er placeret i FE's Ledelsesstab. Afdelingen varetager de juridiske opgaver i FE, herunder juridisk rådgivning og legalitetskontrol vedrørende både efterretningsmæssige forhold og Center for Cybersikkerheds virksomhed.

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

- leverer juridisk støtte til ledelsen,
- yder juridisk rådgivning i såvel konkrete operationer som generelle sager, herunder it-udviklingsprojekter,
- udarbejder interne juridiske retningslinjer samt bidrager til lovforslag og administrative forskrifter af betydning for FE's virksomhed,
- varetager kontakten til Tilsynet med Efterretningstjenesterne,
- planlægger og udfører intern undervisning og legalitetskontrol.

Opgaveløsningen i afdelingen er præget af vidensdeling og sparring samt tætte samarbejdsrelationer til andre enheder i organisationen med henblik på at afdække juridiske problemer og løsningsmuligheder effektivt og kvalificeret.

Du og din baggrund er vigtig

Du har en uddannelse som cand.jur. og et højt fagligt niveau. Du trives med tempo og formår samtidig at udvise den fornødne grundighed og præcision i opgaveløsningen. Du har stærke analytiske evner og formulerer dig velstruktureret og præcist i både skrift og tale. Du udviser holdånd og helhedsforståelse og har gode evner for samarbejde på tværs af faggrænser.

Det er en fordel, hvis du tillige har

- brede juridiske kompetencer inden for offentlig ret,
- interesse for og indsigt i IT-teknologi ud over almindeligt brugerniveau,
- baggrund som militærjuridisk rådgiver eller anklager,
- erfaring fra centraladministrationen,
- kendskab til lovgivningsprocessen, herunder gerne erfaring med udarbejdelse af lovforslag og administrative forskrifter,
- erfaring med håndtering af juridiske spørgsmål vedrørende efterretningsvirksomhed.

Stillingerne vil afhængigt af erfaring og kvalifikationer kunne besættes som enten fuldmægtig, specialkonsulent eller chefkonsulent.

Din nye arbejdsplads

FE arbejder for at beskytte Danmark og det danske demokrati. Vi opnår vores viden gennem målrettet efterretningsarbejde, og bruger den til at vurdere, bekæmpe og rådgive om aktuelle og fremtidige trusler. Det gør vi ved at indhente og analysere oplysninger om forhold i udlandet, som har betydning for Danmark og danske interesser.

FE er både Danmarks udenrigs- og militære efterretningstjeneste, Danmarks militære sikkerhedstjeneste og den nationale it-sikkerhedsmyndighed, der sikrer et stærkt cyberforsvar.

Vi stræber efter at omsætte vores viden til effekt. Vores målsætning er at være en af de mest dynamiske og operativt fokuserede vestlige tjenester af sin art. Vores viden gør og skal gøre en forskel for Danmark og danske interesser.

Din lønpakke afhænger af dine kvalifikationer

Løn- og ansættelsesvilkår er i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og den relevante faglige organisation, afhængig af din uddannelsesmæssige baggrund. Derudover har du mulighed for at forhandle løntillæg efter kvalifikationer. Den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer om ugen inklusiv betalt frokostpause. Til stillingen hører en pensionsordning, som FE betaler.

Som ansat i FE er du omfattet af nogle særlige vilkår. Det er et krav, at du kan sikkerhedsgodkendes og opretholde sikkerhedsgodkendelsen under hele din ansættelse. Som i resten af forsvaret har du pligt til kortvarig udsendelse til udlandet.

Sådan søger du stillingen

Du skal sende din ansøgning, karakterudskrift og CV eller LinkedIn-profil senest søndag den 6. oktober 2019. Vi opfordrer alle interesserede til at søge stillingen uanset køn, alder eller etnisk oprindelse.

Vi forventer at holde ansættelsessamtaler i uge 43 og stiler mod en ansættelse fra den 2. januar 2020. Du kan læse mere om FE på www.fe-ddis.dk.

Vi glæder os til at modtage din ansøgning.

Forsvarets Efterretningstjeneste

Personalesektionen, Kastellet 30, 2100 København Ø



Fra Esplanaden til Øresund

"Det er megasjovt, at det hele flyder"

Dea Forchhammer er den første direktør for Ungdomsøen – et nyt center for spejderne og en række ungdomsorganisationer.

