

djøfbladet

Magasinet for medlemmer af Djøf

Nr. 1 | 17. januar 2014



Koreas mirakler

Eksplisiv vækst, teknologi i verdensklasse – og et uddannelsesræs uden nåde. Djøfbladet har besøgt landet.

ARBEJDSMARKED

Fremtidens globale akademikerproletariat

ARBEJDSMILJØ

Unge medarbejdere roses mest

SAMFUNDSANSVAR

CSR er ikke et fast ledelseskoncept

Kan du regne på Danmarks økonomiske udfordringer?

I Deloitte Consultings Economics Team udarbejder vi samfundsøkonomiske analyser og konsekvensvurderinger på en lang række sektorområder fra miljø og klima til erhverv, uddannelse, sundhed og arbejdsmarked mv. Vi er derfor med til at give beslutningstagerne et velunderbygget grundlag for de fremtidige makro- og strukturpolitiske beslutninger.

Hvis du ikke bare vil tale om de svære samfundsøkonomiske spørgsmål, men faktisk vil være med til at give nogle svar, vil vi gerne i kontakt med dig.

Læs mere på karriere.deloitte.dk

Form og figur på offentlig økonomistyring.

Deloitte Consulting bistår en bred kreds af offentlige organisationer med at udvikle strategi for økonomistyringen. Ambitionerne er høje. Styrket ledelsesmæssigt overblik. Bedre understøttelse af prioritering gennem øget transparens. Større klarhed om omkostninger ved de forskellige aktiviteter. Øget kvalitet og anvendelighed af de grundlæggende registreringer. Med andre ord form og figur på økonomistyringen.

Hvis du har mod på at bidrage til at gøre økonomistyringsindsatsen i offentlige organisationer endnu bedre og mere værdiskabende, så er det dig, vi er på jagt efter.

Læs mere på karriere.deloitte.dk

Djøf ønsker alle et godt nytår

Af Lisa Herold Ferbing, formand for Djøf

Så er starten gået for et nyt år. Forhåbentligt byder 2014 på et opsving, der kan mærkes, for det har vi alle brug for efter, at samfundsøkonomien har kørt i slæbegear i nogle år. Men den offentlige sektor står også over for en række store forandringer.

Det kommende år er med andre ord tætpakket med dagsordner, der har stor betydning for djøferne, og som Djøf vil gøre alt for at påvirke i den rigtige retning.

I forhold til opsvinget er den første milepæl regeringens kommende vækstinitiativ, der fremlægges til marts. Djøf vil arbejde for, at regeringens vækstinitiativ også kommer til at fokusere på, hvordan vi får flere højtuddannede over i den private sektor.

Uagtet hvilke initiativer, der kommer, så bliver det svært at komme uden om regeringens egen Produktivitetskommission, der i en delrapport har peget på, at der er alt for få højtuddannede i servicesektoren.

Djøf vil selv bidrage til at skabe flere jobs i de private virksomheder via vores opsøgende beskæftigelsesindsats. De ledige djøfere skal have fodfæste på arbejdsmarkedet, og flere erfarne djøfere skal gerne bruge mulighederne for øget mobilitet mellem den offentlige og den private sektor.

Den offentlige sektor står over for en række store dagsordner med stor betydning for mange djøfere. Djøf har allerede en god dialog med regeringen om tillidsreformen eller Partsamarbejdet om Modernisering, som det formelt hedder. Samarbejdet kommer forhåbentligt til

at vedrøre alle offentligt ansatte positivt. For Djøf er det vigtigt, at samarbejdet ikke blot indeholder de rigtige ord om afbureaukratisering, ansvar og tillid. Det skal også realiseres på arbejdspladserne. Her kommer djøferne til at spille en helt central rolle, som Djøf vil understøtte via en tæt dialog med regeringen.

Derudover byder 2014 på en række interessante betænkninger fra forskellige udvalg og kommissioner. Djøf vil fortsat søge indflydelse på alt fra Produktivitetskommission over Carsten Koch-udvalget om beskæftigelses-systemet til det nye Whistleblowerudvalg. Særligt det sidste udvalg har potentielt sprængstof i sig. Det skyldes ikke mindst, at Djøf sandsynligvis bliver en af de få organisationer, der vil arbejde for også at sikre retssikkerheden for de, der bliver "fløjtet af" i eventuelle nye whistleblowerordninger. Det er ikke et populært standpunkt, men et nødvendigt standpunkt.

Alt i alt bliver 2014 et spændende år.

Som formand for Djøf glæder jeg mig til det kommende års arbejde og ønsker alle medlemmer et godt nytår. ■



Djøfbladet er produceret hos et Svanemærke-godkendt trykkeri.

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

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

Redaktion

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Annoncer

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

Forside Mikkel Henssel

Design WAYPoint

Abonnement 1.260 kr. excl. moms

Oplag 78.000

Billedbehandling WAYPoint

Tryk Stibo

Udgivelsesplan

Nr.	Redakt. deadline	Tekstsideann. deadline
02/2014	16.01	17.01
03/2014	30.01	31.01
04/2014	13.02	14.02
05/2014	27.02	28.02

Nr.	Stillingsann. deadline	Udkommer
02/2014	22.01	31.01
03/2014	05.02	14.02
04/2014	19.02	28.02
05/2014	05.03	14.03



11 Akademikerboom



18 Jeg er nok arbejdsbegærlig



20 Sydkoreas mirakler

ARBEJDSLIV

08 Holder du heller aldrig fri?

Flere oplever, at grænsen mellem arbejde og privatliv flyder. Og særligt djøfere uden cheftitel arbejder i stigende grad om aftenen, i weekenden og i ferien.

11 Akademikerboom

Der skal skaffes 10.000 ekstra, nye akademikerjob i Danmark hvert år de næste 20 år.

12 Fremtidens globale akademikerproletariat

Svaret på de 10.000 ekstra danske akademikere om året er ikke at uddanne færre. Svaret er at uddanne dem til at klare sig på fremtidens globale arbejdsmarked.

16 Dagbog fra de lediges rækker

Djøfbladet følger Charlotte Bay og hendes utrættelige jagt på et job. Første kapitel kommer her.

18 Jeg er nok arbejdsbegærlig

Da Mitzie Abildgaard blev udnævnt til uddannelsesleder på SKT i Aarhus, var det ikke set før, at en klinikassistent fik en lederstilling.

TEMA

20 Sydkoreas mirakler

Eksplodiv vækst, teknologi i verdensklasse – og et uddannelsesræs uden nåde. Djøfbladet har besøgt landet.

POLITIK OG SAMFUND

36 Unge medarbejdere roses mest

Unge higer efter respons, men det kan give frustration på arbejdspladsen, hvis chefen glemmer at anerkende alle aldersgrupper.

FORSKNING OG NY VIDEN

40 CSR er ikke et fast ledelseskoncept

CSR er hverken et quick fix til et godt omdømme eller lidt filantropi på sidelinjen, som mange ledere stadig tror.

DE FASTE

04 Djøf mener

06 Kort nyt

14 Gadgets

38 Jorden rundt

44 Kommentar

50 Bogreol

53 Nyt job

54 Dit Djøf

58 Forlaget

60 Efteruddannelsen

” Vi er nærmest holdt op med at tale om, hvordan vi gør gode medarbejdere dygtigere. I stedet kontrollerer vi dem, måler dem, benchmarker dem og slår dem så oven i hovedet med alle tallene

Peter Brüchmann, kommende chef for TV2 Digital, i blogindlæg på bt.dk

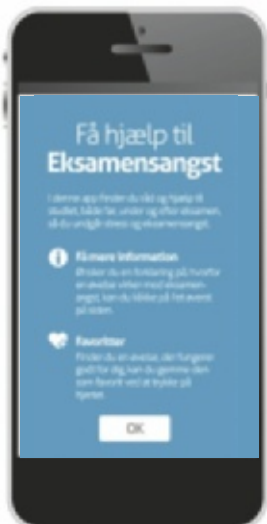
Ny app bekæmper eksamensangst

Ny gratis app fra Studenterrådgivningen hjælper studerende, der har svært ved at gå til eksamen. Psykolog i Studenterrådgivningen, Mehrak Salimi, forklarer, at app'en både har øvelser og tips til eksamensperioden, men også til resten af studieåret.

”Rigtig mange har stresssymptomer gennem hele semesteret. For eksempel søvnproblemer, uro i kroppen, koncentrationsvanskeligheder, handlingslammelse og så videre. Derfor er det også vigtigt at se på hele semesteret og ikke bare eksamensperioden.”

I app'en finder du blandt andet øvelser som: 'Fald i søvn', 'Tag en dyb indånding' og 'Lav et ugeskema'.

Mehrak Salimi skønner, at cirka halvdelen af alle studerende lider under en eller anden grad af præstationsangst og forklarer, at app'en er et supplement til Studenterrådgivningens øvrige tilbud og forløb”. *mam*



Download app'en på App Store eller Google Play ved at søge på "Eksamensangst"



Illustration Shutterstock

Sceneskræk? Det er indholdet, der tæller

Det er en myte, at dit kropssprog og din stemme er meget vigtigere end det, du siger, når du står foran et publikum. Sådan lyder det ifølge personallederskab.se fra Tomas Baccocoli – en svensk kommunikations- og præsentationseksperter.

En lang række konsulenter lever ellers af at få os til at tænke både i ansigtsudtryk, kropsholdning, øjenkontakt, stemme, påklædning og en hel masse andet. Vi har så meget at holde styr på, at vi begynder at svede og bliver så tørre i munden, at vi ikke kan få et ord frem.

Men drop det. Det er substansen, der tæller. Sammenlign det med en film. For hvem gider se en film, der trods de hotteste skuespillere og det største budget, ikke er baseret på en god fortælling, spørger Tomas Baccocoli.

Så næste gang du står foran et publikum, anbefaler han, at du i stedet kun skal fokusere på to ting: Dig selv – du er unik – og en spændende og relevant fortælling. *tsa*

Ledighed er et monster

For mange er mødet med arbejdsløshed en skrækindjagende oplevelse, der sætter dybe spor i deres personlighed og fører til depressioner og fysisk sygdom.

Det viser en undersøgelse, som avisen.dk har gennemført blandt 315 ledige.

To grupper er særligt hårdt ramt, siger lektor i klinisk socialpsykologi, Einar Baldursson, fra Aalborg Universitet til avisen.dk. Det drejer sig om ufaglærte, der lige nu har meget svært ved at finde arbejde. Og så drejer det sig om højtuddannede, der har uddannet sig inden for et felt, hvor de troede, der var gode ansættelsesmuligheder.

Einar Baldursson har dog føl-

gende bud på, hvad man kan gøre for at hjælpe ledige, som føler sig helt fastlåst:

”Metoden er meget simpel. Du skal huske folk på, at det handler om, hvad de rent faktisk kan. Med det afsæt skal de forny deres jobsøgning. De skal se det som en kamp i stedet for en evig risiko for at blive fravalgt.”

En psykolog kan hjælpe den ledige videre, men det har langt fra alle ledige råd til. Ifølge Einar Baldursson er der dog et andet godt alternativ:

”Find andre, der er som dig. Det har mirakuløs indflydelse. Det er også den billigste løsning. Arbejdsløshedsklubber er fantastiske mental-hygiejniske foranstaltninger.” tsa

Kun to procent skifter fra offentligt til privat

Kun to procent af Djøfs offentligt ansatte medlemmer er skiftet til det private erhvervsliv i løbet af det seneste år. Til sammenligning skiftede 11 procent af de privatansatte djøfere til en anden virksomhed i det seneste år.

Det lave tal – som formentlig er et udtryk for utryghed i krisetider – er bekymrende i en tid, hvor jobsikkerheden i en offentlig ansættelse ikke er, hvad den har været, og hvor væksten på arbejdsmarkedet ligger i den private sektor, lyder det fra Djøf.

Christian Kurt Nielsen, adm. direktør i rekrutteringsfirmaet Mercuri Urval, siger til Berlingske Business, som har omtalt Djøfs tal, at de offentlige generalistkompetencer sagtens kan oversættes til en forretningsmæssig profil, hvis man bare lærer at tale det rette sprog. eb



I dag bruges ord som djøfere og djøfisering ofte som skældsord.

Holder du heller aldrig fri?

Flere oplever, at grænsen mellem arbejde og privatliv flyder. Og særligt djøfere uden cheftitel arbejder i stigende grad om aftenen, i weekenden og i ferien.

Tine Santesson / Foto Shutterstock

Bip, bip – der er post. Han sidder med sin smartphone i hånden. Klokkeren er 22.13, og der ryger en e-mail fra chefen i indbakken. I løbet af et splitsekund er han online, og han går straks i gang med at svare på mailen.

Fire ud af ti djøfere oplever, at grænserne mellem arbejde og privatliv i nogen eller høj grad flyder sammen. Det viser en undersøgelse, som Djøf har gennemført blandt godt 1.500 djøfere – både menige og ledere. I 2008 var det kun godt hver tredje, der oplevede det samme.

Menige medarbejdere følger trop

Det er især djøferne uden ledelsesansvar, der i stigende grad føler, at arbejde og privatliv flyder sammen. For selvom flest topledere og mellemledere tilkendegiver, at grænserne flyder, så ligger antallet på samme niveau som i 2008, mens det altså stiger for de menige medarbejdere.

Men det er helt typisk, mener Anders Raastrup Kristensen, assistant professor og ph.d., Institut for Ledelse, Politik og Filosofi på CBS. Han har lavet en ph.d.-afhandling og skrevet en bog om balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

”Jo højere op du kommer i hierarkiet, jo højere ansvar og jo højere grad af grænse-

løshed – sådan har det været længe. Men af flere grunde bevæger arbejdslivet sig mod også at blive mere grænseløst for dem uden ledelsesansvar,” siger Anders Raastrup Kristensen.

For det første peger han på teknologien som en årsag. Han vurderer, at flere menige medarbejdere i dag formentlig er udstyret med en smartphone, end de var i 2008. Og det er med til at flytte vores arbejdsvaner. Vi kan være online på ingen tid, og vi kan løbende følge de mails, der havner i indbakken. For selvom vi kan indstille de indgående mails til ikke at være synlige, er det de færreste, der gør det.

”Samtidig er der en stigende tendens til, at vi ikke taler arbejdstid. Vores chef forventer ikke, at vi arbejder i så og så mange timer om ugen – de har i stedet en forventning til, hvilke opgaver vi løser. Det betyder, at vi føler en stigende grad af ansvar. Vi bliver også mere specialiserede, og det betyder, at det er svært for andre at holde snor i vores opgaver, hvis vi er syge eller er på ferie,” siger Anders Raastrup Kristensen.

Hvornår er du til rådighed?

Djøfs undersøgelsen viser da også, at stadig flere djøfere ”i høj eller nogen grad” arbejder om aftenen, i weekenden og i ferierne.

Ifølge Lisbeth Kjersgård, arbejdsmiljøpolitisk chef i Djøf, forstærkes det udbredte arbejde uden for normal arbejdstid af, at kun knap en fjerdedel har afstemt med chefen, i hvilket omfang det forventes, at de står til rådighed uden for normal arbejdstid, mener hun.

”Det er meget individuelt, hvordan man trives med flydende grænser mellem ar-

bejde og privatliv. Derfor er det meget vigtigt, at man får en dialog om forventningerne til, hvor meget og hvornår man er til rådighed. Ellers bliver det bare dem, der trives godt med grænseløshed, der sætter normen,” siger Lisbeth Kjersgård.

For det kan nemlig sagtens være, at chefen sidder og sender mails om aftenen. Og så kan nogle godt føle sig presset til at svare – særligt hvis ens kolleger gør, siger Lisbeth Kjersgård.

”Men det handler igen om forventningsafstemning, så man ikke skaber en unødigt grænseløs kultur. Det kan jo bare være, fordi aftenen er et godt tidspunkt for chefen at samle op på dagen og skrive mails på. Men til gengæld har han eller hun ikke nødvendigvis en forventning om, at der bliver svaret på de mails før næste dag.”

Hvornår holder du fri?

Anders Raastrup Kristensen er til dels enig – og særligt i, at det er individuelt, hvordan vi helst vil arbejde. Nogle trives bedst med en 9-17-arbejdsdag. Andre foretrækker mere flydende arbejdstider, der kan passes til efter både egne og virksomhedens behov.

”Men netop fordi det er så individuelt, er det vigtigt, at man ikke bare aftaler med sig selv, at man ikke vil tjekke mails i weekenden og i ferien. Man bliver nødt til at melde det ud til kolleger og chef også,” siger Anders Raastrup Kristensen.

Og det er netop særligt vigtigt at inddrage de andre, hvis man er én af dem, der så vidt som muligt gerne vil have klare skillelinjer mellem arbejde og fritid, understreger han.

”Der er nemlig ingen grund til at tro andet, end at det generelt set bliver mere og mere grænseløst.” ■

DIPLOM I SOCIAL MEDIA MANAGEMENT

Bliv professionel rådgiver i sociale medier med et enkelt kursus eller en hel dipomuddannelse i Social Media Management. Kurserne er målrettet dig, der allerede har en grundlæggende forståelse for sociale medier. Du vil blive undervist af forskere og branchefolk med praktisk erfaring og den nyeste viden.

Lige nu kan du tilmelde dig:

PROFESSIONEL PROFIL I SOCIALE MEDIER

Træd ud i arenaen og få mere ud af sociale medier. Her får du redskaber til at kombinere det personlige med det professionelle og opbygge en tydeligt tegnet profil.

København, start 27. februar

KONCEPTER OG WORKFLOW I SOCIALE MEDIER

På dette kursus lærer du at skabe sammenhæng mellem sociale medier og etablerede mediekkanaler. Du bliver klædt på til at indtænke de sociale mediekkanaler i kreative og værdiskabende koncepter.

København, start 5. marts

SOCIALE MEDIER I STRATEGI OG KOMMUNIKATION

Bliv virksomhedens ekspert i sociale medier og lær, hvordan du får dem forankret på et strategisk niveau i virksomheden.

*København, start 8. maj, 4. september
eller 10. november*

I SAMSPIL MED BRUGERNE

Lær at forstå og navigere i den nye medie-verden, hvor nyheder og information skabes, udvikles og spredes i samspil med brugerne. Lær at inddrage dem, lyt til dem og lad dem hjælpe dig i dit udviklingsarbejde.

København, start 17. marts

Hvis du altid ved bedst, kan vi ikke hjælpe.

Økonomistyring

Udnyt aktiviteter,
ressourcer og
likviditet effektivt.

Chefkonsulent- uddannelsen

Opnå stærk personlig
og organisatorisk
gennemslagskraft.

Karriere med overskud

Tag et personligt
og arbejdsmæssigt
kvantespring.

Virksomheder har brug for dygtige specialister.
Så specialister har hele tiden brug for at dygtiggøre sig.

Derfor tilbyder Djøf aktuelle kurser og uddannelser.
Naturligvis, med et højt fagligt niveau og relevant udbytte
for specialister.

Vores kurser og uddannelser er til gavn for dig.
Din virksomhed. Og vores samfund.

Hvis du vil rådgives om det rette kursusvalg for dig, så
ring til os på 33 95 97 00. Eller læs mere på djoef.dk/udd

Djøfs kurser og uddannelser. Altid kvalificeret.





Af Eva Bøgelund / Illustration Mikkel Henssel

Der skal skaffes 10.000 nye akademikerjob hvert år de næste 20 år. Ellers kan arbejdsmarkedet ikke opsluge de store kandidatårge, der vil melde sig i jobkøen. Det har Akademikerne – hovedorganisation for 313.000 djøfere, magistre, ingeniører, psykologer, arkitekter med flere – fremskrevet.

Så hvad skal der ske med de 10.000 ekstra akademikere om året, og hvordan undgår vi at uddanne til ledighed, spørger Akademikerne nu sig selv.

Alle sten skal vendes: Indretningen af uddannelserne, styringen af uddannelserne, erhvervs politik/jobskabelse og akademikerløn.

Det handler ikke kun om spildte ressourcer og udfaldstruede nyuddannede her og nu, hvor dimittendledigheden er høj i stort set samtlige AC-grupper på nær lægerne, selvom det er alvorligt nok.

Fra elite til prekariat

Det handler om hele det fremtidige arbejdsmarked for akademikere.

I dag kan knap 27 procent af en ungdomsårgang forvente at få en kandidatgrad, viser Akademikernes beregning. Regeringens 25-procents målsætning er altså allerede nået.

I nogle kredse er man begyndt at tale om *prekariatet*. Det er en fordanskning af det engelske udtryk *precarious (usikre) work relations*. Der hentydes til risikoen for et voksende segment af unge og yngre akademikere, som aldrig får et fast job eller et job, hvor de ikke bruger deres uddannelse – til en tilsvarende lav løn.

Kort sagt: I fremtiden er en universitetsuddannelse ikke nogen sikkerhed for noget, lyder det.

Ifølge Akademikerne skal Danmark fordoble antallet af akademikerjob de næste tyve år, hvis arbejdsmarkedet skal følge med udbuddet.

I de sidste tyve år *har* det rent faktisk kunnet lade sig gøre at fordoble antallet, understreger Akademikerne. Men spørgsmålet er, om det også kan lade sig gøre de næste tyve år.

Brug for flere djøfere i virksomhederne

På djøfernes arbejdsmarked er der hele tiden blevet genereret masser af nye job. Jo flere djøfere, jo flere job er der blevet skabt, også i kriseårene. Alene fra 2008 til 2012 er der skabt 7.000 nye djøf-job i den private sektor og 4.600 job i det offentlige.

Men nu ligger djøfernes dimittendledighed på 35 procent, så hvordan vil det gå med fremtidens mange ekstra, nye djøfere?

Lars Munck, arbejdsmarkedspolitisk chef i Djøf, afviser, at der bliver optaget for mange studerende på djøf-fagene.

”Kun hvis arbejdsgiverne ikke ved deres eget bedste. Der er et meget stort jobpotentiale for højtuddannede i de små og mellemstore virksomheder, som dominerer den danske erhvervsstruktur.”

Tallene viser, at flere og flere højtuddannede får job i disse virksomheder, fastslår han.

”Virksomhederne øger deres værditilvækst, når de ansætter højtuddannede, de innoverer mere, og de trækker flere andre faggrupper med sig. Så der skal fra samfundets side sættes langt mere på jobskabelsen her end på at gøre det sværere for de unge at få en djøf-uddannelse. Det er torskedumt at lade være.”

Læs mere her: djofbladet.dk/alarm-over-fremtidigt-akademikerboom





Fremtidens globale akademikerproletariat

Fremtidens akademikerarbejdsmarked bliver globalt, rådt og klasseopdelt. Men svaret på de 10.000 ekstra danske akademikere om året er ikke at uddanne færre. Svaret er at uddanne dem til at klare sig på fremtidens globale arbejdsmarked.

Af Eva Bøgelund / Illustration Mikkel Henssel

Du kan spotte hende på din yndlingscafé i Berlin. Du genkender hende på udstrålingen – den unge, kvindelige akademiker, som står bag disken og serverer caffè latte for dig. Hun kommer typisk fra Milano, Rom eller Madrid og er rejst nordpå af nød.

Oppe i Oslo sidder en dansk djøfer som projektchef til en høj løn i et globalt onlinebaseret firma med voksesyge. Firmaet formidler freelanceopgaver inden for videnbranchen. Freelancerne, som byder sig ind, er højtuddannede fra hele verden, de arbejder fra alle tidszoner, kan udføre hvilken som helst opgave og får løn efter indsats.

I Djakarta i Indonesien følger en ung, højt begavet 21-årig intenst en serie gratis online kurser på højt niveau i *business controlling* på Harvard School of Business. Snart vil han melde sig på det globale arbejdsmarked med sine nyhvervede kompetencer.

Disse tre scenarier fortæller på hver sin vis noget om, at fremtidens akademikerarbejdsmarked bliver globalt, rådt og klasseopdelt.

Det forkerte spørgsmål

Herhjemme er prognosen ifølge Akademikerne, at der vil blive uddannet 10.000 nye

ekstra danske akademikere årligt de næste 20 år. Det vækker bekymring, for kommer vi til at uddanne til arbejdsløshed?

Men spørgsmålet er forkert stillet, lyder det fra Peter Plougmann, djøfer og direktør i det forskningsbaserede analyse- og rådgivningsfirma New Insight.

”Det rigtige spørgsmål er ikke, om vi uddanner for mange, men om vi uddanner dem til at kunne klare sig på det globale og virtuelle arbejdsmarked for videnopgaver,” siger han.

”Men er det dét, som universiteterne uddanner folk til? Nej. Og er det dét, som universiteterne bliver belønnet for? Nej. Vi taler kun om, at de unge skal hurtigere igennem studierne eller kun være bachelorer, men det gør dem ikke mere globale, tværtimod.”

Ingen videnopgaver vil være hellige

Udbuddet af højtuddannede fra hele verden stiger, og videnarbejde vil som en effekt af kombinationen af globalisering, digitalisering, automatisering, Big Data og virtuelle arbejdsformer i stigende omfang

blive købt på tværs af landegrænser.

”Ingen arbejdsopgaver i videnbranchen vil være hellige og fredet for denne udvikling,” siger Peter Plougmann.

”Selv ikke i den offentlige sektor. For hvis det skaffer dig produktivetsgevinster, kan ingen virksomhed eller intet land undslå sig for at samle dem op.”

”Tag mit eget firma. Vi lever af at lave analyser for det offentlige om arbejdsmarked, kompetenceudvikling og teknologi. Databehandlingen af de surveys vi laver, får vi udført i Hanoi i et center drevet af det danske analyseinstitut Epinion.”

A- og B-holdet

Fremtidens store udbud af akademikere og det grænseoverskridende marked for videnarbejde vil føre til en polarisering og en proletarisering blandt akademikerne i Europa, Danmark og hele verden, fastslår Peter Plougmann.

”Der sker allerede nu.”

"Vi taler kun om, at de unge skal hurtigere igennem studierne eller kun være bachelorer, men det gør dem ikke mere globale, tværtimod"

Peter Plougmann, direktør



Vi vil få en insider og outsider opdeling med et A-hold i faste, velpolstrede job i det offentlige og private. Men A-holdet vil udgøre den faldende andel. Og også her vil lønningerne komme under pres og jobbene ikke være så sikre som før.

Den voksende andel udgøres af et B-hold, som kæmper alles kamp mod alle om freelance-, projekt-, korttids- og deltidskontrakter på det globale marked og presser lønningerne ned.

Andre vil – som den café-ansatte akademiker i Berlin – ende som gøgeunger, der skubber andre, primært HK'ere og lavere teknikere nedad.

”Antallet af faste job er der en grænse for. Det er der ikke for de fleksible, her er *the sky the limit*. Og dem i de faste stillinger, fx i det offentlige, vil også vånede sig. For de vil jo blive presset af dét, der sker på det private arbejdsmarked,” siger Peter Plougmann.

I dag udgør B-holdet af danske akademikere måske to-tre procent. Om få år er den måske 20 procent, vurderer han.

”Morgendagens fagforening skal gøre op med sig selv, om den kun er til for insiderne eller også for outsiderne. Man vil også i stort omfang se hele det regelsæt, som regulerer arbejdsgiverens gøren og laden over for ens medlemmer, gå *down the drain*. For arbejdsgiveren er ikke længere underlagt dansk lov.”

Pessimister eller ej

Lars Munck, arbejdsmarkedspolitisk chef i Djøf, mener, at det kun er pessimister, som tager for givet, at vi får et akademisk proletariat herhjemme i takt med globaliseringen.

”Megatrenden er, at de dårligst uddannede i den grad er de konkurrenceudsatte og de primære ofre for globaliseringen. Det viser de sidste fem års udvikling.”

Men han er enig i, at risikoen er der, hvis ikke politikerne tager følgevirkningerne af den økonomiske krise mere alvorligt.

”Krisen har givet et meget stort ledighedsproblem for de nyuddannede akademikere, og det skal løses ved at satse meget mere massivt på jobskabelse, fx i de små og mellemstore virksomheder,” siger han.

Det er både dumt og dyrt at lade være, fastslår Lars Munck.

Beregninger viser, at dimittendledigheden gennem kriseårene kommer til at koste samfundsøkonomien 8,5 mia. kr., hvis der ikke bliver sat mere skub i jobskabelsen.

Peter Plougmann er enig i, at djøferne skal ud i de små og mellemstore virksomheder.

”De skaber produktivitetsevner derude. Men på fremtidens marked overlever kun den virksomhed – stor eller lille – som kan operere globalt. Så uanset hvad, skal fremtidens djøfere uddannes til at arbejde globalt.”

Peter Plougmann er ikke pessimist.

”Snarere tværtimod. Globaliseringen giver jo muligheder – for de bedste store muligheder.” ■

gadgets

til djøferen

Af Morten Bay, Mediestrateg, journalist og forfatter

iPad i miniformat kan det hele

Langt om længe er den nye iPad mini landet i butikkerne. Den blev lanceret sammen med iPad Air, men har ladet vente på sig i handelen. Men den har været værd at vente på – især for dem, der foretrækker en lidt mindre skærm. Det gode ved den nye iPad mini er, at den kan alt det samme som storebror iPad Air - den eneste forskel er skærmens størrelse. Faktisk ser den høje Retina-opløsning endnu bedre ud på den mindre skærm, fordi pixelerne sidder tættere sammen. Den nye iPad mini med Retina-skærm koster fra 2.999 kroner og opefter.



Stor Windows Phone fra Nokia

En af de sidste lanceringer fra Nokia, inden deres smartphones går over til at hedde Microsoft, er Lumia 1520. Og det er en stor lancering i bogstaveligste forstand. Nokia har nemlig ikke villet stå tilbage for Samsung og LG på Phablet-markedet og har derfor lavet en mellemting mellem en telefon og en tablet, der har en seks tommers skærm. Det er samtidig den største skærm, man kan køre Windows Phone-softwaren på lige nu. Bortset fra at der er mere plads til fingrene, er Lumia 1520 en almindelig Windows Phone og koster 5.300 kroner uden abonnement.



Pioneer vender tilbage til tv-markedet



Pioneer har altid været associeret med høj kvalitet, når det gjaldt deres fjernsyn. Men priskonkurrencen tvang dem alligevel til at tage en pause på fem år, fordi alternativet var at gå på kompromis med kvaliteten. Nu er de tilbage med nye modeller, der er lavet specielt til Elgiganten og kædens søsterselskaber rundt i verden. Der er tale om et LED-tv, der fås i 40", 46" og 55" størrelser, kan klare 3D og også har indbygget Smart-tv-funktion, så du fx kan se Netflix direkte på skærmen. Den største model koster 10.000 kroner.

Pioneer har altid været associeret med høj kvalitet, når det gjaldt deres fjernsyn. Men priskonkurrencen tvang dem alligevel til at tage en pause på fem år, fordi alternativet var at gå på kompromis med kvaliteten. Nu er de tilbage med nye modeller, der er lavet specielt til Elgiganten og kædens søsterselskaber rundt i verden. Der er tale om et LED-tv, der fås i 40", 46" og 55" størrelser,

MÅNEDENS GADGET-BOMMERT:

Microsofts Xbox One-lancering

Vi har allerede skældt ud på Microsoft én gang i forbindelse med deres annoncering af Xbox One i sommer, hvor en masse tumult fulgte oven på klager fra rasende spillere. Men lanceringen af Xbox One i butikkerne er gået lige så skidt. De amerikanske kunder, der fik den først, måtte slås med et hav af fabriktionsfejl og basale funktioner, der kun var i betatest. Dertil kom, at det indbyggede Blu-ray-drev havde svære problemer, og at mange har måttet vente længe på deres Xbox One, fordi Microsoft ikke kunne leve op til efterspørgselen. Resultat? Rygterne siger, at vi i Danmark må vente helt til efteråret, før Xbox One lander i Danmark.

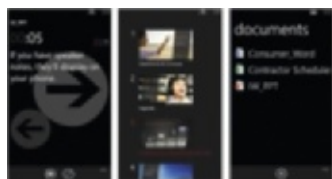


DISSE APPS SKAL DU DOWNLOADE I DENNE MÅNED:

Office Remote

(Windows Phone)

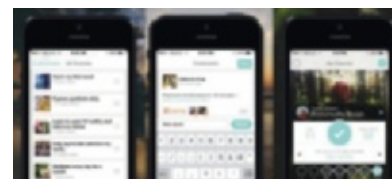
Hvad ville du sige til, hvis du kunne fjernstyre Microsoft Office fra din Windows Phone? Man kan tænke på mange situationer, hvor det vil være praktisk, men den mest praktiske er naturligvis, at du nu kan bruge din Windows Phone som en avanceret fjernbetjening til Powerpoint. I den forbindelse giver Office Remote dig muligheder i håndfladen, du normalt kun ville finde på den computer, der præsenteres fra.



Everest

(iPhone)

Nej, der er ikke tale om en bjergbestiger-app, men derimod om en app, der hjælper dig med at organisere dit liv og nå dine mål. Ved at dele målene op i delmål og hjælpe dig med at nå disse hen over tid kommer du ind i en effektiv vane med Everest. Og der er oven i købet et socialt netværk tilkoblet, hvor andre mennesker i samme situation kan hjælpe dig med at holde fast i motivationen.





Konsulenter der vil være med til at skabe bedre ledelse i Danmark

Genitor ApS er et nyt konsulenthus, der er etableret i november 2013, og som er baseret på mangeårig konsulenterfaring, veldokumenterede metoder og tilgange – og et meget højt ambitionsniveau.

Vores primære mål er at skabe bedre ledelse, fordi ledelse gør en meget stor forskel for virksomheder og deres medarbejdere. Vi hjælper vores kunder med at ansætte de bedste ledere, udvikle endnu bedre ledere og ledergrupper og skabe de rammer, der giver ledelser mulighed for at udøve rigtig god ledelse.

Fra start har vi haft, og får løbende, masser af spændende opgaver. Derfor søger vi nu dygtige konsulenter, der hurtigt kan bidrage til en kvalificeret opgaveløsning, og som på sigt kan bidrage til salget.

Vi lægger vægt på indsigt, handling og samspil, og vi forventer, at vores nye konsulenter ved hvad de taler om, og at de kan give os – og vore kunder – det kvalificerede modspil, der er forudsætningen for et udviklende og resultatskabende samspil. Mere konkret forventer vi en relevant videregående uddannelse, og nogle års erfaring fra den offentlige sektor enten som leder eller med centrale tværgående funktioner. Vi forventer også viden og interesse for ledelsesfaget, rigtig gode relationelle kompetencer og integritet.

Se vores hjemmeside www.genitor.dk og kontakt en af partnerne Tina Overgaard (tlf. 3141 0582), Jens Marcussen (tlf. 3141 0587) eller Henning Meldgaard Nielsen (tlf. 3141 0563) for en uddybning af den ønskede profil før du sender en ansøgning til job@genitor.dk.



GENITOR
indsigt | handling | samspil

Dagbog fra de lediges rækker

Charlotte Bay har en kandidatgrad fra Statskundskab. Hun har arbejdet tre år i Miljøstyrelsen som web- og kommunikationsmedarbejder. Men efter en sparerunde har hun nu været ledig i næsten to år. Om lidt udløber hendes ret til dagpenge. Djøfbladet følger Charlotte Bay og hendes utrættelige jagt på et job. Første kapitel kommer her.

Så kom der også afslag fra Magasin

“Vi har nu gennemgået alle ansøgninger til stillingen “Magasin søger juleassistancer til butikkerne på Sjælland” og må desværre meddele, at vi har valgt at gå videre med andre kandidater.”

Af Charlotte Bay / Foto Pelle Rink

Ikke at der er noget i vejen med at stå bag disken i Magasin og sælge Bodumkander og egyptisk sengelinned, men det var ikke lige det job, jeg havde i tankerne, da jeg afleverede specialet i diskursanalyse på Statskundskab for godt fem år siden.

Alligevel havde jeg regnet med at komme i betragtning til jobbet som juleassistance i Magasin, men de fik over 3000 ansøgninger. Heriblandt formentlig et par stykker, som er butiksuddannede i Kop & Kande, eller som har foldet bluser i H&M i årevis.

Djøfer, bliv ved dit hæve-sænkebord?

Min uddannelsesbaggrund er en ba-

chelorgrad fra RUC og en kandidatgrad i statskundskab. Desuden har jeg arbejdet tre år i Miljøstyrelsen - først som midlertidigt ansat og senere som fastansat web- og kommunikationsmedarbejder. Men min stilling blev desværre nedlagt som en del af en sparerunde, og jeg har snart været ledig i to år.

I øjeblikket står jeg ved en skillevej. Eller måske nærmere en afgrund. Det er et spørgsmål om måneder, før mine dagpenge udløber, og jeg har søgt mere end 100 AC-stillinger uden resultat. Jeg har taget de kurser, jeg kunne få, været i tre virksomhedspraktikker - hos Alt for damerne, på et reklamebureau og her på djøfbladet. Jeg

har fået pæne anbefalinger, men intet job. Derfor besluttede jeg i sommer at udvide mit jobsøgningsfelt.

Tjener i vandkantsdanmark

Første tanke var at få et feriejob, så jeg kunne sætte dagpengeuret i stå i nogle måneder. Der er alligevel ikke så mange jobs at søge om sommeren, og jeg ville hellere gå til hånde på et hotel i vandkantsdanmark end at sidde derhjemme og vente på, at der igen var job at søge.

Optimistisk ringede jeg til Svinkløv Badehotel. Jeg har ingen børn eller dyr, som kræver pasning og ville godt kunne tilbringe sommeren i Nordjylland. Men de havde



"Det kan også virke mistænkeligt i andres øjne, at jeg søger jobs som tjener og ekspedient, når jeg nu har en videregående uddannelse. Hvorfor bruger jeg ikke bare den?"

Charlotte Bay

se opgaver for mig selv.

Der findes AC-deltidsjobs, men det er undtagelsen. Som regel er det 37 timer eller ingenting. Derfor dukkede idéen om et ufaglært job op igen. Her er vilkårene typisk mere fleksible, og så længe jeg havde følelsen af at bevæge mig i den rigtige retning, virkede det ikke så nedslående at rede senge, servere espresso eller stå bag disken i Magasin.

Rigtig nedslående blev det først med afslaget på at være juleassistance i Magasin (og før det Illum). Så var det altså op af bakke!

Hva' så nu?

Jagten på et job fortsætter. Både fuldtids- og deltidsjobs. Samtidig undersøger jeg mulighederne for at arbejde som freelancer. Det har nemlig betydning for min ret til dagpenge, hvis jeg tager et deltidsjob og arbejder selvstændigt ved siden af.

Af de sidste seks måneder har jeg lært, at det *ikke* er nemmere at få et ufaglært job (måske i Fakta, men det har jeg ikke prøvet, og jeg håber heller ikke, at det bliver nødvendigt). Der er nemlig mange flere om budtet end til de AC-stillinger, jeg også søger.

Det kan også virke mistænkeligt i andres øjne, at jeg søger jobs som tjener og ekspedient, når jeg nu har en videregående uddannelse. Hvorfor bruger jeg ikke bare den?

Det vil jeg sandelig også gerne. Men jeg *kanne* godt tage et ufaglært arbejde i en periode for at komme videre.

"Jeg vil gerne arbejde her"

Det står klart, at jeg er nødt til at gå nye veje i min jobsøgning. Og måske kan jeg lære af designeren Jacob Jensen.

For nylig så jeg en dokumentar med den 87-årige dansker, som har vundet mere end 100 priser for sit design. Hans motto lød sådan her:

"Man *kan* komme igennem - man skal ba-

re blive ved og blive ved. Det er frustrerende, det er ødelæggende, men medaljen er der sgu', når du kommer igennem."

Nu sigter jeg ikke efter at få mit arbejde udstillet på MOMA, sådan som Jacob Jensen har opnået med sit industrielle design. Alligevel var det opløftende at høre hans historie.

Måske kunne vi djøfere også lære af hans mere direkte jobsøgningsstrategi. I 1952, netop færdiguddannet fra Kunsthåndværkerskolen, troppede han op på en tegnestue og sagde:

"Goddag. Jeg vil gerne arbejde her."

Hertil lød svaret: "Jamen, der er ikke noget arbejde."

Jacob Jensen insisterede:

"Fem kroner i timen? Tre kroner i timen? To og en halv?"

Så gloede de på ham og sagde, at til den løn kunne han få lov at tømme papirkurve.

Det var godt nok til Jacob Jensen.

Tre måneder til at få foden indenfor

Mit mål er også at komme indenfor. Om jeg så skal tage telefoner eller dække op til møder i begyndelsen, det er ok. Så længe der er mulighed for at komme videre.

Det fik mig til at tænke på et citat af Pernille Aalund, innovationsdirektør hos Aller:

"Dybest set kan man sige, at hvis man stalker mig tilstrækkelig længe, får man nok et job på et tidspunkt," sagde hun i et interview sidste år.

Jeg kan godt lide Pernille Aalund. Hun har ben i næsen, og hun er formentlig den direktør i Aller med det mest spraglede CV.

Tre måneder har jeg til at få foden i døren et sted, og måske er tiden løbet fra de lange, omstændige ansøgningsprocesser. Min tid er i hvert fald.

Jeg har lige ringet til Aller og fået Pernille Aalunds e-mailadresse.

Det må være muligt. Jagten starter nu. ■

allerede rigeligt med studerende til at servere kaffe & kage med udsigt til Vesterhavet.

Efterfølgende prøvede jeg nogle badehoteller på Samsø og i Nordsjælland. Men heller ikke her var der bid ("Prøv igen til april"). Så forsøgte jeg at blive ferie-tjener i København og sendte ansøgninger til blandt andre Claus Meyer, Sticks'n'Sushi og Conditori La Glace.

Sidstnævnte fik endda én overrakt personligt (de er jo lidt gammeldags), men lige lidt virkede det.

Sommeren gik, og jeg brugte stadig af mine dagpenge. Samtidig overvejede jeg en mulig plan B. Nemlig at arbejde som freelancejournalist suppleret af et deltidsjob på 20-25 timer.

Jeg har tidligere skrevet artikler for et magasin på freelancebasis, og det kunne jeg godt gøre igen. Hvis jeg havde et job på 20-25 timer, som betalte huslejen, ville jeg have to til to en halv dag om ugen til at lø-



Jeg er nok arbejdsbegærlig

Af Laura Engstrøm, freelancejournalist
Foto af Martin Dam Kristensen

MIN KARRIERE

Da Mitzie Abildgaard blev udnævnt til uddannelsesleder på SKT i Aarhus, var det ikke set før, at en klinikassistent fik en lederstilling. Selv tilskriver 64-årige Mitzie Abildgaard sin karriere held og tillid fra overordnede. Men hun kan heller ikke lade være med at arbejde.

Hvad er det, der gør, at man får lige dén karriere? At man havner lige på dén arbejdsplads? Eller tager dén uddannelse?

For Mitzie Abildgaard, der er udviklingsleder på SKT - skolen for klinikassistenter, tandplejere og kliniske tandteknikere i Aarhus - er der ingen tvivl: Det handler om tilfældigheder.

Det var en tilfældighed, at hun i sin tid blev klinikassistent. Og det var en tilfældighed, at hun siden kom til at undervise.

“Hvad ved man som 17-årig? Jeg ville være sygeplejerske og var egentlig ved at indsende min ansøgning til sygeplejerskolen, men så ringede min veninde, der var i lære som klinikassistent hos en tandlæge. Hun sagde, at de manglede en til en læreplads,

og jeg synes da, det lød sjovt at komme til at arbejde sammen med min veninde,” fortæller Mitzie Abildgaard.

Mitzie Abildgaard fik jobbet, og efter tre år blev hun færdiguddannet og søgte til Aarhus, hvor hun fik ansættelse hos en privatpraktiserende tandlæge. Måske var det ham, der indgød hende den faglige selvtilid, hun nu har bygget sin karriere på, ræsonnerer hun:

“Der blev jeg inddraget i mange arbejds-gange. Det var sjovt, og det betød, at jeg kom til at kende alle fagområder. Den tandlæge tog mig også med på konferencer/seminarer og viste mig, at det der kunne jeg godt finde ud af.”

Siden fik hun job på en børnetandklinik, så kom et par år som hjemmegående småbarnsmor og derefter søgte Mitzie Abildgaard en stilling som underviser på det, der nu hedder SKT. Det var i 1977.

Mitzie Abildgaard tog den ene ekstra uddannelse efter den anden: Enkeltfag på HF, en diplomuddannelse i psykologi, en merkonomuddannelse og en vejlederuddannelse. Dertil kom siden en diplomuddannelse i ledelse. Mitzie Abildgaard blev også tillidsrepræsentant. Faktisk var hun så ferm til det, at hun fik lavet en lokal arbejdstidsregel, hun siden som leder har haft sit besvær med.

Da Mitzie Abildgaard havde været godt 20 år på SKT, blev hun spurgt, om hun ville være stedets udviklings- og studieleder. Og hun takkede ja.

“Jeg blev nok spurgt, fordi jeg havde gode relationer både til ledelsen og til medarbejderne. Og så har de troet på, at jeg godt kunne klare det,” fortæller hun. ■

Hvad synes du om traditionen, at man på uddannelsesinstitutioner rekrutterer ledere, der selv har undervisnings erfaring. Altså at man ikke ansætter en administrativ leder udefra?

“Jeg synes, det er godt. For vi har jo en særegen kultur her, som kan være svær for udenforstående at sætte sig ind i. Jeg kan godt lide at være i en ledelsesgruppe, men det har da været godt, at jeg både har erfaring som klinikassistent og som underviser. At jeg også er en del af en faglig gruppe.”



Hvad er det bedste karriereråd, du vil give videre til unge?

“Man skal være sig selv og prøve at tilpasse sin ledelsesstil efter situationen. Det er lidt som den tid, vi lever i; den er forandringskompleks. Og så har en anerkendende form for kommunikation hjulpet mig i min måde at lede på.”



Hvad er det vigtigste værktøj, når man skal lede andre?

“Man skal tro på sine medarbejdere. Have empati og vise dem tillid. At være leder drejer sig dybest set om at få medarbejderne til at blomstre. Og det gør man bedst ved at vise dem, at man tror på, at de kan klare de opgaver, de bliver stillet overfor.”



Hvad har været din største udfordring i karrieren?

“Jeg er så heldig, at jeg hele tiden er blevet udfordret i min karriere. Så er der nye reformer, man skal sætte sig ind i, så er der nye samarbejdspartnere, og så skal man følge med i ungdomskulturen, for den ændrer sig jo også hele tiden ... Men jeg er arbejdsbegærlig, så jeg skal helst have meget at tage mig til. Ellers finder jeg bare noget.”

KOREAS MIRAKLER

Politikere valfarter til Korea for at lade sig inspirere af landets evne til at omsætte viden til produktion, vækst og beskæftigelse. Korea har på få årtier oplevet en eksplosiv økonomisk vækst. Tæt samarbejde mellem staten og store familieejede virksomhedsdynastier, en benhård satsning på uddannelse og forskning samt en ekstremt hårdtarbejdende befolkning er blandt de vigtigste ingredienser i Koreas opskrift på succes. Djøfbladet har besøgt landet.

Af Mikkel Krogh / Foto Polfoto



Koreanske biler, smartphones og tv-skærme storsælger i Danmark og resten af verden. Landet er førende inden for offshore- og skibsbyggeri. Og for nylig fik de fleste også øjnene op for koreansk kultur – i form af internetfænomenet Psy og hans Gangnam-style.

Korea har på kun få årtier oplevet en bemærkelsesværdig økonomisk udvikling og bevæget sig fra et fattigt og forarmet landbrugssamfund til et højteknologisk industrisamfund, der kan måle sig med de fleste europæiske lande. Landet er i dag verdens 15. største økonomi og drøner fortsat op ad diverse ranglister – både hvad angår økonomi, uddannelsesniveau og innovation.

Korea er også det eneste land i OECD, som har formået at bibeholde en positiv vækst gennem finanskrisearene.

Familieejede konglomerater

Et ekstremt konkurrencepræget samfund og verdens mest arbejdssomme folkefærd – målt på gennemsnitlig arbejdstid – er en af forklaringerne på Sydkoreas økonomiske succes. En sydkoreaner havde i 2008 en gennemsnitlig arbejdstid på 2.256 timer mod 1.570 timer i Danmark.

En anden forklaring er den specielle hybrid mellem stærk statslig styring og eksportorienteret kapitalisme – primært baseret på nogle få familieejede virksomhedsdynastier, også kendt som Chaebols.

Efter Korea-krigens afslutning og en



kort periode præget af politisk ustabilitet overtog et militærregime magten i landet i 1960. Fokus var på økonomisk vækst og opbygning af landets infrastruktur. Regimet valgte en *pick the winner*-strategi, hvor en række familieejede virksomheder inden for bestemte brancher skulle sætte gang i væksten. Virksomheder fik favorable vilkår og adgang til nærmest ubegrænsede statsgaranterede lån og opnåede de facto-monopol inden for deres respektive brancher. Hele udviklingen var stramt styret af statslige femårsplaner, og der blev holdt ugentlige møder mellem præsidenten og virksomhedsledere.