I 2015 købte spejderbevægelsen en ø i Øresund med støtte fra Nordea-fonden og A.P. Møller Fonden. Øen skal gøre det muligt for unge selv at arrangere events, deltage i kurser og møde nye venner på tværs af ungdomskulturer.

Dea Forchhammer er den første direktør for øen, og hun lod sig friste af jobbet, fordi hun kan kombinere sin erhvervs erfaring – senest som Senior Regulatory Affairs Manager i Mærsk – med baggrunden fra frivilligt arbejde hos bl.a. Roskilde Festival.

"Det, synes jeg, er enormt attraktivt, for jeg har total start-up-mentalitet. Jeg synes, det er megasjovt, at det hele

flyder, men det er også udfordrende," siger Dea Forchhammer.

Hendes opsigelse hos Mærsk blev ikke udelukkende modtaget negativt:

"De var overraskede og kede af det, men jeg fik et kæmpe tillykke. Jeg tror, det har betydet noget for dem, at en 'Mærsker' har fået jobbet her, og det er jeg megastolt af, for så må de jo synes, at jeg har gjort noget godt."

2019 Direktør for Ungdomsøen

2017 A.P. Møller-Maersk

2015 Maersk Oil Trading

2010 Cand.scient.pol.,

Københavns Universitet

Koncerndirektør til Region Midtjylland

Brænder du for den nationale sundhedsdagsorden, og er du ambitiøs på borgere og patienters vegne? Vil du være med til at udvikle Region Midtjylland indenfor fx klima, bæredygtig omstilling, uddannelse og mobilitet? Vil du være en del af topledelsen i en af landets største og mest ambitiøse regioner? Brænder du for at stå i spidsen for såvel driftsområder som fælles stabsfunktioner?

Koncerndirektøren er:

- Direktionsansvarlig for disse fælles stabe: Koncernøkonomi, Indkøb & Medicoteknik, Koncern HR og Koncern Kvalitet.
- Direktionsansvarlig for driftsområderne: Præhospitalet, Regional Udvikling og Psykiatri & Social.
- Ansvarlig for politisk udvalgsbetjening af Psykiatri- & Socialudvalget og Udvalg for regional udvikling.

GENITOR

Læs mere på www.midtjob.dk eller www.genitor.dk.

Ansøgningsfrist 30. september

Søg et job med hjerne
og hjerte på midtjob.dk

midt
regionmidtjylland

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Kommaldirektør hos Frederikssund Kommune

Kan du holde retningen og sikre, at vi når i mål med vores udviklingsprojekter i et tillidsfuldt samarbejde med byråd og administration?

Kan du lede vores organisation, så det gode humør, trivsel og arbejdsmiljø og ikke mindst kompetencer er grundlag for sikker drift og optimal service til vores borgere?

Og kan du kommunikere med alle i en ambitiøs, levende og ubureaukratisk kommune, hvor borgerne og de ansatte er medspillere?

Læs mere om jobbet på www.mercuriurval.dk
(ref. nr.: DK-06665).

Ansøgningsfristen er den 23. september 2019 kl. 10.00.

frederikssund.dk

NYT JOB

A

Amalie Fabricius Riis

Jur.

Fra Københavns Kommune, Teknik- og Miljøforvaltningen
Til Fuldmægtig, Miljø- og Fødevareministeriet

Anders Svenninggaard Eskesen

Merc.

Fra MobilePay A/S
Til Senior Manager, Ernst & Young

Anna Gantriis

Jur.

Fra Roskilde Kommune
Til HR-faglig chef, Udenrigsministeriet

B

Beinta Marianna

Virgarsdóttir Dalsgaard

Syddansk Universitet, Negot./Erhvervsøkonomi - erhvervsprog
Fra Metro Service
Til Chefkonsulent, Region Hovedstaden, Herlev og Gentofte Hospital,

Benni Hauge Pedersen

Merc.

Fra Oure Friskole
Til Musikskoleleder, Faaborg-Midtfyn Kommune

C

Charlotte Fredborg Ørtoft

Jur.

Fra Charlotte Fredborg Advokatanpartsselskab
Til Head of Legal, Skandinaviska Enskilda Banken

Charlotte Frische Münter

Polit.