Det store fokus på eksport blev kombineret med en beskyttelse af hjemmemarkedet via høje toldbarrierer for udenlandske varer. Og befolkningen blev rådet til at

købe koreanske produkter for at støtte den indenlandske økonomi.

”Gennem flere årtier var det ikke velset at forbruge udenlandske produkter i Korea,” fortæller Tom Coyner, der rådgiver vestlige virksomheder i Korea og er forfatter til bogen *Doing Business in Korea*.

Den økonomiske vækst tog for alvor fart i halvfjerdserne og firserne, hvor satsningen på store eksportorienterede virksomheder for alvor begyndte at give resultater med årlige vækstrater på omkring 10 procent. Samtidig begyndte den stadig større middelklasse at presse på for demokratiske reformer. Især i løbet af 1980'erne var Sydkorea præget af demon-

strationer – anført af landets studenterbevægelser, som krævede demokratiske valg. Det koreanske folk måtte dog vente helt indtil 1992, før de første reelt frie valg blev gennemført.

"Samlet udgør de familieejede konglomerater ca. 80 procent af BNP. Samsung – den største af konglomeraterne – udgør alene omkring 20 procent af landets økonomi"

strationer – anført af landets studenterbevægelser, som krævede demokratiske valg. Det koreanske folk måtte dog vente helt indtil 1992, før de første reelt frie valg blev gennemført.



"Gennem flere årtier var det ikke velset at forbruge udenlandske produkter i Korea"

Tom Coyner, virksomhedsrådgiver

Uddannelse i verdensklasse

Allerede op gennem 70'erne og 80'erne fokuserede den sydkoreanske stat i stigende grad på uddannelse af befolkningen. Det var dog først i 90'erne, at der for alvor blev trådt på speederen, hvad angår videregående uddannelser. I starten af 90'erne fortsatte knap 40 procent af de koreanske gymnasieelever på en videregående uddannelse. Det toppede i 2008, hvor hele 84 procent blev optaget på en videregående uddannelse.

Siden er tallet dalet en anelse til knap 80 procent, hvilket i høj grad skyldes, at flere og flere har svært ved at finde arbejde efter endt uddannelse.

"Der findes ingen pålidelige officielle tal, men det skønnes, at omkring 25 procent fortsat går ledige to år efter endt uddannelse. Og mange ender i jobs, de er overkvalificerede til," fortæller Carl Jørgen Saxer, professor i statskundskab ved Internationale Studier på Hanyang University. (Læs mere om det koreanske uddannelsessystem i artiklen på side 26)

Konflikt mellem generationer

Det store antal veluddannede unge bidrager ikke kun til vækst og udvikling, men skaber også en generationskonflikter.

Mange unge anklager således de ældre generationer for at forhindre dem i at komme ind på arbejdsmarkedet og udnytte deres kompetencer. Og konfucianismen, som gennemsyrer hele det koreanske samfund, er også en udfordring for de unge.

Det er fx særdeles problematisk for yngre ledere at have medarbejdere, der er ældre end dem selv – da respekt for ældre er

Konglomeraternes Korea

I dag er de familieejede virksomheder vokset til en størrelse, der får selskaber som Mærsk til at ligne miniputter. Vi kender fx Samsung for smartphones og tv-skærme, men det er bare en del af deres virksomhed. De er også aktive inden for kemikalieproduktion, medicinsk udstyr, skibsindustri, beklædning og mode samt medier i form af tv-stationer, aviser, film, musik og bøger. Herudover ejer de et utal af institutioner som hospitaler, forsikrings-selskaber, universiteter og forskningscentre. Det hele er snøret sammen i et sindrigt system af holding- og datterselskaber, som ejer dele af hinanden på kryds og tværs. På toppen af det hele sidder én enkelt familie, hvor tredje generation i dag er ved at overtage styringen. Samme struktur ses i andre konglomerater som fx Hyundai og LG.

Særligt efter den finansielle krise i Asien i slutningen af 90'erne, hvor 11 af de største 30 Chaebols kollapsede på grund af manglende likviditet, blev den økonomiske magt koncentreret i endnu færre virksomheder.

Samlet udgør de familieejede konglomerater ca. 80 procent af BNP. Samsung – den

største af konglomeraterne – udgør alene omkring 20 procent af landets økonomi. Hvor staten for et par årtier siden kunne diktere, hvilken vej virksomhederne skulle løbe, er rollerne i dag byttet om.

"Ejerne af de store konglomerater er multikonkonger. De lever efter deres egne regler og er ekstremt magtfulde. Deres økonomiske dominans gør dog også Korea sårbar, hvis de får problemer. I 1999 gik Daewoo konkurs med en gæld på over 80 milliarder dollars. Verdens hidtil største konkurs," siger Tom Coyner.

Den familieejede struktur har dog den fordel, at virksomhederne er i stand til at langtidspanlægge og fokusere på udvikling og vækst. De er ikke afhængige af aktionærers krav om hurtige afkast.

Hvor de op igennem 70'erne og 80'erne i høj grad kopierede vestlige produkter, er de i dag førende inden for udvikling af ny teknologi. Dette hænger i høj grad sammen med landets store satsning på uddannelse. Et uddannelsessystem, som på mange parametre er blandt verdens bedste.



helt grundlæggende i det konfucianistiske tankesæt. Traditionelt er karrierestigen uløseligt forbundet med alder, og de unge må uanset talent og uddannelsesniveau pænt vente på, at det bliver deres tur til at stige i hierarkiet. Også lønnen er tæt forbundet til anciennitet, hvilket har medført, at koreanske virksomheder traditionelt "tvangspensionerer" deres ældre medarbejdere, når de er midt i halvtredserne. De er simpelthen for dyre i drift, og der står en kø af bedre uddannede og billigere unge klar i kulissen.

Udviklingen har medført et enormt vel-færdsproblem for ældre borgere, der hovedsageligt må klare sig for egen opsparring allerede fra midt i halvtredserne. I Seoul er byens parker således fyldt med ældre, som ikke har noget at tage sig til. Det er dog langt fra alle, der har sparet tilstrækkeligt op eller har børn, som kan forsørge dem.

"Mange ældre forsøger at tjene til dagen og vejen ved at tage ufaglært arbejde eller åbne små butikker og restauranter," siger Carl Jørgen Saxer.

Og der bliver flere og flere af dem – de ældre. Det store uddannelses- og karriereræs har stort set sat fertiliteten i stå. Udgifterne til at sikre sine børn en ordentlig uddannelse er så store, at langt de fleste vælger kun at få et enkelt barn – og et stigende antal får slet ikke børn. Landet har i dag en af verdens laveste fertilitetsrater på bare 1,15 barn pr. kvinde.

De unge venter gerne, til de er færdige med uddannelsen, har sikret sig et godt job og sparet nok op til at investere i en bolig, før de overhovedet overvejer ægteskab og børn.

Den store ældrepukkel topper i løbet af 20-30 år, og til den tid vil landet være tvunget til voldsomme reformer, da selv den meget lille statssikrede pension betyder, at den statslige pensionskasse løber tør for penge inden for få årtier, fortæller Carl Jørgen Saxer.

I løbet af bare 20 år vil andelen over 65 år være fordoblet, så den udgør 25 procent af landets befolkning.

Hjemmeboende forbrugere

De høje boligpriser betyder, at unge ofte bliver boende hjemme, til de er i trediverne.

Den tendens er tydelig i Seoul, hvor næsten halvdelen af landets befolkning lever – et sted mellem 20-25 millioner. Her myl-drer det med unge, der trods fast job og karriere fortsat bor hos forældrene og derfor ikke mangler penge til forbrug.

Modebutikker, cafeer og restauranter ligger dør om dør, og de mangler tydeligvis ikke kunder. Storbyens befolkning er ekstremt velklædt i de fineste vestlige mærker – alle med en af de nyeste smartphones indenfor rækkevidde og gerne en lækker bil i garagen.

Der er ikke langt mellem byens diskoteker og klubber, og Korea er i dag et af de lande i verden, hvor der bliver drukket mest alkohol. Koreanere er i det hele taget et meget entusiastisk og temperamentsfuldt folkefærd – nogle kalder dem af samme grund for Asiens latinamerikanere.

Koreas fremtid

Selvom det fortsat går fremad i Korea, er vækstraterne faldet til mere beskedne tre-fire procent de senere år – noget, der i Korea opfattes som krisetegn. Samtidig er der kommet stigende fokus på, at livet er andet end karriere, penge og forbrugsgoder.

Staten er opmærksom på problemet og kigger bl.a. på de nordiske lande, som har formået at opretholde et højt økonomisk niveau og samtidig sikre en rimelig velfærd for borgerne.

"Vi har i Korea opnået en utrolig økonomisk udvikling, men vi er ikke lykkelige. Der er stigende ulighed, stor konkurrence og manglende tillid mellem mennesker, og alle har så travlt med at gøre karriere, at de ikke har tid til at få børn. Oven i det døjer vi med verdens højeste selvmordsrate blandt de unge. Måske skal vi sætte tempoet lidt ned og se på, hvad der gør folk lykkelige, og her kan vi måske lade os inspirere af Danmark," siger Yeun-Ho Oh, der er tidligere studenterleder og redaktør af internetmediet OhMyNews.

Staten arbejder da også på at sætte arbejdstiden ned, så det fremover kun bliver

tilladt at arbejde 52 timer om ugen inklusive overarbejde mod de nuværende 68 timer.

Virksomhedsstrukturen med store familieejede virksomhedsdynastier begynder også at give problemer. De små og mellemstore virksomheder, som primært er underleverandører til konglomeraterne, bliver simpelthen kvalt eller opkøbt. Og konglomeraternes størrelse og meget hierarkiske systemer hæmmer nytænkning og innovation. Deres dominans betyder samtidig, at det er svært for de mindre virksomheder

at skaffe de rigtige kompetencer, da de hverken kan konkurrere på prestige eller løn. Ofte er startlønnen det dobbelte i konglomeraterne sammenlignet med mindre virksomheder, og karrieremulighederne dér er uendelige.

Flere og flere unge begynder dog så småt at se fordelene ved at arbejde i mindre virksomheder, hvor hierarki-

et ofte er mindre dominerende.

"Den koreanske regering ønsker at stimulere de små og mellemstore virksomheder og fremme innovation. De har lanceret visionen 'Creative Economy' og forsøger at løse problemet ved bl.a. at lancere særlige lånetyper til mindre virksomheder," siger Maria Skou, leder af det danske innovationscenter i Seoul.

Men det er en lang proces at ændre de grundlæggende strukturer. Og de store virksomhedsdynastier er næppe indstillet på frivilligt at afgive markedsandele til iværksættere og mindre virksomheder. ■

"Vi har i Korea opnået en utrolig økonomisk udvikling, men vi er ikke lykkelige"

Yeun-Ho Oh, redaktør

SYDKOREA

Hovedstad: Seoul
Befolkning: 50,2 millioner
BNP per capita (ppp): 33,156 US dollars

Kilde: Wikipedia







DET STORE UDDANNELSESRÆS

Korea er altid en af topscorerne i PISA-undersøgelser, og har en af verdens bedst uddannede befolkninger. Alle vil have en universitetsuddannelse. En enkelt dag i november afgør en hel ungdomsårgangs muligheder.

Af Mikkel Krogh / Foto Polfoto & Mikkel Krogh

SEOUL. Normalt myldrer det med teenagere på gader og cafeer. Men én dag om året er der mærkbart færre. Det er dagen, hvor en otte timers test afgør skæbnen for flere end en halv million unge koreanere, der netop har overstået tre års hårdt slid i gymnasiet. Testen kaldes *Suneung* og løber af stablen på nøjagtigt samme tidspunkt i hele landet.

Et par forkerte krydser i det, der primært er en *multiple choice*-test, kan betyde forskellen på succes og fiasko. Resultatet er nemlig afgørende for, hvilket universitet de kan komme ind på, hvis de altså scorer højt nok til at læse videre. En universitetsuddannelse er drømmen for praktisk talt alle sydkoreanske unge – og ikke mindst deres forældre. Men det er ikke ligegyldigt hvilket universitet. Kun de bedste tæller, hvis man skal have en respektabel karriere.

I den sidste hektiske del af testen står landet praktisk talt stille. Selv flytrafikken ind og ud af landet bliver sat på pause. Resultatet er nemlig ikke kun afgørende for den enkelte unge – hele familiens ære og

store økonomiske investeringer er på spil. ”Kun et top 10-universitet tæller. Klarer man ikke adgangskravet til et af de bedste universiteter, er man praktisk talt færdig i karrieremæssig forstand. Der er lukket til de største og mest prestigefyldte virksomheder,” siger Carl Jørgen Saxer, ph.d. og professor i statskundskab ved institut for Internationale Studier på Hanyang University i Seoul.

Klarer man skærene, er der til gengæld gode chancer for en lang og indbringende karriere i en af Sydkoreas prestigefyldte kæmpevirksomheder – også kaldet *chaebols* – eller i en af de store offentlige institutioner. Hovedparten af de unge håbefulde studerende klarer den dog ikke. Der er simpelthen for mange om buddet og konkurrencen er benhård. De i forvejen høje selvmordsrater blandt unge – verdens højeste ifølge OECD – får da også et nøk opad, når testresultaterne bliver offentliggjort, fortæller Carl Jørgen Saxer.

Skammen og de sorte karriereudsigter bliver for meget for enkelte unge, der i fle-

re år har brugt alle døgnets vågne timer på at fordybe sig i studier på gymnasiet – og ekstra kurser både før og efter den normale skolegang. Det er ikke usædvanligt, at gymnasieelevers skoledag starter klokken 5 om morgenen og slutter sent om aftenen.

Forældre bruger store dele af deres opsparing eller sætter sig i gæld for at sikre, at netop deres barn slipper gennem nåleøjet til et af de prestigefyldte universiteter.

”Udgifter til ekstra undervisning er typisk på knap 3.000 kroner om måneden, mens udgifter til intensive kurser let løber op i 10.000 kroner om måneden,” siger Carl Jørgen Saxer.

En del af dem, der ikke klarer kravene til et topuniversitet i første hug, vælger derfor ofte at tage yderligere kurser og forsøge sig igen året efter.

Store menneskelige omkostninger

Indfries drømmen om en plads på et topuniversitet ikke, må de unge som regel tage til takke med jobs i små og mellemstore virksomheder, hvor status og løn er langt

Gymnasieelever hepper på ældre medstuderende, som skal tage den afsluttende test, der afgør deres fremtid. 650.000 studenter tog den årlige otte timer lange test den 7. november 2013.

mindre. Og mange ender i stillinger, de er overuddannet til.

Generelt er bachelor-niveau et krav i langt de fleste jobs, og det er ikke unormalt at møde fx universitetsuddannede receptionister.

Ifølge Carl Jørgen Saxer findes der ingen pålidelige tal for dimittendledigheden, men det skønnes, at omkring 25 procent fortsat er ledige to år efter endt uddannelse.

”Der er for mange, der tager en universitetsuddannelse i Korea. Det store udbud af højtuddannede er selvfølgelig en fordel for virksomhederne og økonomien, men har også store menneskelige omkostninger,” siger Carl Jørgen Saxer.

Det er staten, der fastsætter antallet af studerende på de enkelte universiteter og uddannelser, så det er ikke muligt bare at købe sig ind for de velbeslåede unge. For dem er løsningen ofte at søge til udlandet og tage en uddannelse der.

Prisen på en universitetsuddannelse er 30-45.000 kroner årligt – uafhængigt af om de er offentlige eller private. Lykkes det ikke at få et vellønnet job i en af landets store virksomheder, kan det derfor være vanskeligt at tjene nok til at tage sig af sine forældre, som konfucianismen foreskriver. Ofte har forældrene investeret en stor del af

deres opsparing i børnenes uddannelse.

”Koreanerne er da også begyndt at protestere mod de store udgifter til universitetsuddannelser,” siger Carl Jørgen Saxer.

Uddannelse i verdensklasse

Får man adgang til et af de velrenommerede universiteter, kan man til gengæld se frem til en uddannelse af høj kvalitet. Der fokuseres især på tekniske videnskaber og businessstudier, mens humanistiske fag ikke nyder samme respekt.

”På de koreanske topuniversiteter er fagligheden højere end på danske universiteter. De bedste studerende ville uden problemer kunne klare sig på USA’s Ivy League-universiteter,” siger Carl Jørgen Saxer og fortsætter:

”Koreanere er meget ambitiøse, målrettede og hårdtarbejdende, og det kunne danskere godt lade sig inspirere af.”

Selvom det fortsat er udenadslære og paratviden, der er i højsædet i det koreanske uddannelsessystem, er det langsomt ved at ændre sig.

”De koreanske studerende er ekstremt dygtige teoretisk og har en enorm paratviden, mens danske studerende måske stadig er lidt bedre til problemløsning,” siger Marie Skou fra det danske innovationscenter i Seoul.

For mange studerende topper arbejdsindsatsen op til Suneung-testen efter gymnasiet. Det betyder nemlig langt mere,

hvilket universitet man har læst på, end hvilke fag man tager, og hvordan man klarer sig. De store virksomheder går efter studerende fra topuniversiteterne og forventer ikke, at man kan yde fra dag ét. De har egne adgangsprøver og uddannelsesprogrammer, hvor de unge nyansatte bliver skolet i virksomhedens processer og arbejdsgange.

"Koreanere er meget ambitiøse, målrettede og hårdtarbejdende, og det kunne danskere godt lade sig inspirere af"

Carl Jørgen Saxer, professor

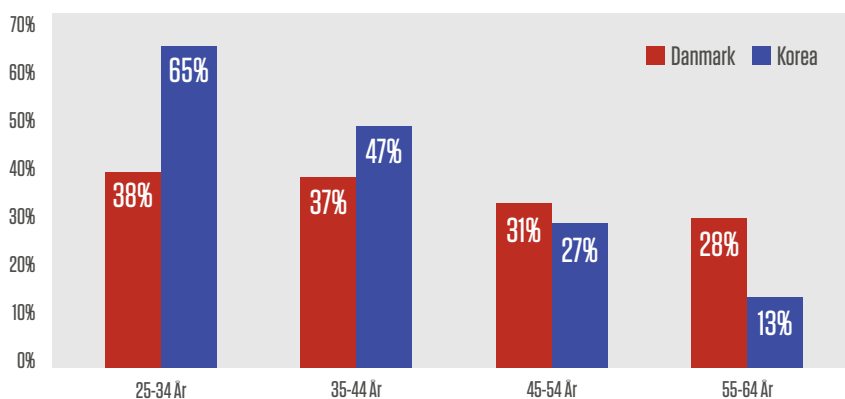
Ingen respekt for faglærte

Det store fokus på universitetsuddannelser har medført, at der ikke er nogen synlig respekt for faglærte og håndens arbejde. Næsten alle landets unge får en gymnasieuddannelse, og knap 80 procent af en gymnasieårgang søger ind på en videregående uddannelse – langt de fleste på universitetet, som der findes omkring 400 af i Korea. 200 er universiteter, som vi kender dem i Danmark, mens de øvrige er såkaldte junior colleges, der kan sammenlignes med professionshøjskoler.

”Der er ingen status i korte- og mellem-lange uddannelser. Alle vil læse på universitetet og helst på de mest prestigefyldte uddannelser,” siger Carl Jørgen Saxer.

Det er således *white-collar*, der løber med status og prestige. På trods af at faglærte faktisk kan tjene relativt godt efter både sydkoreanske og danske forhold – fx i bil- og elektronikindustrien. Det betyder, at Sydkorea har problemer med at skaffe faglært og ufaglært arbejdskraft og i stigende

Andelen af højtuddannede i Danmark og Sydkorea opdelt efter alder



Kilde: OECD. Højtuddannede er her defineret som mellemlange og lange videregående uddannelser.



grad er blevet afhængigt af udenlandsk arbejdskraft. Hovedsageligt fra Mellemøsten og andre asiatiske lande.

Staten arbejder på at overbevise de unge og deres forældre om, at håndværkere og faglært arbejdskraft er nødvendige og vigtige. Inden for de seneste par år er der blevet etableret mesterlære-uddannelser efter tysk forbillede, og staten forsøger ad den vej at få flere unge til at tage en håndværksmæssig uddannelse.

Konkurrencen starter i folkeskolen

Selvom uddannelsesræset topes i gymnasiet, starter det allerede i folkesko-

len. Fra mellemtrinnet bliver børn pacet af deres forældre og tager tit ekstra kurser før og efter den ordinære skoleundervisning. Der er et stort fokus på matematik, men særligt engelsk bliver betragtet som afgørende for succes senere i livet, da landets økonomi er ekstremt eksportdrevet.

”Der er flere undervisere på engelsk-kurser end i folkeskolen som helhed,” siger Carl Jørgen Saxer.

Og der er eksempler på mødre, som rejser med deres barn – de fleste får kun ét – til USA, England eller Australien nogle år for at sikre, at de lærer sproget ordenligt,

mens fædrene bliver hjemme og arbejder for at finansiere projektet.

Der er således et enormt pres på sydkoreanske unge allerede i en tidlig alder. Ifølge OECD er sydkoreanske skole- og gymnasieelever da også de mindst lykkelige blandt OECD's medlemslande. Angiveligt har omkring 20 procent af de unge overvejet selvmord, og blandt dem svarer flere end 50 procent, at det skyldes det store eksamenspres og den ekstreme konkurrence. ■

Elitestudenten

Wooseok Lee på 24 år er en af de heldige, der har klaret kravene til et topuniversitet. Han læser Internationale Studier på Hanyang University i Seoul. Han taler flydende engelsk uden accent, hvilket er usædvanligt i Korea.

”Min mor ville have jeg skulle lære ordenligt engelsk, så hun satte mig til at se engelske film og tv-serier med engelske undertekster hver aften,” fortæller Wooseok Lee. Til gengæld slap han for ekstra kurser efter skole.

”Koreanere er besat af ekstra undervisning i engelsk og matematik. De unge skal terpe for at klare testen efter gymnasiet. Alt bliver afgjort den ene dag,” siger Wooseok Lee. Han fortæller, at de fleste ikke vælger studie efter interesse, men udelukkende efter, hvad

deres testresultater giver adgang til.

”De fleste håber på at læse medicin eller business. Det er de studier, hvor adgangskravene er højest,” siger han. Selv er han i gang med det sidste semester, inden han kan skrive bachelor på sit cv. Han har allerede søgt jobs i flere af de store virksomheder.

”Man får kun det halve i løn i små og mellemstore virksomheder,” siger han. Han er helt afklaret om, at han på trods af sin uddannelse skal starte nederst i hierarkiet på sin kommende arbejdsplads

”Jeg er vant til den meget hierarkiske struktur fra min tid i militæret. Det er nok sværere for piger at acceptere hierarkiet i de store virksomheder,” siger Wooseok Lee.



VÆRD AT VIDE OM KOREA

Af Mikkel Krogh / Foto Polfoto



Foto: Polfoto

K-POP EROBRER VERDEN

I 2012 fik Danmark og resten af den vestlige verden en smagsprøve på koreansk kultur i form af internetfænomenet Psy og hans Gangnam Style.

K-pop – et mix mellem asiatisk og vestlig pop – har dog længe været populært i det meste af Asien. Og de seneste år er k-pop også blevet populært i Sydamerika, Indien og Mellemøsten. Ifølge magasinet Billboard omsatte den koreanske musikindustri for knap 20 milliarder kroner alene i første halvdel af 2012.

Der findes et hav af forskellige k-pop-grupper, og der er opstået adskillige k-pop-skoler, hvor eleverne lærer at danse og synge på den helt rigtige måde.

Musikken distribueres primært online. Gangnam Style blev den første video på Youtube, der rundede en milliard hits – i dag har næsten to milliarder set videoen. Men også grupper som Girl Generation og Big Bang storhitter på Youtube og andre sociale medier.

Det er dog ikke kun k-pop, der hitter internationalt. Særligt i Asien og Sydamerika er koreanske tv-serier populære, og koreanske film har vundet adskillige priser på internationale filmfestivaler.

LANGE UDSIGTER TIL GENFORENING



Foto: Polfoto

En genforening af Nord- og Sydkorea vil koste milliarder. Og blandt sydkoreanere er opbakningen til en genforening kraftigt på retur – særligt blandt de yngre generationer.

Langs en 3 km bred demilitariseret zone mellem Nord- og Syd-

korea står flere end en million soldater overfor hinanden – støttet af missilsystemer, kampfly og tanks. Og der har de stået i mere end 60 år. Formelt er de to lande stadig i krig. Der eksisterer ikke nogen fredsaftale, men kun den våbenhvile, der blev underskrevet ved Koreakrigens afslutning i 1953.

Selvom en fredelig genforening er indskrevet som mål i den sydkoreanske forfatning, er udsigterne til, at det sker inden for en overskuelig fremtid, minimal. Ikke mindst fordi befolkningens opbakning til en genforening daler år for år. I 1994 anså 94 procent af den sydkoreanske befolkning en genforening som nødvendig. I 2007 var tallet faldet til 64 procent ifølge en undersøgelse fra Seoul National University.

Kun omkring fem procent af den sydkoreanske befolkning kan fortsat huske tiden, hvor Korea var ét samlet land. Og spørgsmålet om genforening optager ikke de yngre generationer. Ifølge en undersøgelse fra tænketanken Asan Institute, svarer kun 18 procent af de unge sydkoreanere i 20'erne, at de føler et fællesskab med befolkningen i Nordkorea.

”Jeg tror unge koreanere i dag føler, de har mere til fælles med amerikanere og europæere end med nordkoreanere,” siger 21-årige Kim So-Young til avisen The Guardian.

En anden årsag til den dalende opbakning er prisen på en genforening. Hvor den økonomiske forskel inden genforeningen af Tyskland var 1:2 eller 1:3, er forskellen mellem Nord- og Sydkorea mindst 1:15 – og nogle mener, det snarere er 1:40. Finansministeriet i Seoul skønner, at en genforening vil koste op til syv procent af Sydkoreas BNP i 10 år. Noget, den enkelte sydkoreaner vil mærke på pengepungen.



DANSKE VIRKSOMHEDER OVERSER KOREA

Den koreanske middel- og overklasse har mange penge til forbrug, og med underskrivelsen af en frihandelsaftale mellem EU og Korea er potentialet for dansk eksport stort. Men kun få danske virksomheder har opdaget mulighederne på det koreanske marked.

Af Mikkel Krogh / Foto Mikkel Krogh

SEOUL. Gader og varehuse vrirler med modebevidste og købelystne koreanere. De koreanske forbrugere går op i design og kvalitet, og de er tydeligt villige til at betale for det. Med en indkomst pr. indbygger, der svarer til gennemsnittet i EU har de også råd til det.

”Den almindelige koreaner har ofte flere penge til forbrug, end vi har i Danmark. Det skyldes bl.a. den lave skat, og at mange ikke har store faste udgifter, fordi de bor

hjemme til de er i starten af 30’erne. Tidligere var de koreanske forbrugere orienteret mod amerikanske produkter, men de får i stigende grad øjnene op for nordeuropæiske,” fortæller ambassadør i Korea Peter Lysholt Hansen.

Alligevel har de færreste danske virksomheder opdaget Koreas potentiale som eksportmarked. Og Danmark sækker da også bagud i forhold til andre EU-lande, når det gælder eksport til det købestærke koreanske marked.

Siden EU i 2011 underskrev en vidtgående frihandelsaftale med Korea, er eksporten fra EU samlet steget med knap 25 procent, mens den danske eksport kun er steget med 11 procent i samme periode. Det viser beregninger foretaget af Dansk Erhverv.

”Jeg tror, mange danske virksomheder overser de muligheder, der ligger i EU-Korea-frihandelsaftalen. Næsten al told og afgift på europæiske produkter blev fjernet i 2011. Især inden for mode og



Der er ikke langt mellem store butikker med kendte mærker i hovedstaden Seoul. Koreanere bruger generelt mange penge på beklædning og andre forbrugsgoder.

På flere af Seouls mange metrostationer er det muligt at foretage de daglige indkøb ved at skanne qr-koder med sin smartphone. De ønskede varer leveres derefter på ens adresse.



design og energibesparende løsninger er der et stort potentiale for danske produkter,” siger Jesper Vibe-Hansen, der er handelsattaché på den danske ambassade.

Store danske virksomheder som Carlsberg, Danfoss, Grundfos og LEGO er repræsenteret, mens kun få mellemstore danske virksomheder har fået øjnene op for den købedygtige koreanske middel- og overklasse.

Den rigtige partner er afgørende

Især for små og mellemstore virksomheder kan det da også være en udfordring at etablere sig på det koreanske marked. Mange virksomheder har brændt fingrene, fordi de ikke har sat sig ordentligt ind i den koreanske kultur eller ikke har fundet den rigtige partner.

”Det er ikke et land, hvor man bare laver nogle hurtige salgsaftaler. For at få succes i Korea kræver det, at man satser helhjertet og bruger den fornødne tid til at sætte sig ind i kulturen. Det er helt afgørende at finde den rigtige partner, der kan hjælpe med markedsføring og distribution,” siger Tom Coyner, der rådgiver vestlige virksomheder i Korea.

Han har oplevet flere amerikanske og europæiske virksomheder forlade landet med store tab, fordi de ikke havde fundet den rigtige partner.

”Du kan ikke bare finde en partner på nettet og så regne med, at dine produkter

kommer til at stå længst fremme på hyl- den. Når du har fundet en potentiel partner, er afgørende at afsætte tid til at lære dem at kende. Du skal opbygge sociale bånd, og kemien skal være i orden,” siger Tom Coyner.

I Vesten taler vi om ’forretning først, for- nøjelser bagefter’, mens det i Korea ofte er

omvendt. Her skal man investere tid til middage og sociale sammenkomster – gerne over et par flasker risbrændevin.

”Er man ikke tilfreds med den valgte partner, skal man være meget forsigtig med bare at droppe dem. Folk taler sammen herude, og de er meget ærekære, så det kan let give bagslag og skade virksomhedens renommé,” siger Tom Coyner.

Mange forretningsrela- tioner i Korea bygger på til-

lid og mundtlige aftaler, men Tom Coyner råder dog vestlige virksomheder til at få alt på skrift – også selvom det umiddelbart kan virke stødende på ens koreanske for- retningspartnere.

”For at få succes i Korea kræver det, at man satser helhjertet og bruger den fornødne tid til at sætte sig ind i kulturen”

Tom Coyner, virksomhedsrådgiver

Hjælp til markedsanalyse og partnere

På den danske ambassade i Seoul har man for nylig udvidet handelsafdelingen med flere lokalt ansatte koreanere, der hver især har gode netværk blandt koreanske virksomheder.

”Vi kan hjælpe med at lave markeds- analyser og finde potentielle partnere. Og rådgiver i forhold til de faldgruber og barrierer, der måtte være. Vi har også god erfaring med at arrangere pop-up-shops i de store varehuse for at finde ud af, om der er interesse for de enkelte produkter,” siger Jesper Vibe-Hansen.

Ifølge Jesper Vibe-Hansen er der ikke læn- gere samme grund til bekymring som tidli- gere, hvad angår kopiering.

Tom Coyner er enig: ”Der foregår stadig kopiering, men det er begrænset. Så længe man via en koreansk advokat får registreret sine patenter, så står man stærkt.”

Han mener i det hele taget, at Korea er det rigtige sted at starte, hvis man har am- bitioner om at gøre sig på de store asiati- ske markeder.

”Korea har altid stået i skyggen af Japan og Kina. Men det er faktisk lettere at etab- lere sig og tjene penge her,” siger han. ■

80.000 BORGERJOURNALISTER

Kritiske medier i Korea har svære vilkår. Men landet rummer også et af verdens mest vellykkede eksempler på, at borgere selv kan komme til orde.

Af Mikkel Krogh / Foto Mikkel Krogh

Det skorter ikke på medier i Sydkorea, men det er kun et mindretal, som tør være kritiske over for staten og de store konglomerater. En del af forklaringen skal findes i landets relativt korte erfaring med demokrati og frie medier. Først efter det folkelige oprør i 1987 kunne befolkningen opleve en fri presse.

Mange af de største medier er dog ejet af landets konglomerater. Og for andre medier kan det være en dyr fornøjelse at lægge sig ud med landets store virksomhedsdynamier – kendt som chaebols – da langt de fleste er afhængige af annoncer for at overleve.

”De fleste store medier er konservative og venligt stemt over for staten og de store virksomheder. Kun omkring 30 procent

af medierne er progressive og kritiske,” siger Yeon-Ho Oh, som er grundlægger af landets største medie for borgerjournalistik.

Ingen plads til den jævne koreaner

Yeon-Ho Oh var en af lederne under studenteroprøret i slutningen af 1980’erne og sad ligesom mange andre i fængsel i en længere periode, inden regimet kollapsede i 1987. Under sit fængselsophold besluttede han sig for at blive journalist og arbejdede de efterfølgende 12 år som journalist på et samfundskritisk magasin.

Op gennem halvfemserne oplevede han, at kritiske journalister ofte blev ignoreret af det politiske establishment og den øvrige presse.

”Mit magasin var ikke velkommen til pressemøder og politiske events. En stor

del af landets journalistkorps interesserede sig mest for eliten og havde ikke fornemmelse for den jævne koreaners betingelser. Den jævne koreaner var nærmest usynlig i mainstream-pressen,” siger Yeon-Ho Oh.

I 2000 startede han derfor internetmediet OhMyNews, hvor almindelige borgere kan komme til orde gennem artikler, kro-

”De fleste store medier er konservative og venligt stemt over for staten og de store virksomheder”

Yeon-Ho Oh, redaktør

Dansk-koreansk vidensudveksling

Nyåbnet innovationscenter skal styrke samarbejdet mellem Danmark og Korea indenfor uddannelse, forskning og innovation.

Af Mikkel Krogh

Danmark og Korea underskrev i 2012 en samarbejdsaftale inden for uddannelse- og forskning. Og i august 2013 åbnede Danmark et innovationscenter i Seoul, der skal sætte yderligere fart i samarbejdet mellem de to lande.

”Stort set alle danske universiteter har allerede relationer herude. Der er både

udvekslingsprogrammer for studerende og forskningssamarbejde på flere områder. Særligt inden for de tekniske videnskaber er niveauet meget højt herude,” siger Torben Orla Nielsen, forsknings- og innovationsattaché på det nyåbnede danske innovationscenter.

Et andet formål med Innovationscentret



Redaktør Yeon-Ho Oh startede internetmediet OhMyNews fordi han oplevede, at almindelige koreanere havde svært ved at komme til orde i pressen. En halv million koreanere læser dagligt mediets artikler.

nikker og øvrigt redaktionelt indhold som anmeldelser af bøger, film, kunst og mad.

80.000 borgerjournalister

Det første år modtog OhMyNews artikler og kommentarer fra omkring 700 borgere fra hele landet. I dag leverer flere end 80.000 koreanere indhold til mediet.

OhMyNews har 110 ansatte, hvoraf omkring 70 er redaktionelle medarbejdere – redaktører, journalister og fotografer.

15 redaktører er specifikt ansat til at

screenere kvaliteten af det indhold, borgerne sender ind. De undersøger, om oplysninger er korrekte, og især kontroversielle historier bliver grundigt behandlet, da sagsanlæg ikke er usædvanlige.

De senere år har OhMyNews udvidet sine aktiviteter til at inkludere web-tv, hvor de fx dækker valg. De udgiver bøger og har etableret kurser, hvor almindelige koreanere kan få undervisning i journalistiske metoder.

Mediet har dagligt en halv million brugere og én million sidevisninger.

Finansieringen kommer fra frivilligt medlemskab, indkomst fra kurser og forlæggervirksomhed samt annoncer.

Hertil kommer, at brugerne frivilligt kan yde støtte til den enkelte borgerjournalist, hvis de kan lide artiklen – som udgangspunkt betaler OhMyNews kun et symbolsk beløb for de enkelte artikler. Foreløbig er den frivillige rekordbetaling for en artikel 30.000 dollars – en artikel om korrupsion i det offentlige. ■

er at øge samarbejdet mellem danske og koreanske innovationsvirksomheder. Fokus er især på grøn teknologi, bioteknologi/life science og ICT (informations- og kommunikationsteknologi, red.).

”Iværksættere og mindre danske virksomheder inden for fx biotek har måske en ny teknologi med potentiale, men mangler ressourcer til at sætte teknologien i produktion. Korea vil gerne være stærkere på biotek og farmaceutiske produkter, og så kan vi hjælpe med at finde en part-

ner, der har de nødvendige ressourcer til at få realiseret produktet,” siger leder af det danske Innovationscenter Maria Skou.

Ofte vil koreanske virksomheder i kraft af deres størrelse og enorme kapital vælge at købe teknologien. Normalt vil de store konglomerater selv stå for udvikling, produktion, salg og service. Men ifølge Marie Skou er der en stigende bevidsthed om, at størrelsen og strukturen i de koreanske virksomheder kan være hæmmende for innovation. Mindre innovationsvirksom-

heder bliver simpelthen kvalt af de store konglomerater, og den hierarkiske top-down-struktur betyder, at nye ideer ikke altid får lov til at blomstre.

”Her kan Danmark med sin særlige erhvervsstruktur med mange små- og mellemstore virksomheder vise en anden model. Innovationscentrets udfordring er så at finde de rigtige partnere for danske virksomheder og institutioner, hvad enten det er i chaebols (konglomerater, red.) eller mindre virksomheder,” siger Maria Skou. ■

Studieliv

Lars Thorn er udvekslingsstuderende på et af Koreas eliteuniversiteter. Normalt læser han Business Administration på Aarhus Universitet.

Af Mikkel Krogh
Foto Mikkel Krogh



Mit studieliv

CAMPUSLIV I

KOREA

Hvorfor valgte du at læse i Korea?

”Jeg hørte om muligheden på Aarhus Universitet, hvor tidligere udvekslingsstuderende fortalte om deres erfaringer med Korea University. Det lød rigtig godt. Mange overser Korea, når man taler om Asien. Jeg er glad for, at jeg endte i Korea. Her er man mere en del af fællesskabet end i andre asiatiske lande, hvor de udvekslingsstuderende holder sig mere for sig selv.”

Hvordan er det faglige niveau på dine studier?

”Det er nogenlunde på samme niveau som derhjemme. Måske en smule lavere på nogle områder. De studerende er til gengæld mere flittige, og arbejdsbyrden er nok også en del større. Der er mødepligt til forelæsninger, og man bliver bedømt på sin deltagelse i undervisningen. Det giver nok et skub i forhold til at forberede sig. Engelskniveauet er dog noget gebrokkent, hvilket giver lidt udfordringer, når vi skal lave gruppearbejde.”

Hvad er de største forskelle i forhold til dit studie i Danmark?

”Der er mindre selvstudie og en mere formel omgangsform mellem undervisere og studerende. Forelæsningerne foregår i mindre lokaler med færre studerende, hvilket ofte gør klassediskussioner lettere.”

Hvordan er det sociale liv?

”De koreanske studerende er søde, åbne og festlige. Jeg har allerede fået flere

gode koreanske venner. Vi går ofte i byen, og koreanerne holder ikke igen. Work hard – play hard, som de siger. Alkohol åbner døren for det sociale. Vi spiser som regel ude sammen om aftenen. Her deles man om maden i modsætning til i Danmark. Man mødes mest på cafeer og restauranter. Der er ikke den samme tradition for at invitere folk hjem som i Danmark.”

Er livet på universitetet anderledes?

”Der er mere campus-ånd end i Danmark. Der bliver arrangeret rigtig mange arrangementer for udvekslingsstuderende, og der er et helt team på 200 koreanske studenter-buddies, som sørger for, at vi trives og hjælper med alt det praktiske. For nylig var vi til cheering-practice, hvor vi op til en sportsbegivenhed på universitetet skulle lære at heppe rigtig. De koreanske studerende er så entusiastiske, at man lader sig rive med, hvor det i Danmark nok ville føles lidt akavet.”

Hvad synes du mindre godt om?

”Den store respekt for ældre kan være lidt svær at vænne sig til som dansker. Nogle gange virker det, som om ældre har carte blanche til at opføre sig mindre pænt over for de unge. Det er også altid de ældste studerende, der tager ordet i diskussioner osv. Jeg skal også vænne mig til, at man ikke har fysisk kontakt på samme måde som i Danmark – de unge giver ikke hånd eller krammere. Det kan godt medføre nogle lidt akavede situationer.”

Hvad er omkostningsniveauet for udvekslingsstuderende?

”Jeg giver 2.800 kroner for et værelse, og man kan spise ude for under 50 kroner på de lokale restauranter. Det er ikke almindeligt at lave mad hjemme. Alt i alt kan man snildt leve for omkring 5.000 kroner om måneden – så kommer udgifter til fest og farver oveni. En fadøl eller en lille flaske Soju – en slags svag vodka – koster kun 15 kroner.”

Hvad forventer du at få ud af dit studieophold i Korea?

”Jeg er helt klart blevet mere åben. Jeg tror, det er en fordel at have oplevet en helt anden kultur, hvis man en dag får mulighed for at blive udstationeret eller skal samarbejde med mennesker fra andre kulturer.” ■

LARS THORNS
FAG PÅ KOREA
UNIVERSITY

Marketing Research
Business Negotiations
Strategic Management
International Business
Area Studies - Japan



Unge medarbejdere roses mest

Yngre medarbejdere får mest ris og ros af chefen, siger de selv i en stor undersøgelse. Unge higer efter respons, men det kan give frustration på arbejdspladsen, hvis chefen glemmer at anerkende alle aldersgrupper.

Af Kåre Kildall Rysgaard, freelancejournalist / Illustration Mikkel Henssel

Giver chefen dig tilstrækkelig ris og ros for dit arbejde? Hvis ikke, er det måske fordi, du er for gammel! I hvert fald viser en stor undersøgelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, at unge i højere grad end ældre får feedback fra chefen. Således svarer 55 procent af de unge under 25 år, at deres nærmeste leder ofte eller altid giver den ris og ros, som de har behov for. Som årene går, daler anerkendelsen og responsen fra chefen. Kun 36 procent af folk over 45 år føler, at de får den nødvendige ris og ros for deres arbejdsindsats. Næsten en tredjedel af seniorerne føler ligefrem, at anerkendelsen mangler.

Behovet for skulderklap er dog forskelligt afhængig af alder, mener Kevin Rebsdorf, adm. direktør i CompanYoung, der har specialiseret sig i at rekruttere unge medarbejdere.

“Unge kræver mere løbende anerkendelse. Når ens chef liker det,

man skriver på det sociale intranet, kan det have større betydning end en MUS-samtale,” mener Kevin Rebsdorf, der selv er 24 år.

Gennemsnitsalderen i CompanYoung er midt i 20'erne, og for at ramme en ung kommunikationsform har virksomheden et socialt intranet, hvor medarbejderne fortæller om opgaver og deler sejre. Kollegerne giver likes, thumbs up og roser hinanden. For at skabe en god stemning kærer kollegerne også månedens medarbejder, som ud over æren slipper for at hente kaffe, frokost og andre kedelige småtjanser.

“Det betyder meget at blive set af chefen. Jeg tror dog ikke, at unge er usikre, siden de søger ris og ros. Vi er en veluddannet generation, og mange er selvsikre og kender deres formåen. Som ung stiller man store krav til arbejdspladsen om feedback, fordi man gerne hele tiden vil gøre det bedre på jobbet,” siger Kevin Rebsdorf.

Unge tager like-kulturen med på arbejde

På Facebook er der tradition for at like og kommentere på opdateringer. De unge tilhører den digitale generation og er vant til konstant at kommunikere og få feedback. Den kultur tager de med på arbejde, forklarer Finn Frandsen, professor på Institut for Erhvervskommunikation under Aarhus Universitet.

“Yngre medarbejdere har mere behov for ris og ros. Men der er få ledere, som siger, at de leder aldersgrupperne forskelligt,” oplyser han og henviser til en europæisk undersøgelse fra foråret 2013.

Den viser, at 85 procent af cheferne mener, at de praktiserer samme form for ledelse uanset medarbejdernes alder.

Virksomhedskulturen i Danmark er de seneste år blevet mere amerikaniseret. Det medfører, at ledere i højere grad anerkender på en måde, som appellerer til de unge, mener Finn Frandsen. For eksempel værdsætter de yngre medarbejdere i højere grad, når man kårer månedens medarbejder eller uddeler priser og roser offentligt.

“Den ældre generation har også behov for anerkendelse, men det behøver ikke at være så pompøst med priser og kåringer. Ros må gerne være mere stilfærdig. Vi ældre synes, det er noget pjat, når man for eksempel kårer bedste paper til en konference.”

Respons giver arbejdet retning

Hos advokatfirmaet LETT mener Thomas Munk-Larsen, der er COO, at det er helt naturligt, at yngre medarbejdere har mest behov for respons. Nyuddannede har større behov for at blive vejledt i at udføre opgaverne bedst muligt.

“Den sparring, medarbejdere har brug for, er forskellig afhængig af ancienniteten. De yngre medarbejdere efterspørger hyppigere tilbagemeldinger og vil vide, hvordan de skal bære sig, og hvad er godt nok? Som tiden går, får medarbejdere mere selvsikkerhed. De får mere ansvar, og tyngden af opgaver vokser. Man har knap så ofte behov for respons og mest i komplekse sager. Jo mere erfaring man opnår, des mere får sparringen en faglig karakter, hvor man drøfter potentielle løsninger med kolleger,” siger han.

Thomas Munk-Larsen nævner som eksempel, at der er stor for-

skel på grundigheden af respons til en yngre medarbejder, som skal løse en sag, og tilbagemeldingen til en leder, der skal arbejde med lederevner og personlighed.

Glem ikke de gråhårede

Selv om de yngre medarbejdere har behov for ris og ros hyppigt, må chefen ikke glemme at anerkende de øvrige medarbejdere. Alle har behov for at blive påskønnet, fortæller Vilhelm Borg, seniorforsker på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.

“Hvis medarbejdere mangler anerkendelse, kan folk komme i tvivl, om de er ønsket på arbejdspladsen, og om de yder en god indsats. Nogle vil sige, at undersøgelsen viser, at der sker aldersdiskrimination, og ældre bliver overset af cheferne,” siger han.

Vilhelm Borg tror dog ikke, at ældre medarbejdere i samme omfang har behov for ris og ros, fordi det også kan opfattes som om, chefen vil dressere og opdrage.

“Ris og ros kan virke overformynderisk og er ikke gensidig. Ældre menneske har mere behov for reel påskønnelse og anerkendelse. Anerkendelse, gode gensidige sociale relationer og mulighed for at udvikle sig er helt centrale behov for at trives på en arbejdsplads,” understreger han.

Chefens darling er upopulær

Hvis chefen kun påskønner bestemte medarbejdere, kan det skabe uro på en arbejdsplads, fortæller professor Finn Frandsen.

“Det kan skabe konflikt og misundelse på en arbejdsplads, hvis enkelte medarbejdere er mere in end andre. Chefens respons kan have indflydelse på kollegernes relationer,” siger han.

Thomas Munk-Larsen er opmærksom på, at alle medarbejdere har behov for anerkendelse. Som chef kan man bare godt have tendens til at fokusere mest på de medarbejdere, der har behov for et løft og glemme responsen til de rutinerede og driftssikre.

“Det er en klassisk faldgrube ikke at rose, når det går godt, og tingene bare fungerer. Så tænker man ofte, at medarbejderne har styr på det og kender deres værd,” siger han. ■

Hver tredje senior savner ris og ros

Hele 20 procent af de unge under 25 år fortæller, at de altid får den nødvendige ris og ros fra deres nærmeste chef. 34 procent svarer, at lederen ofte giver tilstrækkelig respons. Dermed er de unge helt i front, når det gælder om at blive anerkendt for arbejdsindsatsen. Anerkendelsen i form af ris og ros falder hurtigt med alderen. Når medarbejderne har nået 35 år, svarer kun 11 procent, at de altid får tilstrækkelig respons fra chefen. 27 procent siger, at de ofte får den tilstrækkelige ris og ros. De 55+ årige bliver til gengæld overset af cheferne. Knap hver tredje svarer, at de sjældent eller aldrig får den nødvendige ris og ros.

Hvor ofte giver din nærmeste leder dig den nødvendige ris og ros for dit arbejde?

Svarene er angivet i procent

Alder:	Altid/Ofte	Sommetider	Sjældent/Aldrig
18-24 år	54,8	24,9	17,9
25-34 år	44,7	28,8	24,9
35-44 år	38,7	32,7	25,6
45-54 år	36,5	32,2	27,6
55-64 år	36,1	30,1	28,9
Gennemsnit	39,1	30,9	26,4

Kilde: Arbejdsmiljødatabanken. Det Nationale Forskningsinstitut for Arbejdsmiljø 2012. 16.251 personer i job indgår i undersøgelsen.