Fra Miljøstyrelsen
Til Teamleder, Hvidovre Kommune

Charlotte Hofman-Bang

Mag.

Fra TEC - Technical Education Copenhagen
Til Fuldmægtig, Styrelsen for Undervisning og Kvalitet

E

Erik Sommer

Scient.pol.

Fra Danmarks Statistik
Til Adm. direktør, Mogensen & Sommer ApS

G

Gitte Høstgaard

Scient.pol.

Fra BUPL Østjylland
Til Specialist, Region Midtjylland, Aarhus Universitetshospital og Samsø Syge- og Sundhedshus

H

Hanne Vibeke Berg

Jur.

Fra Lægemedelstyrelsen
Til Specialkonsulent, Erhvervsstyrelsen, København

Helene Nordahl Christensen

Scient.san.publ.

Fra AstraZeneca A/S
Til Principal Epidemiologist, Novo Nordisk A/S

J

Jacob Berger

Merc.-jur.

Fra DR
Til Sektionsleder, Rigspolitiet

Jane Susanne Lerke

Scient.

Fra Region Sjælland, Sjællands Universitetshospital
Til Direktør, Lerke Konsulent

Jesper Kragh-Skriver

Jur.

Fra Fabritius Tegnagel & Heine I/S
Til Advokat, Gorrisen Federspiel

Jimmy Zander Hagen

Professionsbachelor

Fra Københavns Voksenuddannelsescenter
Til Vicerektor og HF-uddannelseschef, VUC Roskilde

K

Kasper Truelsen

HA-Jur.

Fra FSR - danske revisorer
Til Finance Process Manager, Københavns Kommune, Økonomiforvaltningen

Kenneth Bøjler

Jur.

Fra Inatsisartut Allatoqarfait - Bureau for Inatsisartut
Til Afdelingschef, Grønlands Selvstyre

L

Lis Guldager Eggert

HD i Regnskab

Fra Specialisterne ApS
Til Konsulent, Eggert Administration & Consulting v/Lis Guldager Eggert

Lise Fejerskov Sørensen

Jur.

Fra Allerød Kommune
Til Juridisk specialkonsulent, Herlev Kommune

M

Marie Louise Thorstensen

Scient.pol.

Fra Dansk Erhverv
Til Fuldmægtig, Digitaliseringsstyrelsen

Martin Nymann Jensen

Scient.pol.

Fra Nestle Danmark A/S
Til Business Analyst, MIINTO ApS

Michael Weischer

Polit.

Fra Velliv, Pension & Livsforsikring A/S
Til Chefkonsulent, Finanstilsynet

Mikkel Nygaard Nielsen

Jur.

Fra ASE Lønmodtager
Til Personalejurist, Middelfart Kommune

N

Nikolaj Sommers Gjettermann

Jur.

Fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Til Advokatfuldmægtig, Lund Elmer Sandager

P

Per Alberg

Merc.

Fra Freeminds Media A/S
Til Business Manager, Horisont Gruppen A/S

Per Harder

Merc.-jur.

Fra FOA - Fag og Arbejde
Til Konsulent, Frie Skolers Lærerforening

Pernille Marianne Neijendam

Thystrup

Polit.

Fra Københavns Universitet, Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet
Til Specialkonsulent, Region Hovedstaden, Hvidovre og Amager Hospitaler

Peter Rasmussen Damgaard

Scient.pol.

Fra Odense Kommune, Borgmesterforvaltningen
Til Ph.d.-studerende, Syddansk Universitet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet

Peter Skov

Jur.

Fra DR
Til Advokat, Blu A/S

S

Steen Kjeldsen Thomsen

Scient.pol.

Fra Kolding Kommune
Til Fundraiser, Syddansk Universitet

Stephanie Sommer-Hansen

Jur.

Fra Forsvarsministeriet Personalestyrelsen
Til Juridisk konsulent, Ergoterapeutforeningen

T

Thomas Anker-Møller

Jur.

Fra Styrelsen for Patientklager
Til Sektionschef, Arbejdsmarkedets Tillægspension, ATP

Thomas RB Petersen

Polit.

Fra Taxi 4x27 F.M.B.A
Til Adm. direktør, Cabonline Danmark ApS

Tony Bech

Scient.pol.