JORDEN RUNDT

Af Peter G. H. Madsen



Verdens boligpriser har lagt krisen bag sig

Foto: Shutterstock

Fem år efter boligpriserne på tværs af kloden tordnede mod jorden, er det tabte indhentet og mere til. Det fremgår af det internationale konsulenthus Knight Franks årlige opgørelse over prisudviklingen på boligmarkedet i 53 lande. Ved udgangen af 2013 er boligpriserne på globalt plan nu fire procent højere end de var, da boligmarkedet - beregnet som et globalt indeks - sidst toppede i 2008. Og meget symptomatisk er det nu igen i Dubai, at udviklingen går hurtigt - her er priserne på et år steget med 29 procent. Derefter følger Kina med en prisstigning på 22 procent, Indonesien med 14 procent og længere nede af listen USA og Tyskland begge med en stigning på 11 procent. I den modsatte ende finder du en række af de sydeuropæiske kriseøkonomier, hvor boligmarkedets deroute langt fra ser ud til at være forbi.

Enorme forskelle på ældres forsørgelsesgrundlag

I Ungarn er det næsten udelukkende det offentlige, der sørger for, at de ældre får vand og gullasch på bordet. Anderledes er situationen i Chile, hvor de ældre i langt højere grad tjener deres egne penge.

USA's faldende magt



Foto: Shutterstock

For første gange i 40 år mener et flertal (53 procent) af amerikanerne, at USA spiller en mindre vigtig og indflydelsesrig rolle i verden end for et årti siden. Samtidig peger et flertal på, at USA burde holde sig for sig selv og lade andre lande om at ordne deres egne og verdens problemer. Det viser en ny og opsigtsvækkende undersøgelse fra amerikanske Pew Research, der understreger, at USA's tid som verdens politimand lakker mod enden. Forklaringen er ifølge eksperterne først og fremmest en krigstræthed oven på krigene i Afghanistan og Irak samt de økonomiske omkostninger. Undersøgelsen understreger også, at arbejdet for mere demokrati i verden ikke har den store lydhørhed blandt amerikanerne - blot 18 procent siger således, at det bør spille en central rolle i den amerikanske udenrigspolitik.

GENERATIONSSKIFTE I EU

EU-kommissionen står foran et generationsskifte, der vil ændre markant på fordelingen af nationaliteter blandt bureaukraterne i Bruxelles. Tag England som eksempel. Inden 2020 forventes 4 ud af 10 britiske ansatte i EU at gå på pension, og de færreste af dem forventes at blive erstattet af nye briter. Forklaringen er såre simpel - nemlig at de briter, der blev ansat, da Storbritannien i 1973 blev medlem af EF, nu nærmer sig pensionsalderen. Det ændrer dog ikke på, at afvandringen vil føre til, at Storbritannien vil blive endnu dårligere repræsenteret i Bruxelles - allerede i dag udgør briterne kun 4,6 procent af de ansatte i EU til trods for, at de udgør 12,5 procent af EU's befolkning. Problemet har ikke bare briterne, men også EU's opmærksomhed. "Trenden er, at de geografiske ubalancer bliver endnu større i de kommende år. Særligt fordi EU ikke rekrutterer tilstrækkeligt med personale fra de rige medlemslande," siger EU-kommissionens talsmand Antonio Gravili til netavisen EU Observer.

LAND	OFFENTLIGE OVERFORSLER	ARBEJDE	OPSPARING
Ungarn	86	12	2
Luxembourg	82	13	5
Belgien	81	11	8
Finland	80	11	9
Frankrig	79	6	21
Sverige	61	12	27
OECD-gennemsnit	59	24	17
Norge	58	15	27
Danmark	53	12	35
Storbritannien	50	12	38
USA	38	32	30
Korea	16	63	21
Chile	7	62	31

Kilde: OECD. Udvalgte lande

Billigere forsikring

Vi er flere end 80.000 medlemmer i Djøf

Det gør os til stærke forhandlere

Som giver en masse fordele

Der kommer hvert enkelt medlem til gode

Som medlem af Djøf kan du få op til 32% i rabat på dine forsikringer hos Codan. På din første forsikring sparer du 20%. På den næste 28%. Og tegner du tre eller flere, får du hele 32% i rabat. Når 80.000 medlemmer står sammen, kan vi forhandle os frem til en masse gode fordele. Så det bliver billigere for os allesammen. Hver især.

Se mere på djoef.dk/forsikring



CSR er ikke et fast ledelseskoncept



CSR er hverken et quick fix til et godt omdømme eller lidt filantropi på sidelinjen, som mange ledere stadig tror. Sådan lyder det fra førende international CSR-ekspert, Andreas Rasche, fra CBS, der alligevel roser danske virksomheder for at løfte et større samfundsansvar end de fleste.

Af Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist / Foto af Pelle Rink

Gratis psykologhjælp til stressramte medarbejdere, sponsorstøtte til det lokale håndboldhold, sortering af genbrugspapir i kopirummet og en underskrevet kontrakt med leverandøren i Brasilien om overholdelse af menneskerettigheder. Definitionen på

CSR er bred. Og det kan derfor være svært at få øje på den røde tråd i det hav af sociale, miljømæssige og etiske aktiviteter, som en virksomhed kan kaste sig over, hvis man ønsker at løfte et større samfundsansvar.

Den brede definition får af samme grund tit skyld for at gøre CSR-begrebet flyvsk og svært at arbejde med i praksis. Og organisationer efterlyser mere håndgribelige værktøjer, der kan gøre den sociale ansvarlighed lettere at implementere i hverdagen.

Men ifølge Andreas Rasche er bredden i CSR-begrebet netop dets styrke. Og noget som organisationer, efter hans vurdering, burde tage imod med kyshånd. Bredden gør nemlig CSR-arbejdet fleksibelt og betyder, at virksomheder har lettere ved at arbejde med social ansvarlighed på en måde, der passer til lige netop deres værdier, strategier og missioner.

CSR begrebet er rummeligt

”I mine øjne er det tiltrækkende ved CSR-området netop, at begrebet ikke er så snævert defineret. For det giver en rummelighed, der gør det muligt for alle typer organisationer i alle brancher at gøre begrebet til deres eget og selv give det mening,” siger Andreas Rasche.

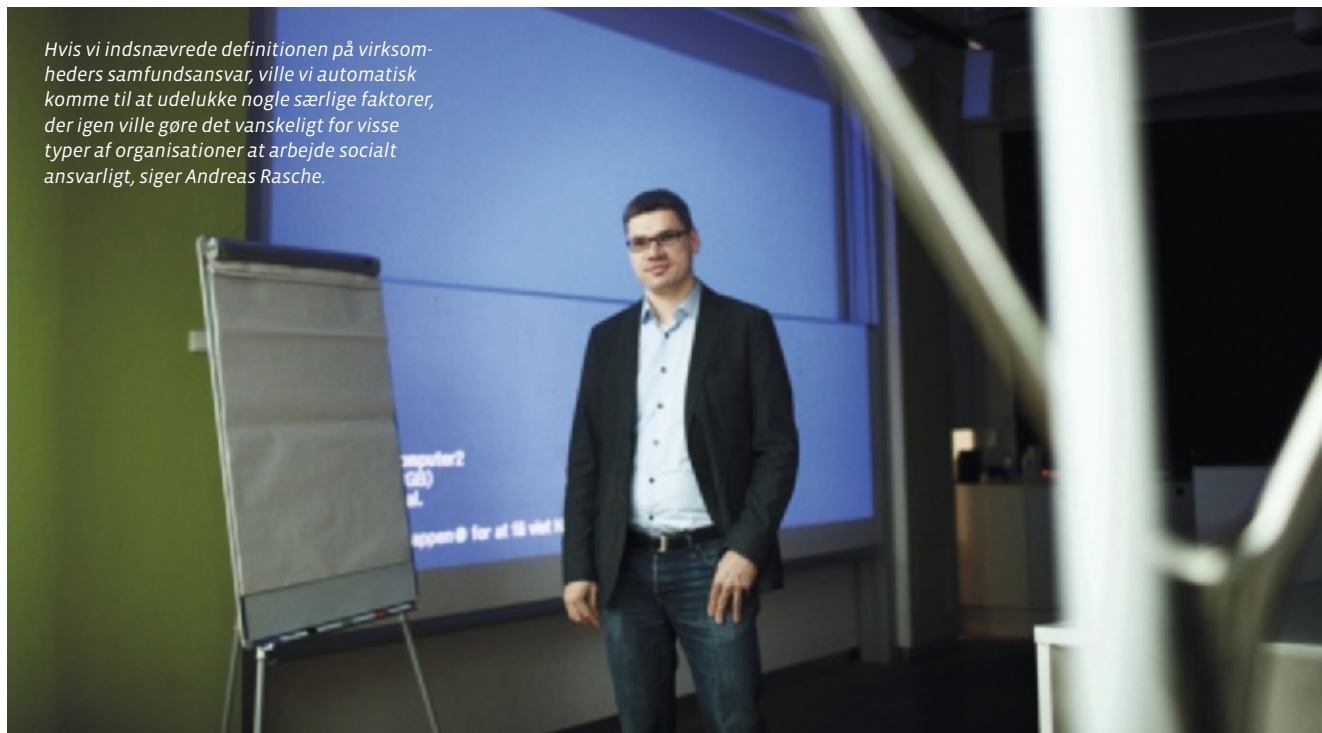
Han er professor i Business in Society på Centre for Corporate Social Responsibility på CBS, en af de førende internationale eksperter på CSR-området, og i august i år, som eneste repræsentant fra Danmark, inviteret til paneldebat på verdens største ledelseskonference, AOM i Atlanta, i selskab med ledelsesikoner som Henry Mintzberg og Otto Scharmer.

”Men der er en klar tendens blandt ledere i dag til at ville gøre CSR til et mere fast ledelseskoncept. Som en model a la *balanced score-card*, der har fire dimensioner, man kan ticke af. Mange håber på at kunne bruge CSR som en slags quick fix, der hurtigt kan skabe et godt omdømme og løse deres problemer. Men sådan fungerer det ikke. Begrebet er nødt til at være bredt for, at alle kan arbejde med det. Hvis vi indsnævrede definitionen på virksomheders samfundsansvar, ville vi automatisk komme til at udelukke nogle særlige faktorer, der igen ville gøre det vanskeligt for

RESUME

Danske ledere tager deres samfundsansvar mere alvorligt end ledere i de fleste andre lande, og de har indset, at CSR (Corporate Social Responsibility) ikke bare handler om at redde verden, men også om at skabe konkurrencefordele. Sådan lyder det fra førende CSR-forsker, Andreas Rasche, der alligevel begræder, at alt for mange stadig tror, at CSR kan klares med lidt filantropi på sidelinjen i håb om at bruge den sociale ansvarlighed som et quick fix til et godt omdømme. For skal man bruge samfundsansvaret til at overhale konkurrenterne, er man nødt til at integrere det i strategien og kerneforretningen. Men det kræver mere arbejde, end mange stadig er villige til.





Hvis vi indsnævrede definitionen på virksomheders samfundsansvar, ville vi automatisk komme til at udelukke nogle særlige faktorer, der igen ville gøre det vanskeligt for visse typer af organisationer at arbejde socialt ansvarligt, siger Andreas Rasche.

visse typer af organisationer at arbejde socialt ansvarligt,” siger den tyskfødte professor.

Tag afsæt i FNs Global Compact

Andreas Rasches primære forskningsområde er CSR-standarder, især FNs Global Compact, som også er den definition, han anbefaler organisationer at tage afsæt i, når de ønsker at løfte et større samfundsansvar. Her definerer man virksomheders sociale ansvar som alle aktiviteter, der har at gøre med overholdelse af menneskerettigheder, miljøforhold, ansattes rettigheder og antikorrupsion.

”Og har man som organisation først sat sig ind i den overordnede forståelsesramme, er næste skridt at tage afsæt i sig selv. Det vil sige tage diskussionen i virksomheden om, hvad

samfundsansvar betyder for os her i organisationen. Hvordan definerer vi det hver især, og hvilken form for socialt, miljømæssigt eller etisk ansvar ville det give mening for os at løfte i forhold til lige netop vores

organisation, vores strategi og værdier,” siger Andreas Rasche.

CSR skal altid tage afsæt i den konkrete virksomhed

Han mener, at det er afgørende, at ledere erkender, at arbejdet med CSR altid vil være kontekstuel. Det vil med andre ord altid afhænge af organisationen, branchen, regionen etc., og der findes derfor ingen fast formel eller korrekt måde at gribe det sociale ansvar an på.

"CSR i små og mellemstore virksomheder foregår ofte på en helt anden måde og handler om andre ting, men er derimod mere underbelyst inden for forskningen"

Andreas Rasche

”De fleste forskningsstudier om CSR er gennemført blandt større multinationale virksomheder, og derfor handler mange af nutidens diskussioner om virksomheders samfundsansvar mest om de forhold, der gælder for den slags virksomheder. Fx om hvordan man sikrer menneskerettigheder i leverandørkæden og løser klimaproblemer. CSR i små og mellemstore virksomheder foregår ofte på en helt anden måde og handler om andre ting, men er derimod mere underbelyst inden for forskningen. Det er ærgerligt,

for det giver et for entydigt billede af, hvad CSR handler om,” siger Rasche og fortæller, at arbejdet med samfundsansvar i mindre virksomheder i højere grad end i større udspiller sig i lokalområdet, formentlig fordi små virksomheder også har en større afhængighed af deres nærområde. Desuden er der også en tendens til, at små og mellemstore virksomheder fokuserer meget på at skabe gode arbejdsforhold for medarbejderne, da relationerne mellem ledelsen og de ansatte også er tættere og mere personlige her end i større virksomheder.

”Alle slags CSR-aktiviteter er afgørende. På den ene side er det godt, at store globale virksomheder tager et ansvar, når det kommer til at løse nogle af verdens udfordringer med klimaproblemer og krænkelse af menneskerettigheder. Omvendt betyder små og mellemstore virksomheders mere lokale fokus også, at CSR bliver gjort til noget mere konkret. Noget som mange mennesker lettere kan forstå og forholde sig til, og det er også vigtigt,” siger Rasche.

”Alle slags CSR-aktiviteter er afgørende. På den ene side er det godt, at store globale virksomheder tager et ansvar, når det kommer til at løse nogle af verdens udfordringer med klimaproblemer og krænkelse af menneskerettigheder. Omvendt betyder små og mellemstore virksomheders mere lokale fokus også, at CSR bliver gjort til noget mere konkret. Noget som mange mennesker lettere kan forstå og forholde sig til, og det er også vigtigt,” siger Rasche.

Alle ved, hvad CSR betyder

Der findes endnu ikke noget selvstændigt forskningsstudie af, hvad der mere præcist kendetegner danske virksomheders tilgang til CSR. Men ifølge Rasche peger forskellige studier på, at virksomheder og

organisationer i Norden generelt opfatter det at løfte et samfundsansvar på samme måde.

”Norden og Danmark er langt fremme på samfundsansvar end de fleste. Og selvom jeg ikke har været her i landet så længe, er det tydeligt, at der i offentligheden findes en meget høj bevidsthed om, hvad CSR er. I Danmark kan man næsten sige til hvem som helst, at man arbejder med CSR, og så ved folk med det samme, hvad den forkortelse står for. Det kan man ikke ret mange andre steder i verden,” siger ansvarlighedsprofessoren.

Aktiv stat i CSR-udviklingen

Han mener, at den høje bevidsthed blandt andet skyldes, at visse store virksomheder, som fx Novo Nordisk, i årevis har været frontløbere på CSR-området, hvilket har øget det generelle kendskab. Men tror også, at det skyldes, at man fra central statslig side længe har forholdt sig aktivt til virksomheders sociale ansvar.

”Den danske stat har allerede længe talt om nødvendigheden af, at virksomheder løfter et samfundsansvar, og det har uden tvivl rykket til udviklingen. Konkret

har man også indført lovgivning, som da man i 2008 indførte kravet om, at alle danske børsnoterede selskaber skal skrive ind i deres årsregnskab, hvad de gør på CSR-området. Reelt behøver virksomheder ikke skrive så meget og kan faktisk nøjes med at skrive, at de slet ingenting gør. Men ikke desto mindre er loven der, og jeg er sikker på, at den har fungeret som løftestang, også for mindre virksomheder,” siger Rasche og fortæller, at 90 procent af alle aktievirksomheder i Danmark i dag rent faktisk af-rapporterer om CSR.

Og endelig oplever han også, at virksomheder i Danmark og i Norden har det til fælles, at de ikke bare engagerer sig i CSR, fordi de ønsker at redde verden. De gør det også, fordi de mener, at det kan give dem konkurrencefordele.

”Når nordiske virksomheder løfter samfundsansvar, er det tydeligt, at de gør det, fordi de mener, at det giver dem klare konkurrencefordele. Man fokuserer på, at flere og flere forbrugere i dag går efter produkter og virksomheder med etikken i orden, og at potentielle medarbejdere gør det samme. Og endelig er der også i Danmark en klar bevidsthed om, at investorer

i dag også i stigende grad skeler til virksomheders sociale, etiske og miljømæssige standpunkt, inden de placerer deres penge,” siger Andreas Rasche.

Ledere tænker stadig på filantropi

Men selvom man i Danmark er kommet langt, vurderer Rasche, at mange ledere stadig mangler at tage CSR helhjertet til sig.

”Selvom danske organisationer er langt, er en stor udfordring i mine øjne stadig at få ledere til at integrere samfundsansvaret med virksomhedens værdigrundlag og kerneforretning. Det handler om at få ledere væk fra den opfattelse, at det at løfte et samfundsansvar primært er gjort med et stykke filantropisk arbejde på sidelinjen og få dem til at erkende, at det skal kobles med resten af virksomheden,” siger Andreas Rasche.

”De virksomheder, der lykkes bedst på CSR-området, er dem, der er startet med at bruge lang tid på at definere, hvad samfundsansvar betyder i forhold til deres ståsted i verden og deres unikke mission. Og det håber jeg vil sprede sig til flere ledere,” slutter CSR-professoren. ■

BLÅ BOG: ANDREAS RASCHE

- 35 år.
- Professor i Business in Society på Centre for Corporate Social Responsibility på Copenhagen Business School og kom til Copenhagen Business School fra University of Warwick i Storbritannien i august 2012.
- Rasche er ph.d. og har en postdoctoral degree fra Helmut-Schmidt-University i Hamburg i Global Governance and Transnational Organizational Accountability.
- Primært forskningsområde er CSR-standarder, især FNs Global Compact samt virksomheders politiske rolle i den transnationale magtfordeling.
- Giver jævnligt forelæsninger på institutioner i Europa og betragtes som en af de førende europæiske eksperter inden for CSR.
- Har tidligere samarbejdet med FNs Global Compact om forskellige projekter og sidder i øjeblikket med i the Global Compact LEAD Steering Committee og er medforfatter på FNs Global Compact: Achievements, Trends and Challenges.
- Udgav i 2012 Building the Responsible Enterprise sammen med Sandra Waddock på Stanford University Press.

For mere information: www.arasche.com



Rådgivningsbranchen i opbrud

Af Poul Erik Mølgaard Rasmussen, adm. direktør, Flex-Force Consultants



Vi ser en generel tendens at advokat/revisor/konsulent branchen er i opbrud. Der sker løbende afskedigelser, lukning af kontorer mm.

Seneste har vi set at Cap Gemini har lukket deres konsulentafdeling i Danmark. KPMG har netop lige annonceret at de fusioner med E&Y Danmark og vil fremadrettet blive markedsført som E&Y. Her er der også afskedigelser på vej qua flere dobbeltfunktioner som vil blive nedlagt.

Vi ser derfor virksomheder bliver mere projektorienteret og tager interim konsulenter ind som gør "faste" omkostninger variable.

De seneste omsætningstal fra rådgivningsbranchen viser en faldende omsætning i 2012 fra de store rådgivningshuse, men til gengæld en stigende omsætning fra de mindre, mellemstore rådgivningshuse og selvstændige med eget CVR nummer. Den sidste gruppe bliver brugt i stor stil i interimvirksomheder som udlejer dem til deres kunder og får et mæglersalær for at skaffe dem opgaver i et stigende marked.

Lønmodtagerkulturer er på retræten. I Tyskland så man det for 10 år siden med et reformprogram, der blandt andet gjorde det meget lettere at bruge midlertidig arbejdskraft (interim/vikar) i et meget mere fleksibelt arbejdsmarked.

Vi har løbende fået en del djøfere ind i vores database, herunder jurister, som var mellem jobs mm.

De gode historier!

Vi har en kvindelig jurist med en MBA, som har gået uden job i en længere periode, vi får juristen ud i interim job og ved god coaching med såvel CV sparring mm, kommer det personlig selvværd tilbage, og den pågældende søger flere faste stillinger, og pludselig er jobbet der og hun tiltræder et yderst spændende og interessant job hos PostNord.

“Virksomheder bliver mere projektorienteret og tager interim konsulenter ind som gør ”faste” omkostninger variable”

Samme historie gentager sig med den selvstændige advokat, som har startet sig egen virksomhed op efter at blevet afskediget. Opgaverne kommer ikke væltende ind og vi får kontakt til advokaten og Flex-Force Consultants får ham ud som interimjurist og pludselig er det fast job der

hos Danske Capital, det er win-win for alle parter.

Markedet for interim management forventes at fortsætte med at stige de kommende år. "Det er ikke den dybe tallerken, vi har opfundet. Vi kan bare matche de rigtige kompetencer med vores kunders behov og udfordringer og derigennem skabe succeshistorier". Vi har stærke referencehistorier og har fået opbygget stærke relationer hos Mærsk, Skandia, Danske Bank, IBM, EON mm.

Vikarer, interim, konsulenter og freelancere skruer op for arbejdsglæden og humøret på de danske arbejdspladser.

Forskning fra Syddansk Universitet viser, at løst ansatte som vikarer, interim, freelancere og konsulenter gerne gør en ekstra indsats for fællesskabet på arbejdspladsen, og at de er gode til at sprede arbejdsglæde.

I London, Paris, Athen, Rom, Bruxelles og København leder politikere efter måder at styrke konkurrenceevnen. Start med at nedsætte skatterne og sørg for at få langt flere private aktører ind i det offentlige rum, det vil skabe vækst og innovation. ■



STYRK DIN VIRKSOMHEDS KOMMUNIKATION

– med hjælp fra de bedste i branchen

Tag et diplomkursus på Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og få teori og sparring til at løse aktuelle kommunikationsudfordringer i din virksomhed. Underviserne er professionelle kommunikatører med bred erfaring fra branchen. Du kan blandt andre møde:



KARIN SLOTH

Journalist, kommunikationsrådgiver og forfatter til en række bøger om kommunikation. Tidligere pressechef for Socialdemokratiet og formand for

Kommunikationsgruppen i Dansk Journalistforbund samt præsident i International Association of Business Communicators.



JESPER HØJBERG

Mag.art og adjungeret professor på CBS. Forfatter til en række bøger om kommunikation, branding og ledelse. Bestyrelsesformand i Advice A/S, Kforum

m.fl. Tidligere rådgiver for direktioner i bl.a. Danisco, Novo Nordisk, Danske Bank, FLSmidth samt DSB.



HELLE PETERSEN

Ph.d. og master. Forsker i forandringskommunikation ved Roskilde Universitet. Tidligere ansvarlig for intern kommunikation og branding ved Novo Nordisk. Har skrevet flere bøger

om kommunikation og arbejder i dag som selvstændig kommunikationsrådgiver.



MIKKEL JØRNVIL NIELSEN

Har 20 års erfaring med kommunikation, markedsføring og ledelse for bl.a. SAS og Handelsbanken – og driver i dag sin egen rådgivningsvirksomhed

med fokus på kommunikation og ledelse. Er forfatter til "Farvel til Flokken".

Lige nu kan du for eksempel tilmelde dig:

KOMMUNIKATIONS- OG PR-STRATEGI (Jesper Højberg & Mie Femø) start 27. januar eller 24. marts

BRANDINGSTRATEGI OG KAMPAGNER (Jesper Højberg & Mie Femø) start 3. februar eller 31. marts

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION (Mie Femø, Thomas Uhd & Rasmus Jønsson) start 24. april

FORRETNINGSORIENTERET KOMMUNIKATION (Mikkel Jørnvil Nielsen & Jesper Højberg) start 1. april

MÅL RESULTATET AF DIN KOMMUNIKATION (Karin Sloth) start 13. marts

KOMMUNIKATIONSPLANLÆGNING (Karin Sloth og Jesper Thornemann Rasmussen) start 26. marts

Djøf boligmarked



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

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

Frederiksberg - Værelse til leje

Lyst og rart værelse på ca. 20 m² lejes ud møbleret til kr. 3.500,-/md. inkl. el/vand/varme/Internet. Fri benyttelse af bad & køkken, lejeperiode efter aftale. Tæt på transport - Lindevang/Peter Bangs Vej st. Jeg er 38, civiløkonom, interesserer mig for mad, jagt, fiskeri, musik og 33 andre ting. Skriv gerne lidt om dig selv. Kontakt room4rent12@gmail.com Telefonnr.: 20766600

Søger lejlighed til indflytning senest den 1. april

Jeg er en kvinde på 25 år, som i forbindelse med min færdiguddannelse som Cand Merc. bliver opsagt i min studielejlighed. Jeg søger derfor en mindre lejlighed i Københavnsområdet (primært, men ikke udelukkende Kbh V, N, Ø, V og Frederiksberg). Jeg er i fast fuld-tidsstilling som analysekonsulent hos TNS Gallup. Alt har interesse. Kontakt inge.marstrand.kristensen@gmail.com Telefonnr.: 20644854

Jurist og bankrådgiver søger delevenlig lejlighed i København

Vi er to kvinder fra Jylland, der netop har fået fast arbejde som jurist og bankrådgiver i København pr. 1. januar 2014. Vi søger der-

for en delevenlig 3-4 værelses lejlighed til overtagelse pr. 1. februar eller 1. marts 2014. Lejlighed på Vesterbro eller Frederiksberg foretrækkes. Max husleje 12.000 kr. Kontakt srd@outlook.dk Telefonnr.: 30950586

Rolig og pålidelig jyde med fast job søger lejlighed

Jeg er en stille og rolig jyde på 28 år, som søger en lejlighed snarest muligt i København eller på Frederiksberg. Jeg er yderst ordentlig, samvittighedsfuld og uproblematisk som lejer. Jeg arbejder som analysekonsulent, har fast indtægt og ingen dyr eller børn. Husleje: Max 8.000 kr. Kontakt simon_r_j@hotmail.com

Fremleje 3.2.14 til 22.4.14, rækkehus, bofællesskab, 56m²

Alrum+ stort værelse, entré og bad i bofællesskab i Roskilde fremlejes pga. rejse. Møbleret. Have og grønne områder. Fælleshus. 3.000 kr./mdr. Kontakt kareningrid@stickhill.dk Telefonnr.: 26393431

2 jurister søger lejlighed i København

Kærestepar - begge cand.jur. til juni 2014 - søger lejlighed i København/omegn. Vi har ingen børn, er ikke-rygere, men vi har dog en kat, som vi meget gerne vil have med os vi-

dere. Vi søger en treværelses lejlighed med max husleje på 10.000 kr./mdr. (inkl. forbrug). Kontakt eva.svensson.1988@hotmail.com Telefonnr.: 26704408

Hus til leje i Horsens

Villa på 204 m² udlejes. Pris 8.500 kr. pr. måned plus forbrug. Søg boligen på adressen Anhøj 8, 8700 Horsens. Kontakt micjac78@gmail.com Telefonnr.: 22834843

Søidyl i Småland/Sverige

Vi udlejer i ugerne 27-32 et 200 m² stort rødt træhus på 5000 m² grund med ugenert beliggenhed ude i skoven og ned til en sø nær Tingsryd i det smukke Småland. Huset er 200 år gammelt med en skøn overdækket veranda på den ene side og en 70 m² åben træterrasse med udsigt over søen på den anden side. Et fantastisk hus med atmosfære og mange dejlige rum med klassiske kakkelovne, trægulve, stort spisekøkken med gammel brændespis, indendørs toilet og brusebad m.m. Et hus der er godt indrettet og som emmer af hygge. Der er gratis Wi-Fi i huset. Se også www.svensk-semester.dk Kontakt torben.hill@mail.dk Telefonnr.: 20401665



Bliver du snydt for djøfbladet?

Hvis bladet bliver leveret forkert, for sent eller slet ikke, skal du ringe til Djøf på tlf. 33 95 97 00 eller registrere det på djoefbladet.dk/fejll levering



Forvaltningskonferencen ²⁰¹⁴

Vi har i Danmark langtfra set de sidste reformer af den offentlige sektor. Med regeringens "Vækstplan DK" skal der findes yderligere besparelser på 12 mia. kr., som kræver væsentlige omprioriteringer og ledelse på en ny måde. Kendetegnene er en ny form for borgerinddragelse og en større og mere strategisk ledelsesopgave med mere ansvar for styring, udvikling og innovation hos ledelsen.

På Forvaltningskonferencen i februar 2014 ser vi på en generel nytænkning af den offentlige velfærdsproduktion, hvor vi drøfter spørgsmålet om friere tøjler og samtidig større ansvar for resultater hos lederne.

Mød offentlige topledere, politikere og ledende personer fra forsknings- og mediemiljøet, der vil komme med oplæg og give input til debat.

Se hele
programmet
og meld dig til
på djoef.dk/
forvaltning

Forvaltningskonferencen 2014

Dato: 6. februar 2014 på Radisson Blu Scandinavia Hotel, København S

PRAKTIKANTSTILLINGER – MISBRUG AF UNGES ARBEJDSKRAFT?

Der er næppe tvivl om, at praktisk erfaring kan være af betydning, når man som studerende efter endt uddannelse skal søge et job.

Der har imidlertid vist sig en tendens til, at rigtig mange virksomheder, organisationer og institutioner, ja selv Kongehuset, ser fidusen i praktikantstillinger som gratis arbejdskraft. Retfærdigvis må nævnes, at nogle dog betaler en mindre omkostningsdækning på ca. 3.000,- kr./md.

Der kan være god grund til at sætte spørgsmålstegn ved denne udvikling, når antallet af praktikantstillinger – i hvert fald for visse stillingstyper – langt overstiger de jobs, der slås op. Man får den fornemmelse, at praktikantstillingerne erstatter reelle job. Tendensen synes særlig udbredt inden for medier og kommunikation.

Første gang, jeg selv er stødt på problemet, var for et par år tilbage til et branchearrangement for revisorer, hvor der var inviteret en direktør fra et reklamebureau til at fortælle om, hvordan man i reklamebranchen tiltrækker unge. Direktøren fortalte stolt, hvordan man ansatte en ung og håbefuld person i 15-20 timer til en løn på SU-niveau og fik dem til at arbejde oftest fuldtid uden yderligere betaling. Måske med en smart mobiltelefon som lokkemad og måske med udsigt for senere ansættelse, hvis den unge var ihærdig nok, og der ellers skulle blive en ledig (lønnet) stilling.

Siden har metoden bredt sig, nu blot sådan at praktik kan indgå som en meritgivende del af et studie. Det at få indsigt i ”maskinrummet” på en arbejdsplads kan være værdifuldt, ligesom der kan være en læring for den studerende i praktikken, som kan siges at blive modydelsen for indsatsen. Det må vel forventes, at arbejdspladsen bruger tid og sparring på praktikanten og i øvrigt giver mulighed for indsigt, om ikke direkte oplæring, i den type arbejde, der er tale om.

Mange af de praktikantstillinger, der opslås, har imidlertid som karakteristika, at man fx efterspørger den unges viden om sociale medier o.l. Der er således tale om, at praktikanten tilføjer arbejdspladsen viden, som den ofte ikke har i forvejen, og som den derfor gratis tilegner sig, når ikke der ydes nogen form for løn.

Hertil kommer, at arbejdsgiverne får dækket et behov ved gratis arbejde, som ellers kunne være blevet til et reelt lønnet job.

Efter at have fået øje på problemet har jeg tilmeldt mig e-mails fra DJØFs jobagent, der viser, at der for tiden næsten dagligt udbydes et betydeligt antal praktikantstillinger uden løn. Et antal, der væsentligt overstiger de reelle lønnede jobs, som fremgår af jobagenten.

Der er nok overvægt af praktikantstillinger blandt medie- og kommunikationsvirksomheder. Der er dog også en lang række andre typer virksomheder, der som nævnt spænder vidt, bl.a. fra Kongehuset, menighedsråd i det jyske og til NGO'er, der arbejder mod udbytning i Afrika, men som ikke holder sig tilbage fra at udnytte gratis arbejdskraft i Danmark.

Der synes at være en tilbøjelighed til hos arbejdsgiverne at mene, at når alle de andre gør det, kan vi også. Det sker tilsyneladende uden, at det overvejes, hvad man reelt tilbyder praktikanten, endsige tilrettelægger et program for denne. Der er i hvert fald nu utroligt mange ulønnede stillinger opslået, så fænomenet breder sig.

Mon ikke det var på tide, at de enkelte arbejdsgivere, uanset om de er offentlige eller af anden beskaffenhed, tænker nærmere over deres brug af ulønnede stillinger. Det var nok rimeligt at betale praktikanten en almindelig studenterløn. Så ville fristelsen til at bruge gratis arbejdskraft i reelle stillinger nok blev mindre. Det skulle jo nødigt være nødvendigt at etablere en lovgivning, som fx den for lærlinge, for at sikre, at unge, der gerne vil lære noget og have job, ikke bliver udnyttet.

Og hvad gør i øvrigt Djøf som fagforening for at imødegå denne udvikling for ulønnede job?

Med venlig hilsen

Lars Ingemann Petersen

S V A R :

Kære Lars Ingemann Petersen

Tak for dit indlæg og dit spørgsmål til Djøf.

Bekymringen for, om praktikanter erstatter almindelige job for færdige kandidater, er helt reel. Vi følger udviklingen tæt og er rede til at reagere, hvis mulighederne for at ansætte praktikanter bliver misbrugt. Djøf går ikke ind for ulønnet arbejde i normale stillinger. Har man et job, skal man naturligvis have løn – eller hvis jobbet er et praktikophold i forbindelse med studiet, merit for praktikopholdet. Og sådan er det heldigvis for langt de fleste. Vi spurgte ind til problemstillingen i Djøfs Studielivsundersøgelse 2013, hvor 80 pct. oplyste, at deres praktikhold var helt eller delvis meriterende – og at de derfor kunne få SU under praktikopholdet. Nogle få vælger at tage et ulønnet praktikophold, selv om det ikke giver merit. Det er ikke noget, vi bifalder i Djøf, men vi accepterer den enkeltes beslutning, som oftest er båret af et ønske om at få erfaringer fra en specifik virksomhed eller branche.

I Djøf er vi varm fortalere for, at de studerende får mulighed for at kombinere deres teoretiske færdigheder fra studierne med et studiejob eller praktikophold. Det giver erfaring og netværk – og en lettere og hurtigere vej til et fast job, når man afslutter studierne. Derfor er Djøf også aktiv formidler af både praktikophold og studiejob, så arbejdsgiverne og de studerende får lettere ved at finde hinanden. Vi tror på, at det alt andet lige er med til at gøre det akademiske jobmarked større – særligt hvis praktikanterne er ude i virksomheder, som ikke tidligere har stiftet bekendtskab med akademiske medarbejdere og den værdi, de kan tilføre virksomhederne.

Med venlig hilsen

Lisa Herold Ferbing, formand for Djøf

KRITIK AF FAGFÆLLER

Sagen drejer sig om en færdselsulykke i 2008, hvor en venstresvingende bilist kørte ind foran mig i et lysreguleret kryds. Jeg blev alvorligt kvæstet, og vores bil blev totalskadet. Modparten blev frikendt, fordi dommeren mente, at man kunne være i tvivl om, hvorvidt jeg var kørt over for rødt lys. Jeg har i mere end fire år forgæves forsøgt at blive rensset for denne mistanke. Jeg har ulejliget utallige embedsmænd i politiet, samtlige anklagemyndigheder - incl. Justitsministeriet - Den Særlige Klageret og Folketingets Ombudsmand. Min «journaldagbog» ville kunne udfylde ca. 10 dagbladskronikker, bilagsfortegnelsen er kommet op på nr. 141, og hele sagsmappen vejer næsten 3 kg. Jeg har ikke en eneste gang fået min evigt gentagne anmodning om en forhandling med sagsbehandleren imødekommet.

I øvrigt mener jeg, at dommen burde erklæres ugyldig. Den korrekte sagsbehandling ville have været at tiltale også mig for at have overtrådt færdselsloven. Så havde jeg haft mulighed for at fremføre min bevisførelse - og at appellere en eventuel domfældelse. Nu står jeg som den faktisk dømte.

Mit materiale indeholder alvorlig kritik af fagfæller og udtryk for min skamfølelse over disses overtrædelser af juraens grundlove. Hvis der er læsere, der kunne være interesseret i at kunne sætte sig mere ind i sagen, kan henvendelse rettes til min e-mail adresse: bruhns@anarki.dk

Med venlig hilsen
Olaf Bruhns

Har du et værelse i overskud?

Så lej det ud til en studerende.



Indryk en gratis annonce under studiebolig på djoefbladet.dk/boligsiden 



Som medlem af Djøf får du rabat på Codans elektronikforsikring, hvis du har en indboforsikring. Elektronikforsikringen dækker alt elektronik i dit hjem i op til 4 år fra købsdato.
Se mere på djoef.dk/forsikring

CODAN 

djøf



BOGREOLEN

ANMELDELSE

GODE FORTÆLLINGER OM LOBBYISME I DAGENS DANMARK

Af Mads Reinholdt, cand.scient.pol. og politisk konsulent



Tredje bind i den journalistiske magtanalyse. Sådan beskriver forfatterparret Susanne Hegelund og Peter Mose selv deres seneste bog 'Lobbyistens Lommebog'. Forfatterne fortsætter stilen fra de tidligere bøger 'Håndbog for statsministre' og 'Javel, Hr. Minister', og baserer deres analyse på et utal af samtaler med markante politikere, erhvervsfolk, embedsmænd og organisationsfolk for derigennem at tegne et portræt af den lobbyisme, der i folkemunde er forkæret, men på Slots-

holmen er en ukontroversiel del af dagligdagen.

Bogen er bygget op omkring 10 såkaldte lobbydyder. Altså dyder som den succesfulde og dygtige lobbyist besidder. Det spænder bredt fra ærlighed og sociale kompetencer til styr på facts og den rigtige sammensætning af lobbyistholdet. Enkeltvist argumenteres der fint for de 10 dyder, men når dyderne så senere i bogen skal flettes ind i fortællinger om forskellige beslutningsforløb, virker det ofte krampagtigt eller tilfældigt. Forsøget på at gøre dyderne til det styrende princip for bogen virker i teorien fornuftigt, men i praksis er forfatterne meget glade for den anekdotiske form, hvor fokus er på den gode historie. Det gør bogen til spændende og medrivende læsning.

Hegelund og Mose har deres eget firma, hvor de lever af at sælge strategisk kommunikation. Det kan have betydet, at de indimellem har måtte træde på bremsen for ikke at køre nuværende eller tidligere kunder og kollegaer over. Indimellem virker det som om, de holder sig lidt i skindet og ikke helt får afdækket de mere tvivlsomme elementer i dansk lobbyisme. Men det er forfatterne tilgivet, for deres erklærede mission er ikke et kritisk blik på lobbyisme, men primært at levere gode fortællinger, der viser, hvordan Beslutnings-Danmark fungerer.

'Lobbyistens Lommebog' bør være et must for de fleste djøfere. Ikke fordi man får opskriften på, hvordan man bliver den perfekte lobbyist, men fordi bogen er meget rig på interessante observationer om, hvordan samspillet mellem erhvervsliv, politikere og presse fungerer i Danmark.

Lobbyistens Lommebog – politikere under pres. Af Susanne Hegelund og Peter Mose. Gyldendal. 2013.

OMTALE

SKRIFTLIG JURA – DEN JURIDISKE FREMSTILLING



Skriftlig jura henvender sig til nysgerrige jurister, som skal formulere sig på skrift – uanset om det er i studiemæssig, praktisk eller videnskabelig henseende. Det omfattende stikordsregister gør også bogen anvendelig som opslagsværk. I 27 kapitler behandler førende eksperter aspekter af den skriftlige, juridiske fremstilling ud fra fire vinkler: 1) det juridiske fagområde, 2) teoretisk jura, 3) praktisk jura og 4) juraens kilder og sprog.

Thomas Riis og Jan Trzaskowski (red.): Skriftlig jura – den juridiske fremstilling. Ex Tuto Publishing.

OMTALE

"NAVN PÅ" – ESSAYS OM FINANSVERDENEN



Læs i 39 essays Lars Wismanns udlægning igennem 30 år om den finansielle verden. 412 personer indgår med navn i forfatterens beretninger, der med hans egne ord "handler om livet, mennesker og den finansielle verden." Ambitionen er, at mennesker skal tage ved lære af hinandens erfaringer.

I bogen kan man bl.a. læse om konsekvensen af jobløn fremfor 8 timers arbejde, 8 timers trihed og 8 timers hvile, og om finanscenteret på Gibraltar, der i 1990 kunne have betydet BRFs endeligt.

Lars Wismann: "Navn på" – Essays om finansverdenen. Eget forlag.

Kurser forår 2014

dm.dk/kurser

TITEL	MARTS	APRIL	MAJ	JUNI
Adobe InDesign og Photoshop for begyndere – 2 dage	12, 13			
Ansættelsesret og personalejura for ikke-jurister – 2 dage			20, 21	
Bliv en bedre underviser – 3 dage			21, 22	11
Brænd igennem (præsentationsteknik 2) – 2 dage			26, 27	
Den faciliterende projektleder – 4 dage	19, 20	23, 24		
5 Det personlige lederskab – 4 dage		28, 30	8, 9	
Dialog der forandrer – 3 dage	17, 18	23		
Effektiv hukommelse og memoteknik – 2 dage	25, 26			
5 Evaluering, kvalitetsudvikling, resultatstyring – 4 dage	5, 6, 26, 27			
5 Facilitering og coaching af grupper og team – 5 dage			8, 9, 21, 22, 23	
10 Facilitering: Teori, refleksion, praksis – 6 dage	7, 21	4, 25	9, 23	
5 Forandringsledelse – 4 dage		9, 10, 28, 29		
Forvaltningsret for ikke-jurister – 2 dage		7, 8		
Fra kollega til chef – 2 dage				3, 4
Fundraising – 2 dage			19, 20	
Fundraising – Jylland – 2 dage		23, 24		
Få styr på mødet – 2 dage	20, 21			
Grafisk facilitering – for begyndere – 2 dage		7, 8		
Grafisk facilitering – for øvede – 2 dage			26, 27	
Innovation – fra idé til realisering – 3 dage			6, 7, 21	
Intensiv workshop for erfarne facilitatorer – 3 dage		10, 30	20	
Journalistisk formidling af fagstof – 2 dage		29, 30		
Journalistisk formidling af fagstof – Jylland – 2 dage	25, 26			
5 Kommunikation i organisationer – 4 dage			15, 22, 26	2
Konsulent som sparringspartner – 2 dage	27, 28			
Leder uden kasket – 2 dage		9, 10		
Mindfulness på arbejdspladsen – 2 dage			27, 28	
Mediation og konfliktforståelse – 3 dage	26, 27, 28			
Ordet er dit – eller er det? – 2 dage	10, 11			
5 Projektledelse – 4 dage		28, 29	8, 9	
Projektledelse og projektstyring – 2 dage		28, 29		
Projektledelse og projektstyring – Jylland – 2 dage		2, 3		
Regnskab og økonomistyring for ikke-økonomer – 2 dage	25, 26			
Selvledelse gennem personlig planlægning – 2 dage			8, 9	
Sig det med billeder – 2 dage		3, 4		
Skriv gode webtekster – 2 dage	24, 25			
Skriv så de lytter – 2 dage			6, 27	
Sociale medier – 2 dage			8, 9	
Statistik for ikke-statistikere – 2 dage			21, 22	
Statistik med excel – 2 dage				12, 13
Strategisk ledelse af udviklingsprojekter – 3 dage	5, 6, 7			
Tal så de husker dig (præsentationsteknik 1) – 3 dage		1, 2, 25		
Webredaktør i verdensklasse – 3 dage	12, 13, 14			

5 Står for antal ECTS-points

DM er en fagforening for 45.000 kandidater og studerende inden for humaniora, naturvidenskab, samfundsfag og sundhedsvidenskab. Medlemmerne arbejder både i det private og offentlige med blandt andet uddannelse, forskning, kommunikation, administration, it og miljø. DM arbejder for et godt og udviklende arbejdsliv i balance, gode løn- og ansættelsesforhold og nye jobmuligheder for medlemmerne.

Personalia

OFFENTLIG ADMINISTRATION

Steen Würtz Scient.pol. VEU Chef Mercantec (adm) 01-11-2013

Vicky Wedel Damgaard Oecon. Planlægningskonsulent Region Syddanmark, Sygehus Lillebælt 01-01-2014

Kit Claudi Grøn-Iversen Jur. Dekan Professionshøjskolen UCC (adm) 01-01-2014

Birgitte Basse Gade Jur. Sekretariatschef Sundhed, Omsorg, Pædagogik. København og Nordsjælland (adm) 01-12-2013

Line Ringsholt Jensen Polit. Specialkonsulent Banedanmark 01-01-2014

Anita Hoffer Jur. Jurist Tele Greenland A/S 02-12-2013

Lars Kristian Kjær Jur. Fuldmægtig, cand.jur. Frederiksberg Kommune 02-12-2013

Sandra Damgaard Hartmeyer Scient.pol. Konsulent Region Sjælland, Regionshuset 01-01-2014

Rasmus Hjorth Iversen Scient.pol. Fuldmægtig Moderniseringsstyrelsen 02-09-2013

Peter Emil Engedal Scient.pol. Fuldmægtig Udenrigsministeriet 01-09-2013

Anders Hjelholt Scient.pol. Særlig rådgiver Forsvarsministeriets Departement 01-08-2013

Birgitte Søndergaard Laursen Studieadministrationschef Copenhagen Business Academy (adm) 01-01-2014

Randi Møllnitz Frydensberg HA Økonomi- og udviklingskonsulent Sorø Kommune 01-02-2014

Maria Cecilie Vonsild AC fuldmægtig Region Syddanmark, HR 01-01-2014

Sahra Hjorth Petersen Merc.int. PhD stipendiat Aalborg Universitet, Det Samfundsvidenskabelige Fakultet (adm) 01-10-2013

Katrine Basbøll Merc.-jur. Underviser TietgenSkolen (u&f) 01-02-2014

Ane Kirstine Viller Hansen Scient.san.publ. Konsulent Region Sjælland, Regionshuset 02-12-2013

Andreea Mardale Scient.adm. Fuldmægtig Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering 01-10-2013

PRIVATE

David Gullberg HD, øvrige Direktør Danmarks Cykle Union 01-12-2013

Andreas Hvejsel Andersen Merc. Controller Energi Danmark A/S 01-11-2013

Ralf Jonathan Hollander Merc. Marketingskonsulent ChangeGroup ApS 01-12-2013

Catrine Christoffersen Merc. Campaign Manager Realtime Targeting ApS 01-12-2013

Lisbeth Stubager Mols Marketing and Management Communication HR Advisor Siemens Aktieselskab 01-09-2013

Thomas Harley Larsen HD i Afsætningsøkonomi / Udenrigshandel Europæiske Salgschef D Line A/S 01-01-2014

Charlotte Lindhardt Konsulent Konsulent Charlotte Lindhardt 01-12-2013

Martin Stryhn Koch Scient.soc. Analytiker Oxford Research A/S 01-01-2014

Jeanette Fabros Knudsen Merc. Adm. Direktør EL-Light ApS 04-12-2013

Louise Irene Holm Hansen Scient.pol. Kommunikationsmedarbejder Bo-Vest, Boligsamarbejdet på Vestegnen 01-02-2014

Martin Høgholm Jur. Advokatfuldmægtig Advokathuset A/S Resenvej 83 01-02-2014

Bjarke Targaard Hartkopf Scient.pol. Konsulent Damvad Danmark a/s 01-09-2013

Anne Selsøe Sørensen Scient.pol. Konsulent SOSU-Lederforening 01-01-2014

Martin Juhl Mikkelsen Scient.pol. Konsulent Rambøll Management Consulting A/S 02-01-2014

Søren F. Frandsen Scient.adm. Økonomi- og Administrationschef Jema Agro A/S 01-01-2014

Heidi Pontoppidan Föh Jur. Corporate Counsel Dupont Nutrition Biosciences ApS 02-01-2014

Andreas Boysen-Kleist Jur. Senior Consultant Rambøll Management Consulting A/S 01-11-2013

Damian Leszkowicz Jur. Juridisk Rådgiver & Mentor Red Legal Advice 01-01-2014

Thomas Grotkjær Nielsen Oecon. Programkoordinator for Afrika Ibis 09-12-2013

Caroline Demant Nordentoft Jur. Chefkonsulent Bryggeriforeningen Faxehus 01-01-2014

Peter Broen Jur. Advokat Storm Broen Advokatfirma 01-01-2014

Christian Rohmann Scient.soc. Projektleder og forretningsudvikler Delebilfonden 01-01-2014

Berit Hjort Bek Scient.soc. Kommunikationskonsulent Danmarks Idræts-Forbund 01-02-2014

Henrik Wolfhagen Rer.soc. Økonomichef Stengel Anlæg A/S 24-10-2013

Helle Willumsen Scient.pol. Consultant Hamilton Data Services 04-12-2013

Lars Bøjesen Scient.pol. Sekretariatsleder Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte 01-02-2014

Tina Frich Polit. chefkonsulent Bus & Tog 01-01-2014

Jens Christian Elley Merc.dat./Merc.(it) Projektleder Jeudan Servicepartner A/S 02-12-2013

PRIVATE/HALVOFF. INST.