Fra Danske Handicaporganisationer
Til Public affairs chef, Komitéen UIA 2023 COPENHAGEN

Fortæl om dit jobskifte på mitdjoef.dk



EVA SMITH, PROFESSOR EMERITA, 77 ÅR

”Jeg har aldrig tvivlet på, at jeg kunne måle mig med mine kolleger”

'VED DU HVAD – DU SKAL LÆSE JURA'

sagde en af mine venner til mig. 'Det er det nemmeste af alt. Du skal bare møde op et par timer, så går du hjem og læser til næste dag'. Og det var fuldstændig rigtigt, det kunne jeg godt klare med små børn. På det tidspunkt var jeg blevet skilt.

JEG HAR ALDRIG TÆNKT, AT JEG IKKE VAR GOD NOK.

Og jeg har aldrig tvivlet på, at jeg kunne måle mig med mine kolleger. Jeg kunne da godt se, at der var nogle piger, der var kønnere, end jeg var, men så måtte jeg bare være sjov og nem at snakke med. Men jeg er heller ikke vokset op med sociale medier.

JEG ER ALTSÅ INGEN TILHÆNGER AF KVOTER.

Jeg går ikke ind i noget, hvor jeg bliver spurgt, bare fordi jeg er kvinde. Og når jeg i de senere år er blevet opfordret til at være med i et udvalg eller sidde i et råd, har jeg specifikt spurgt, om det er, fordi de vil have en kvinde med. Det er rigtigt, at den første kvindelige betjent og den første kvindelige brandmand fik deres at slås med og måtte være dobbelt så dygtige som mændene for at få respekt. Men det var de så.

ÉN TING, JEG HAR LÆRT, er, at begavelse ikke gør det alene. Det er ikke nok, at du har et godt hoved. Hvis du ikke har en eller anden form for ryggrad, kommer du ingen vegne med dit gode hoved.

DET ÆRGRER MIG, at jeg ikke sagde: 'Jeg går ikke, før der er en ny i min stilling'. Jeg var 70 år, men kunne godt være blevet. Der er nu tre professorer i strafferet, men ikke en professor i straffeprocess – og det er sølle. Det bekymrer mig, at politikerne kun ser den ene side af Justitias vægt.

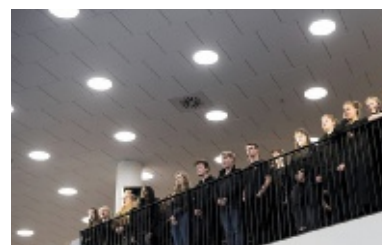
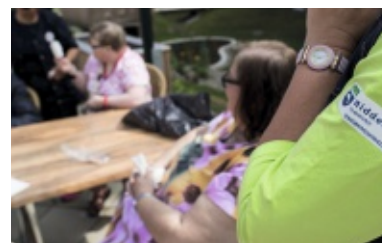
HVIS ET ELLER ANDET PARTI BAD MIG OM AT BLIVE JUSTITISMINISTER, så ville jeg sige ja på stedet. Sådan har jeg tænkt i mange år. Dog ikke til Dansk Folkeparti – dér ville jeg ikke være minister ret længe, før jeg røg ud. Men helt fra Konservative, Venstre over Socialdemokratiet og ud på venstrefløjen, dér ville jeg have sagt ja lige med det samme.

Eva Smith er professor emerita og dr.jur. ved Københavns Universitet. Hun har bl.a. været formand for Det Kriminalpræventive Råd. Læs en længere udgave af interviewet på djofbladet.dk.

Vi søger en ambitiøs og innovativ kommunal- direktør

I Middelfart Kommune har vi et godt politisk klima, en løsningsorienteret kultur – og foreninger, borgere og virksomheder, der kan og vil tage ansvar. Derfor er her kort vej fra idé til handling.

Vi søger lige nu en ny kommunaldirektør, som brænder for at stå i spidsen for en offentlig organisation, der løfter vigtige og nære samfundsopgaver – og som kan skabe resultater i tæt samspil med byråd, civilsamfund og medarbejdere og ledere i organisationen.



**Læs mere og
se video på**

www.nykommunaldirektor.dk



Middelfart
KOMMUNE

**DU KAN MERE,
END DU TROK.
VELKOMMEN TIL.**

kromannreumert.com/karriere

Mads Høegh
Advokatfuldmægtig

KROMANN
REUMERT