Luise Sanderhoff Østerlund Scient.adm. Administrations- og souschef Statens Center for Kompetenceudvikling 01-12-2013

Sigrid Gjessing Jacobsen Scient.pol. Projektleder Food Organisation of Denmark 01-12-2013

ØVRIGE

Mie Koch Jur. Advokatfuldmægtig Storm Thygesen Advokatfirma 01-01-2014

DUALITETER I LEDELSE

ET NYT LEDELSESUDVIKLINGSFORLØB
FOR LEDERE AF LEDERE I STAT, REGIONER,
KOMMUNER OG DEN TREDJE SEKTOR

v. Ida Hoeck, Peter Hansen-Skovmoes og Anne Jøker

Læs mere på: dualiteter.flexevent.dk





Af Mads Matzon / Foto af Lars Bahl

Forbedrer velfærden gennem evalueringer

Cand.scient.pol. Nete Krogsgaard Niss evaluerer velfærdsydelser for at gøre dem bedre. Det gør hun i sit nye job i SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

Hvad er SFI?

"Vi er en sektorforskningsinstitution, som laver forskning på velfærdsområdet. Vi er 200 medarbejdere og ligger lige ved Nyhavn i København."

Hvorfor forsker I i velfærd?

"Vores mission er at levere viden til velfærd. Vi forsøger at gøre en forskel for de sociale indsatser ved gøre dem vidensbaserede til gavn for borgerne."

Hvad er din nye titel?

"Seniorrådgiver i afdelingen for kontrollerede forsøg."

Hvad er det for forsøg?

"Det er randomiserede (tilfældig fordeling af forsøgspersoner, red.) kontrollerede forsøg. Vi måler på nogle mennesker, som får en særlig velfærdsindsats, og så har vi en kontrolgruppe, der får det, som kommunen plejer at tilbyde."

Hvad kunne indsatsen være?

"For eksempel forældretræningsprogram-

mer for forældre, der er socialt udsatte, eller som har en form for risikoprofil. Så måler vi på, hvordan indsatsen påvirker dem og deres børn."

For at?

"For at se effekten af indsatsen og også afprøve nye indsatser."

Hvordan måler I?

"Typisk med spørgeskemaer og registerdata."

Hvad er din rolle i sådan et projekt?

"Blandt andet har jeg kontakt til kommunerne om evaluering af deres indsatser. Jeg rekrutterer også deltagere til forsøg, underviser i effektmåling og er med i alle faser af evalueringerne. Vi laver også andre former for effektmåling, så det er ikke kun randomiserede forsøg, vi bruger tiden på."

Hvilket job kommer du fra?

"Jeg var i Ledelsessekretariatet på Professionshøjskolen Metropol. Der sad jeg med kvalitetssikring og evaluering på tværs af uddannelserne."

Hvorfor søgte du dit nye job?

"Jeg ville gerne hen et sted, hvor der var en stor faglighed omkring evalueringer. Jeg blev selv færdig med en master i evaluering i sommer."

Hvorfor evaluering?

"Det er spændende, fordi det kan bruges til at gøre ting bedre. Man bør altid kigge tilbage på det, man har lavet, og se, om man kunne have gjort det på en bedre måde. Jeg er også meget nysgerrig anlagt, så det falder mig naturligt at undersøge og evaluere."

Hvordan ser fremtiden ud?

"Jeg skal overtage et projekt, der handler om indsatser til overvægtige børn. Det involverer blandt andet Julemærkehjemmene. Jeg håber på, at det, vi laver, gør noget godt for nogle udsatte borgere."

Og du gør forskellen gennem evalueringer?

"Det er der, jeg synes, jeg kan gøre det bedst." ■

TR ved et tilfælde

Det var ikke en del af planen, at Jacob Magnussen skulle være tillidsrepræsentant. Men efter tre år på posten er lektoren ved Professionshøjskolen Metropol nu kåret som Årets TR.

Af Christine Theisen / Foto: Thilde Dehlsen

Hvorfor blev du tillidsrepræsentant?

Det var den klassiske situation, hvor man sidder til mødet, og ingen melder sig. Alle håber, at en anden rækker hånden op. Efter lang tids tavshed sagde jeg, at jeg gerne ville, hvis der blev oprettet en klub og en bestyrelse.

Hvorfor var det vigtigt med en Djøf-klub?

For mig var det afgørende for at have nogle at støtte mig til og et forum, som kan være med til at klæde mig på. Det er med til at give mig legitimitet, at de ting, jeg går videre til ledelsen med, ikke kun er noget, jeg selv synes, men at det er noget, vi har diskuteret i bestyrelsen og på årets generalforsamling.

Hvad kræver det at være tillidsrepræsentant?

Man kan sige, at rollen har ændret sig over de sidste år, fordi tid mange steder er forsvundet som en måde at opgøre arbejdsindsatsen på. Hos os har det blandt andet afstedkommet et større behov for gennemsækelighed i fordelingen af opgaver og i, hvilke kriterier der styrer, om man kan få tildelt eller fjernet opgaver. Bølgerne kan godt gå højt, men efter den seneste APV og trivselsmåling og et påbud fra Arbejdstilsynet, har ledelsen også erkendt, at der skal gøres noget.

Hvordan håndterer du det?

Det er en stor udfordring at lykkes som tillidsrepræsentant. Som person er man

nødt til at have gennemslagskraft og fremstå åben og troværdig. Jeg bruger fx meget tid på at begrunde forslag og beslutninger. Det skaber ikke altid glæde, men i det mindste en forståelse.

Helt lavpraktisk handler det også om at forberede sig både taktisk og strategisk til SU-møderne. Og så holder jeg meget fast i at få vigtige kommentarer og indsigelser med i referaterne, så vi kan bruge dem som huskeseddel og til at fastholde ledelsen på de aftaler, vi indgår.

Derfor blev det Jacob

Kollegerne indstillede Jacob Magnussen til titlen som Årets TR med ord som:

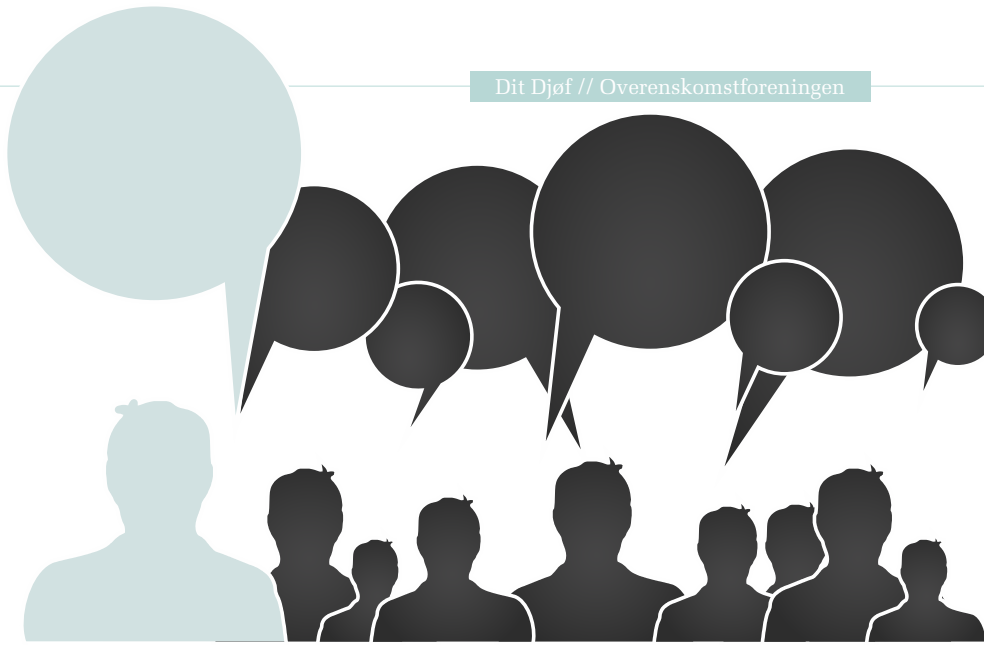
- fantastisk engagement
- pragmatisk
- løsningsorienteret i en turbulent tid
- styrer gennem kaos.

Årets TR

De sidste tre år er Årets Djøf-tillidsrepræsentant blevet valgt på baggrund af indstillinger fra Djøfs medlemmer. Ud over æren får både tillidsrepræsentanten og den relevante Djøf-klub en mindre præmie.



Deltag i debatten



Hvordan skaber offentligt ansatte djøfere værdi?

Hvilke krav oplever offentligt ansatte djøfere i deres arbejdsliv?

Og hvilken værdi skaber de i hverdagen – på deres arbejdspladser og i samfundet?

For at bistå medlemmerne optimalt på nutidens og fremtidens offentlige arbejdsmarked sætter Djøfs Overenskomstforening ekstra fokus på disse spørgsmål i det kommende år.

I februar og marts 2014 bidrager en gruppe medlemmer af Overenskomstforeningen med deres præg på diskussionen ved at afholde en række spændende og højaktuelle debatarrangementer om fremtiden for offentligt ansatte djøfere.

- **Fra bureaukrat til resultatleder**
- farvel til djøf-stereotypen
4. februar, Odense
- **Når den gode dialog lykkes**
5. marts, København
- **Djøfisering vs. Governance**
13. marts, Aarhus
- **Djøf-kompetencen i praksis**
26. marts, København.

Alle er velkomne til at deltage. Find mere information om arrangementerne på djoef.dk/arrangementer

Valg til Overenskomstforeningens bestyrelse

Overenskomstforeningen skal vælge bestyrelse i 2014.

Djøfs Overenskomstforenings bestyrelse består af 12 personer fordelt på:

- 5 pladser til statsadministrationen
- 3 pladser til det kommunale område
- 1 plads til henholdsvis det regionale område, universitets- og forskningsområdet, politi og ret samt området for undervisere på erhvervsgymnasier, erhvervsakademier og professionshøjskoler.

Valget gælder en 2-årig periode.

Bestyrelsens kandidatliste er offentliggjort på djoef.dk/valg2014overenskomstforening hvor du også kan læse mere om valget og processen.

VÆR OPMÆRKSOM PÅ
Hvis der bliver kampvalg, afholdes valget elektronisk. Det er derfor vigtigt, at du har opdateret dine medlemsoplysninger i Mit Djøf, djoef.dk/mitdjoef, så du kan gøre din indflydelse gældende.

Djøfs barselsnetværk

Savner du faglig inspiration og sparring midt i babyens og bleer? Så tilmeld dig Djøfs barselsnetværk, og få mulighed for at drøfte faglig udvikling og karrierepleje med andre djøfere på barsel.

Netværket består af tre møder med faste temaer:

- Karriere – sådan kan jeg pleje min karriere før, under og efter barsel.
- Netværk – sådan udvikler jeg mit netværk under barsel, herunder brug af kaffemødet og LinkedIn.
- Work-life balance – hvordan ser hverdagen ud, når jeg kommer tilbage på job? Og hvordan ønsker jeg, at det skal være?

Næste netværk starter 5. februar i København.

Læs mere om Djøfs barselsnetværk, og tilmeld dig på djoef.dk/barselsnetvaerk



Nye faglige oplevelser



Stine Bosse

– fra finanssektoren til Operaen

Kom med på rundvisning i Operahuset, og få herefter Stine Bosses bud på ligheder og forskelle på ledelse i den finansielle sektor og i den kunstneriske verden.

27. januar kl. 16.30-19.30, København

For medlemmer af Djøf Finansnetværk



Mindfulness i praksis

Kom og hør, hvad praktiseret mindfulness kan betyde i organisatorisk og privat sammenhæng.

23. januar kl. 17-20.30, København

Fokus på karrieren

Djøfs Karriere- og Kompetencecenter tilbyder gratis arrangementer inden for karriere, karriereudvikling og jobsøgning.

Effektiv jobsøgning

22. januar kl. 10-15, København

Succes med LinkedIn

23. januar kl. 17-19, Odense

Din karriere – din fremtid

28. januar kl. 17-20, København

Succes med LinkedIn

29. januar kl. 8.30-10.00, København

Styr dit valg

30. januar kl. 8.30-10, Aarhus

Se mere på

djoef.dk/kurser-og-arrangementer

Gi'r du en kop kaffe?

Inden Rasmus Salling blev udstationeret til Bruxelles, kontaktede han det danske Djøf-netværk i byen. Det har været med til at give ham en god start på de to år, han skal være i Belgiens hovedstad.

I oktober 2013 pakkede Rasmus Salling sit danske hjem ned og flyttede til Bruxelles. Han var blevet udstationeret med sit arbejde som advokat for den franske industrigigant Schneider Electric, global specialist i energioptimering og i Danmark mest kendt for Lauritz Knudsen-kontakterne. Inden Rasmus forlod Danmark, undersøgte han bl.a., om Djøf kunne gøre noget for ham, når han skulle bo i udlandet.

”Jeg vidste ikke, at der eksisterede et netværk for djøfere i Bruxelles. Da jeg så det på Djøfs hjemmeside, skrev jeg til formanden for netværket, Søren Hyldstrup Larsen, og spurgte, om jeg måtte invitere mig selv på en kop kaffe, når jeg kom til byen.”

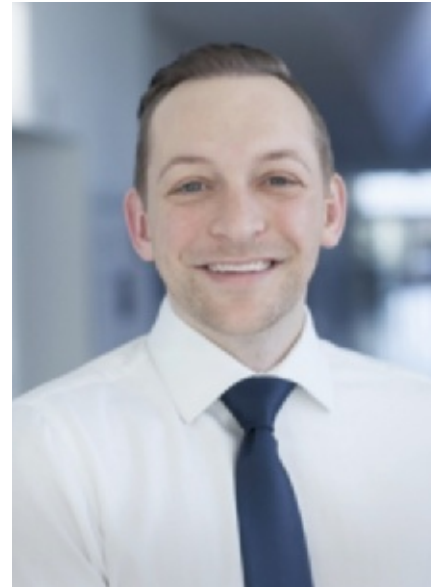
Søren skrev tilbage, at Rasmus var velkommen.

”Det var rigtig fint at have sådan en kontakt allerede hjemmefra. De bedste staldtips får man jo af mennesker, der selv har prøvet skiftet fra Danmark til Bruxelles og ved, hvad det er godt at være opmærksom på,” siger Rasmus Salling.

Ny by – nye relationer

Netværket Djøf Belgien holder jævnligt arrangementer med fagligt og socialt indhold på programmet. Kort tid efter at Rasmus Salling var flyttet til Bruxelles, deltog han i et arrangement om at være ny dansker i Belgien.

”Når man kommer til en ny by og skal til at opbygge helt nye relationer, er det super med sådan et netværk, hvor man kan møde andre i samme situation som en selv og både tale fagligt og socialt.”



Netværket tæller mest

På spørgsmålet, om Rasmus er klar over de andre fordele, han kan få ud af sit Djøf-medlemskab, mens han bor i udlandet, som fx rabat på Djøfs kurser, siger han:

”Rabatterne er selvfølgelig et gode, men for mig er det ikke afgørende. Jeg er glad for at vide, at jeg fortsat kan bruge Djøf til rådgivning og karrieresparring, mens jeg er i Belgien. Og ellers betyder adgangen til et netværk mest. Jeg skal kun være her i to år og vil gerne have en masse ud af det. Via mit medlemskab af Djøf har jeg hurtigt fået kontakt med andre danskere og følt mig meget velkommen.”

Se mere om Djøf Belgien på djoef.dk/Belgien

NÆSTE ARRANGEMENT I DJØF BELGIEN

Sådan kan et praktikophold fremme din karriere

Djøf Belgien inviterer alle stagiaires i Bruxelles til en aften om, hvordan opholdet i Bruxelles kan bruges som karriereværktøj.

Program

- Sådan får du dit CV til at træde frem i mængden af ansøgere.
- Erfaringer med at finde arbejde i Bruxelles.
- Hvad gør en stagiaire til en attraktiv kandidat?

Tid og sted: 20. januar kl. 18.30-21, Bruxelles

Se mere på djoef.dk/Bruxelles

Medlemsfordele, når du bor i udlandet

Sparring om job og karriere evt. via Skype, Djøf-kurser til nedsat pris og nedsat kontingent, hvis du er ansat på udenlandsk kontrakt.

Se alle fordelene på djoef.dk/udlandsfordele

Mød djøfere rundt om i verden

Djøf har fysiske netværk i New York, Washington DC, Paris, London, Bruxelles, Barcelona og Hanoi. Find dem på djoef.dk/udlandsnetvaerk

Tjek også djoef.dk/verdenskortet, og se de 51 steder i verden, hvor djøfere står klar til at svare på dine spørgsmål om at bo og arbejde i udlandet.



Forvaltningsretten i hovedtræk

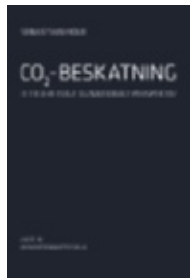
af Dimitri Weil

Få overblik over forvaltningsretten. Bogen beskriver på en kort og overskuelig måde de forvaltningsretlige problemstillinger og bl.a. de ændrede regler i offentlighedsloven og forvaltningsloven, som træder i kraft i 2014.

Bogen er skrevet i et letforståeligt sprog og kan med fordel bruges som opslagsbog og introduktion til de forvaltningsretlige emner.



2. udgave 2013
104 sider, hæftet
Kr. 165,-
Medlemspris kr. 132,-



CO₂-beskatning – i et EU-retligt og nationalt perspektiv

af Sebastian Houe

Nyu bog undersøger reglerne for beskatning af CO₂-udledning. Forfatteren tager afsæt i de rammer, EU-retten opstiller for de enkelte medlemsstaters kompetence til at indrette nationale CO₂-afgiftssystemer. Derfor analyseres reguleringen af den danske CO₂-afgift med udgangspunkt i de EU-retlige rammer. Med denne bog er der for første gang udarbejdet en samlet fremstilling af ovenstående emne på dansk.



1. udgave 2013
308 sider, hæftet
Kr. 600,-
Medlemspris kr. 480,-



Nordic Tax Journal Open Access

Jane Bolander (red.)

»Nordic Tax Journal« er et nyt onlinetidsskrift, som behandler skattevidenskaben bredt. Artiklerne omfatter skatteret, skatteøkonomi og skattepolitik med udgangspunkt i de nordiske landes skattesystemer. Tidsskriftet udkommer to gange årligt og indeholder artikler, boganmeldelser og kommentarer til national og international beskatning.

»Nordic Tax Journal« er et open access tidsskrift. Artiklerne er derfor offentlige tilgængelige og kan frit downloades.



Nummer 1
Årgang 2013
Open Access via
www.djoef-forlag.dk



Juridiske emner ved Syddansk Universitet 2013

Hans Viggo Godsk Pedersen (red.)

Forskningen ved Juridisk Institut på Syddansk Universitet har over en årrække gennemgået en forvandling. Bogen samler artikler fra en række medarbejdere ved instituttet, som viser spændvidden i de emner, der bearbejdes i den juridiske forskning ved instituttet. Forskningen dækker i dag ikke alene de traditionelle juridiske områder, men også andre nyere fagområder, der ikke er en del af juraen i snæver forstand, men som supplerer juraen med en større forståelse af reguleringen og virkningen deraf.



1. udgave 2013
433 sider, hæftet
Kr. 450,-
Medlemspris kr. 360,-



Henrik Stampe

Enevældens menneskelige ansigt

af Ditlev Tamm & Morten Kjær

Henrik Stampes vigtigste bidrag til juraen er hans erklæringer om en lang række af tidens lovgivningsspørgsmål, som han udarbejdede som embedsmand. Stampe var med erklæringerne med til at give enevælden et menneskeligt ansigt. Bogen samler et udvalgt af disse tekster i et let moderniseret og kommenteret format. Som læser kommer du i direkte kontakt med et af det gamle regimes lyseste hoveder.



1. udgave 2013
106 sider, hæftet
Kr. 100,-
Medlemspris kr. 80,-



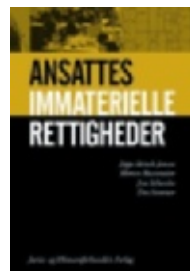
Arbejdsret

af Ole Hasselbalch

»Arbejdsret« omfatter reglerne om virksomheders, medarbejders og organisationers forhold til hinanden på arbejdsmarkedet. Bogen behandler blandt andet organisationsvæsenet, retskilderne, internationalt arbejdsretlige forhold, ansættelsesretten, den kollektive arbejdsret og arbejdsmiljøretten. Fremstillingen er skrevet som lærebog for studerende og som oversigtsværk for arbejdsmarkedets praktikere.



11. udgave 2014
552 sider, indbundet
Kr. 1.085,-
Medlemspris kr. 868,-



Ansattes immaterielle rettigheder

af Jeppe Brinck-Jensen, Morten Rosenmeier, Jens Schovsbo & Tine Sommer

Meget immaterialretligt beskyttet stof skabes af ansatte som led i deres arbejde for en arbejdsgiver. Denne nye bog behandler i, hvilket omfang arbejdsgivere får del i retten til immaterialretligt beskyttet stof skabt af ansatte, og hvilke betingelser der skal være opfyldt i den forbindelse. Fremstillingen er fokuseret på ophavsret, patentret, brugsmodelret, designret, kendetegnret og halvlederbeskyttelse.



1. udgave 2013
214 sider, indbundet
Kr. 375,-
Medlemspris kr. 300,-



Designret

Designloven med kommentarer

af Jens Schovsbo & Niels Holm Svendsen

Lovkommentaren skaber klarhed over designloven, herunder retsreglernes indhold og anvendelse. Med fremstillingen er virksomheder og deres rådgivere i stand til at udnytte det designretlige system i Danmark fuldt ud. Fremstillingen er fokuseret på designloven og dansk retspraksis, herudover inddrages international (især nordisk) praksis i et vist omfang.



2. udgave 2013
455 sider, indbundet
Kr. 1.200,-
Medlemspris kr. 960,-

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

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



Djøfs kurser og uddannelser

Se flere på djoef.dk/efteruddannelse

"Djøfs kurser og uddannelser
Altid kvalificeret"

Chefkonsulentuddannelsen

Som chefkonsulent står du ofte uden formelt ledelsesansvar. Uddannelsen fokuserer derfor på at øge din personlige og organisatoriske gennemslagskraft. Du bliver mere bevidst om din rolle og får en teoretisk ballast kombineret med praktiske redskaber til at håndtere de udfordringer, du som nøglemedarbejder står over for.

Tid og sted: modul 1 opstart 2. april 2014, København

Den nye offentlighedslov – onlinekursus

I en inspirerende form får du en grundig og systematisk indføring i den nye offentlighedslov, så du får overblik over og indsigt i problemstillinger knyttet til aktindsigtsanmodninger. Du træner det, du lærer, ved at forholde dig til dilemmaer, som er indlagt i undervisningen. Dette sker sideløbende med vidensdeling og feedback fra andre kursusedtagere.

Fra februar 2014

Koncentration og overblik med mindfulness

Med fokus, overblik og prioritering i hverdagen bliver du bedre til at håndtere det moderne arbejdsliv på en mere hensigtsmæssig måde. Ved at arbejde med dine styrker bevæger du dig i retning af dine værdier og får fornyet energi. Oplev efter kurset en bedre balance samt større beslutningsdygtighed og glæde i arbejdslivet og livet generelt.

Tid og sted: opstart 27. februar 2014, København

Forvaltningskonferencen 2014

Topledere, politikere og ledende profiler fra forsknings- og mediemiljøet giver deres input til nytænkning af den offentlige velfærdsproduktion. Vi vender dilemmaerne om friere tøjler, men samtidig større ansvar for resultater, effektivisering uden serviceforringelser og behårde satsninger på digitalisering og omprioritering.

Tid og sted: 6. februar 2014, København

Diplomuddannelsen i ledelse, modul 1

Med en diplomuddannelse i ledelse får du ikke bare papir på dine kvalifikationer. Du sikrer dig samtidig en fagligt stærk, kompetencegivende lederuddannelse, der udvikler dig til en komplet leder, som kan arbejde professionelt med komplicerede strategiske og organisatoriske problemstillinger.

Læs mere på djoef.dk/diplom.

Tid og sted: modul 1 opstart 18. eller 20. februar 2014, København

Praktisk forvaltningsret

Få opdateret din eksisterende forvaltningsretlige viden ved hjælp af praktiske eksempler og cases, der tager udgangspunkt i de offentlige myndigheds daglige virkelighed. På kurset vil du tilegne dig praktiske værktøjer, som gør dig i stand til at efterleve forvaltningsretten, samtidig med at du foretager en effektiv sagsbehandling.

Tid og sted: 24. februar 2014, København

djøf

Jobunivers.dk

find dit nye job her

HNG Naturgas 9

Faxe Kommune 11

Ankestyrelsen 13

... se flere jobs på jobunivers.dk

AdvoJob

Jobbørs for advokatbranchen



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

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

DANSKE
ADVOKATER

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

IRISgroup

Vil du være med til at
skabe grundlaget for
fremtidens erhvervs-
og innovationspolitik?

Læs mere om stillingen på side 7

Vollsmose Sekretariatet

søger to resultatorienterede mentorer med relations- og handlingskompetencer:

- En beskæftigelsesmentor
- En iværksættermentor

Vi arbejder med boligsociale og bystrategiske indsatser inden for blandt andet børn, unge, familier og udsatte grupper i et tæt samarbejde med beboere, boligorganisationer, Odense Kommune, frivillige og private.

Har du lyst til at være en del af det faglige fællesskab, der professionelt arbejder helt i front med hjælp-til-selvhjælp, beskæftigelse og selvforsørgelse i Vollsmose, så læs mere på www.vollsmose.dk/job

Ansøgningsfrist mandag den 27. januar 2014 kl. 9.00



UCC søger ambitiøs leder til internationalisering



UCC skal styrke sin internationale profil inden for uddannelse, forskning og udvikling. Derfor har vi brug for en erfaren og ambitiøs leder af det internationale arbejde.

Som leder får du ansvar for at igangsætte, koordinere og følge op på vores strategi og handleplaner i samarbejde med uddannelsesledere, internationale koordinatore og medarbejdere i studieadministrationen.

Læs mere om stillingen på ucc.dk. Ansøgningsfristen er den 31. januar, og vi forventer at holde samtaler i uge 6 og 7.

Vil du vide mere, er du velkommen til at kontakte UCC's forskningschef Lise Tingleff på lt@ucc.dk, tlf. 4189 7146.

Om os

Professionshøjskolen UCC uddanner kvalificerede medarbejdere og ledere til landets folkeskoler, pædagogiske arbejdspladser og sundhedssektor. Med mere end 15.000 studerende og omkring 1.000 ansatte fordelt på afdelinger i Storkøbenhavn, Hillerød og på Bornholm er vi med til at præge den virkelighed, vi er en del af og arbejder målrettet med forskningsbaseret viden om, hvad der virker i praksis. UCC er med til at styrke respekten for og anerkendelsen af de professioner vi uddanner til, så vi også i fremtiden kan tiltrække flere og bedre studerende.



Kvalitetschef – GENOPLAG Hospitalsenheden Horsens

Vi vil et sundhedsvæsen på højt, internationalt niveau, hvor der er partnerskab med patienten, kvalitet og sammenhæng i alt.

- Brænder du for ledelse og udvikling i sundhedsvæsenet?
- Har du indsigt og interesse i kvalitetsudvikling, IT og innovation?
- Forstår du virkeligheden i en højproduktiv klinisk virksomhed?
- Kan du se muligheder og udvikle ideer sammen med andre?
- Kan du få det til at ske?

Så er du måske vores nye Kvalitetschef – også vil vi gerne høre fra dig.

Se det fulde opslag på www.rm.dk/job.

et arbejde med hjerne og hjerte





VIL OG KAN DU GØRE EN FORSKEL?

VARDE KOMMUNE SØGER NY KOMMUNALDIREKTØR!

Varde Kommune skal have ny kommunaldirektør, da den nuværende går på pension.

Et attraktivt job i en kommune, der vil opleves som:

- en kommune med et hav af muligheder og plads til fyrtårne
- en kommune hvor det gode liv leves
- en kommune med adgang til unikke naturområder

Kommunaldirektøren vil komme til en kommune, som er kendetegnet ved ordentlighed og gensidig respekt.

Varde's nye kommunaldirektør skal være strategisk, analytisk og dagsordensættende i ord og handling. Kommunaldirektøren må være oprigtigt interesseret i Varde Kommunes udvikling af velfærdssamfundet med et klart og tydeligt blik for fremtidens udfordringer.

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

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

Stillingen besættes på kontraktvilkår.

Du kan fortroligt henvende dig til og få nærmere oplysninger hos kommende borgmester Erik Buhl, tlf. 40 17 44 54 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 40 32 61 83, der er konsulent på ansættelsesopgaven.

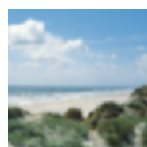
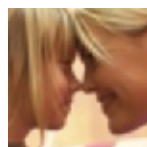
Ansøgningen med angivelse af fortrolig mailadresse sendes til chefsekretær Lone Sørensen, KLK, på mailadresse loe@kl.dk, så den er modtaget senest mandag den 27. januar 2014 kl. 8.00.



Varde Kommune med omkring 50.000 indbyggere strækker sig fra Nymindegab i nord til Skallingen i syd. Vores lange kyststrækning og den vilde uspolerede natur kommer både lokale borgere og turister til gode.

Varde Kommune med omkring 3900 ansatte står for professionel løsning af de kommunale opgaver. Varde Kommune er en effektiv organisation med ordentlige personaleforhold.

Primo 2015 får Varde Kommune en topmoderne administrationsbygning med plads til 265 medarbejdere.



UNIVERSITY OF COPENHAGEN



Department of Political Science

We invite applications for the following positions:

- Associate Professorship(s) in Political Science
- Full Professorship(s) and/or Professorship(s) with Special Responsibilities in Political Science

The positions are available from September 1, 2014 or as soon as possible thereafter.

Closing date:

20 February, 2014.

Full announcement:

Applications cannot be based on this extract.

See http://www.ku.dk/english/available_positions/vip/ or www.jobportal.ku.dk.

Information about the Department can be found at <http://polsci.ku.dk>

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

www.ku.dk/english



midt
regionmidtjylland

Rutineret planlægningsmedarbejder Økonomi- & planlægningsafd, Regionshosp. Randers

I Økonomi- og planlægningsafdelingen på Regionshospitalet Randers er der en stilling som AC-fuldmægtig ledig til besættelse snarest muligt - 37 timer/uge, med mulighed for deltid.

Vi søger en planlægningsmedarbejder med solid faglig og personlig profil, som kan varetage planlægningsopgaver på sygehuset.

Du er velkommen til at kontakte økonomichef Søren Vestergaard på 7842 0131 eller mobil 61 68 94 03.

Vi skal have din ansøgning senest den 20. januar 2014 kl. 12.00

Hele stillingsopslaget kan ses på: www.rm.dk

Stærk profil til at arbejde med Økonomi, aktivitet og analyser

Koncernøkonomi - Aktivitet og Økonomi

Til Koncernøkonomi i Region Midtjylland søger vi en medarbejder til at arbejde med økonomi, aktivitet og analyser indenfor sundhedsområdet. De primære arbejdsopgaver er indenfor økonomi og aktivitetsstyring.

Stillingen er placeret i Koncernøkonomi i kontoret Aktivitet og Økonomi.

Vi søger en medarbejder, der har stor interesse for økonomi og aktivitetsstyring, har gode analytiske evner og kan formidle økonomiske problemstillinger på en let tilgængelig måde.

Ansøgningsfrist er den 22. januar 2014.

et arbejde med hjerne og hjerte

midtjob
.dk

naturgas.dk



Naturgassens rolle i fremtidens energisystem

Akademisk medarbejder til rammevilkår og direktionsbetjening

Har du lyst til at arbejde med udformningen af rammerne for fremtidens energisystem, herunder særligt naturgassens og biogassens rolle, og har du lyst til at komme tæt på topledelsens beslutninger i Danmarks største naturgasselskab, så har HMN Naturgas et job til dig.

Som led i liberaliseringen af energimarkedet er der skabt mange og stadig mere komplicerede regler. I de kommende år, hvor fremtidens energisystem bliver fastlagt, vil der fortsat ske en udvikling af rammerne på området, da naturgassen vil få et stadigt større samspil til de øvrige dele af energisystemet (el, varme, transport, biogas).

Overordnet bliver opgaven at sikre rammerne for den fremtidige udnyttelse af gasnettet til såvel naturgas som til biogas samt de øvrige fremtidige vedvarende gasser.

Til vores afdeling for forretningsudvikling og planlægning søger vi derfor en ny medarbejder, der kan øge afdelingens kompetenceniveau omkring rammerne og reguleringen på området. Mere specifikt drejer det sig f.eks. om rammerne for det liberaliserede gasmarked, rammerne for udnyttelse og anvendelse af den grønne biogas, rammerne for gas til transport samt rammerne for kommunal klimaplanlægning mv.

Send din ansøgning til os på naturgas.dk/job så vi har den senest den 7. februar 2014.

Har du spørgsmål er du velkommen til at kontakte Kåre Clemmesen, direktør for forretningsudvikling og planlægning på telefon 62 25 91 01.

Sekretariatsopgaver

Foruden disse opgaver vil du komme i tæt kontakt med direktion, bestyrelse og repræsentantskab, da du også får ansvaret for tilrettelæggelse og opfølgning på chef- og direktørmøder samt bestyrelses- og repræsentantskabsmøder.

Som direktionssekretær refererer du direkte til direktøren for forretningsudvikling og planlægning men har også et tæt samarbejde med den administrerende direktør. Desuden indebærer stillingen en meget bred kontaktflade til hele HMN-koncernen. Dit tjenestested er HMN's afdeling i Søborg. Du må påregne nogen rejseaktivitet til HMN's afdeling i Viborg.

Personprofil

Du har en akademisk baggrund, gerne juridisk eller samfundsvidenskabelig. Du skal kunne holde mange bolde i luften samtidigt. Du skal være grundig men også kunne eksekvere. Du skal være god til at kommunikere på skrift og i tale og ikke mindst kunne samarbejde på tværs i organisationen og med eksterne parter.

Løn og ansættelsesvilkår modsvarer dine kvalifikationer.



Hos HMN Naturgas får du en udfordrende hverdag med stor indflydelse på dit arbejde og afdelingens udvikling. Vi samler på medarbejdere, der kan og vil selv. Hos os får du råderum til at gøre dit bedste – og til at sætte spørgsmålstegn ved tingene. HMN Naturgas er Danmarks største gasselskab. Vi forsyner ca. 250.000 naturgaskunder og beskæftiger ca. 370 medarbejdere. Datterselskabet HMN Gassalg A/S sælger naturgas til 2/3 af samtlige naturgaskunder i Danmark og har ca. 40 procent af den samlede gasafsætning i Danmark. Koncernen ejes af 57 kommuner og omsatte i 2012 for 5,7 mia. kr.

Odder
Kommune



Økonomikonsulent til Odder Kommune

Odder Kommune søger en kompetent økonomikonsulent til et spændende job i den central økonomi-afdeling.

Du vil primært komme til at arbejde med:

- Økonomiske analyser
- Udvikling af ledelsesinformation på en BI-plattform
- Konsulentfunktion i forhold til arbejdsmarkedsområdet

Vi tilbyder en dynamisk arbejdsplads med dygtige kollegaer.

Lyder det som noget for dig, så læs hele stillingsopslaget på www.odder.dk/job

Der er ansøgningsfrist den 31. januar 2014.

Odder Kommune

Rådhusgade 3 · 8300 Odder
Tel. 87 80 33 33 · Fax 87 80 33 20

Digital kontakt

mail: odder.kommune@odder.dk
web: www.oddernettet.dk

Job



SKIVEKOMMUNE

Medarbejder til Borgmesterkontoret i Skive Kommune

- Er din drivkraft at se muligheder?
- Tager du udfordringer med et smil?
- Vil du være en del af et team, der ønsker at yde en god service?

Så har vi måske jobbet til dig.

Læs mere på www.skive.dk

Skive Kommune opfordrer alle interesserede - uanset alder, køn, race, religion eller etnisk baggrund - til at søge.

Skive – det er RENT LIV

I Skive lever vi det aktive liv – ved fjorden, med de gode fødevareoplevelser og den bæredygtige energi.

Vi kalder det RENT LIV. Læs mere på www.skive.dk

www.skive.dk



RUC - Roskilde Universitet

Rektor

Kunne du tænke dig at stå i spidsen for Danmarks innovative, kritiske og tværvideenskabelige universitet?

RUC søger en ny rektor til at videreudvikle universitetet, der lægger vægt på både studerendes og forskeres evne til at omsætte tanker og viden til forandring med værdi for mennesker og samfund. RUC's uddannelser er i disse år i forandring – med fokus på kvalitet og kompetencer. RUC er en veldrevet institution med en sund økonomi og et stort netværk.

Hvis du vil være med, så se mere på ruc.dk/RUCrektor

Frist: 31. januar 2014, kl. 10.00.

RUC uddanner tværfaglige problemløsere, der er rustet til at engagere sig i fremtidens udfordringer for samfund og virksomheder. RUC består af seks institutter, som omfatter det samfundsvidenskabelige, det humanistiske, det humanistisk-teknologiske og det naturvidenskabelige område. Hertil kommer Roskilde Universitetsbibliotek og universitetets fællesadministration. Universitetet har i alt ca. 1.200 ansatte og 8.500 studerende.

Vil du være med til at skabe grundlaget for fremtidens erhvervs- og innovationspolitik?

Er du nysgerrig på, hvad Danmark skal leve af i fremtiden? Interesserer du dig for, hvordan fremtidens erhvervs- og innovationspolitik bedst muligt kan designes og implementeres? Og brænder du for at lave solide, nytænkende analyser, som sætter dagsorden og skaber værdi? Så er du måske vores nye kollega.

I IRIS Group har vi specialiseret os i at bygge bro mellem virksomhedernes behov og den fremtidige erhvervs- og innovationspolitik. Vi afdækker de nyeste trends i erhvervslivet, og hvad der skal til for at skabe og udvikle konkurrencedygtige og innovative virksomheder. Samtidig er vi specialister i at omsætte erhvervsanalyser til brugbare politiske anbefalinger.

Vores kompetencer efterspørges i støt stigende omfang blandt kommuner, regioner, ministerier og erhvervspolitiske operatører – i form af analyser, evalueringer, foredrag, mv. Derfor søger vi nu to konsulenter, der brænder for at være med på holdet.

Dine arbejdsopgaver vil komme til at spænde vidt. Vores analyser omfatter blandt andet dybdegående casestudier i erhvervslivet, kvantitative effektmålinger, kortlægning af succesfulde erhvervspolitiske virkemidler i andre lande og workshops med fokus på at udvikle idéer til ny erhvervs- og innovationspolitik.

Vi forventer, at du;

- Har en samfundsvidenskabelig eller eventuelt en humanistisk kandidatuddannelse.
- Har erfaring fra en anden konsulentvirksomhed eller evt. en politisk organisation (fx et ministerium).

- Har specialkompetencer inden for enten kvantitative eller kvalitative metoder.
- Har projektledererfaring.
- Har interesse for erhvervs- og innovationspolitik.
- Har skriftlige formidlingsevner på topniveau.
- Har stort engagement og personlig gennemslagskraft.

Vi kan matche dine forventninger til et spændende og udfordrende fagligt miljø. Du vil således komme til at arbejde i en virksomhed, hvor vi sætter overliggeren højt. Vores analyser SKAL være de bedste i vores marked – og de skal give vores kunder det bedste mulige grundlag for at udvikle initiativer, der fremmer vækst og innovation i Danmark.

Er du interesseret? Så send din ansøgning til irisgroup@irisgroup.dk, mrk. "Ansøgning". Den skal være os i hænde senest den 10. februar 2014. Du er også velkommen til at kontakte partner Jens Nyholm eller partner Jens Bjerg for at høre nærmere. Din ansøgning vil naturligvis blive behandlet med diskretion.

Lønnen aftales efter kvalifikationer og erfaring.

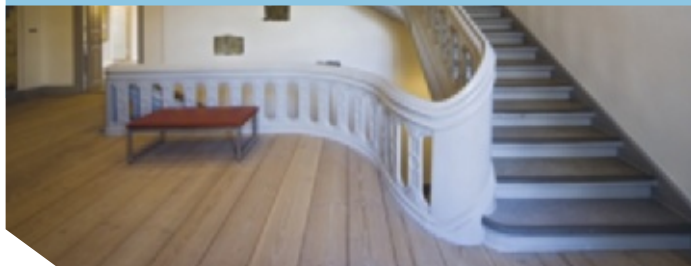
Vi har lokaler i både København og Aarhus. Læs mere om os på www.irisgroup.dk.

**Bridging business needs
and innovation policy**



Juridisk chefkonsulent med speciale i byggeri eller fast ejendom

Vi er inde i en fase, hvor der er stigning i byggeaktiviteterne, og derfor søger vi en ny kollega



Du vil blive ansat i enheden Juridisk Center, som bistår projektlederne og sagsbehandlerne med at udarbejde udbudsmateriale, indgå kontrakter samt håndtere juridiske spørgsmål i forbindelse med byggesager. Derudover rådgiver Juridisk Center om erhvervslejeret og offentligretlige emner.

I tilknytning til løsning af konkrete sager udarbejder Juridisk Center paradigmer og vejledninger for håndtering af de juridiske problemstillinger.

Høj kvalitet

Som chefkonsulent forventer vi, at du har stor faglig viden om udbuds- og byggejuraen. Du skal kunne løse komplekse problemstillinger med høj kvalitet, udvise politisk tæft og være selvkørende og driftssikker. Du skal have et stort overblik og påtage dig et koordinerende ansvar i enheden.

Tværfagligt samarbejde og gode formuleringsevner

Vi lægger vægt på, at du er faglig velfunderet, og at du kan fremtræde udadvendt og professionelt over for vores kunder og samarbejdspartnere. Du skal kunne tænke i helheder og levere resultater til aftalt tid og kvalitet.

Læs mere om stillingen på BYGST.DK

Ansøgningsfrist den 31. januar 2014



BYGNINGSSTYRELSEN

Bygningsstyrelsen forsyner universiteter og statsinstitutioner med fremtidssikrede lokaler til læring, undervisning og kontorbrug. Bygningsstyrelsen er Danmarks største offentlige ejendomsvirksomhed med en bygningsmasse på godt 4 mio. m², fordelt på mere end 1.600 lejemål. Vi har igangværende og planlagte byggeprojekter for ca. 14 mia. kr. og en driftsomsætning på 3 mia. kr.



Bliv den leder, du selv ser op til.

Virksomheder har brug for dygtige ledere. Så ledere har hele tiden brug for at dygtiggøre sig. Derfor tilbyder Djøf aktuelle kurser og uddannelser. Naturligvis, med et højt fagligt niveau og relevant udbytte for ledere.

Vores kurser og uddannelser er til gavn for dig. Din virksomhed. Og vores samfund. Hvis du vil rådgives om det rette kursusvalg for dig, så ring til os på 33 95 97 00. Eller læs mere på djoef.dk/udd

Djøfs kurser og uddannelser.
Altid kvalificeret.



naturgas.dk



Planlægnings- og udviklingschef

til HMN Naturgas I/S

Er det dig?

Ser du dig selv som central aktør i Danmarks største naturgas-selskab? Ønsker du at præge udviklingen i energisektoren? Er du optaget af samfundsudvikling og søger du strategiske udfordringer? Har du tilmed et stærkt udviklingsgen og flair for tværgående samspil mellem energisektorens mange parter og faggrupper? Kan du samarbejde?

Så har HMN Naturgas I/S en spændende nyoprettet stilling, hvor du som planlægnings- og udviklingschef kan være med til at præge naturgassektorens udvikling, herunder samspillet med andre energiformer.

Opgaven!

Som planlægnings- og udviklingschef har du både fokus på det eksisterende gasmarked og på nye forretningsområder og markedsmuligheder inden for grøn gas, herunder gas til tung transport, samt opgradering og tilslutning af biogas til naturgasnettet. Du skal bl.a. være med til at sikre, at der de kommende år gennemføres konkrete udviklingsprojekter og gøres landvindinger.

Et væsentligt indsatsområde er samspillet med kommuner og private virksomheder, ikke mindst når det handler om de kommende års energiplanlægning. Du skal være med til at placere naturgassen sikkert i den kommunale varmeplanlægning og bidrage til, at flere virksomheder bruger naturgas. Du skal med andre ord håndtere et stort eksternt kontaktnet og kunne etablere kontakter til potentielle biogasproducenter, ejere af opgraderingsanlæg samt potentielle aftagere af gas til transport. Du skal kunne etablere udviklingsprojekter, også i samarbejde med andre virksomheder og organisationer. Alt dette forudsætter blandt andet, at du kan vurdere samfunds- og driftsøkonomiske analyser.

Du får en central placering, der gør det muligt at skabe resultater i et tillidsfuldt og solidt samarbejde med alle HMN's afdelinger. Du refererer til direktøren for forretningsudvikling og planlægning, og får base på HMN's Viborg-kontor, men er ansvarlig for koordineret samarbejde i hele koncernen. Du må derfor regne med nogen indenlandsk rejseaktivitet. Det er et krav, at du er bosat inden for pendlingsafstand fra Viborg. Du bliver chef for et stærkt hold af ni dygtige og erfarne fagfolk, der arbejder hhv. i Viborg og Søborg.

Send din ansøgning til os på naturgas.dk/job så vi har den senest den 7. februar 2014.

Læs detaljeret jobbeskrivelse på naturgas.dk/job

Har du spørgsmål er du velkommen til at kontakte Kåre Clemmesen, direktør for forretningsudvikling og planlægning på telefon 62 25 91 01.



Hos HMN Naturgas får du en udfordrende hverdag med stor indflydelse på dit arbejde og afdelingens udvikling. Vi samler på medarbejdere, der kan og vil selv. Hos os får du råderum til at gøre dit bedste – og til at sætte spørgsmålstegn ved tingene. HMN Naturgas er Danmarks største gasselskab. Vi forsyner ca. 250.000 naturgaskunder og beskæftiger ca. 370 medarbejdere. Datterselskabet HMN Gassalg A/S sælger naturgas til 2/3 af samtlige naturgaskunder i Danmark og har ca. 40 procent af den samlede gasafsætning i Danmark. Koncernen ejes af 57 kommuner og omsatte i 2012 for 5,7 mia. kr.



Konsulenter

til Primær Sundhed i Region Sjælland

Primær Sundhed er den afdeling i Region Sjælland, som har ansvaret for udvikling, koordinering og administration af praksisområdet bestående af praktiserende læger, speciallæger, tandlæger, fysioterapeuter, m.fl.

Til fortsat udvikling af praksisområdet søges følgende profiler 01.04.14 eller snarest muligt:

Jurist

Du er en stærk juridisk generalist, som evner at kombinere det juridiske arbejde med daglig sagsbehandling. Du har interesse for og muligvis allerede erfaring med sundhedsjura, aftaleret og forvaltningsretslige problemstillinger.

Du har gode kommunikations- og formidlingsevner, og du evner i et travlt miljø hurtigt at skabe et overblik og have mange bolde i luften.

AC- generalist

Til at styrke vores daglige sagsbehandling på praksisområdet søges en engageret og kompetent AC-medarbejder. Du skal formå at kunne arbejde med såvel daglige administrative sagsbehandlingsopgaver og samtidig mestre at omsætte politiske visioner til planer og indsatsområder. Du har stærke evner til at formidle budskaber i et levende og præcist sprog.

Du kan få yderligere oplysninger om stillingerne hos teamleder Tina Haar, 57 87 56 19, th@regionsjaelland.dk

Ansøgningsfrist 05.02.14

Samtaler i uge 8

Se begge stillingsopslag på www.regionsjaelland.dk/job, quicknr. 13797 og 13798.

WWW.REGIONSJAE LLAND.DK

REGION
SJÆLLAND 
- vi er til for dig

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
NaturErhvervstyrelsen



Erfaren udbudsjurist – genopslag

Vil du arbejde med udbudsopgaver i en stor, dynamisk og politisk styret organisation? Kan du rådgive om kontraktstyring? Er du den rette til at styre projekter i mål? Så kunne du være vores nye udbudsjurist.

Om stillingen

NaturErhvervstyrelsen ønsker gennem udbudsarbejdet at foretage en standardisering af kontraktporteføljen og derigennem også leverandørstyringen generelt. Senere vil du også skulle arbejde med udbud og kontraktstyring for styrelsens øvrige enheder. Det er vigtigt, at du er analytisk stærk og initiativrig, og at du på egen hånd kan styre komplicerede udbudsopgaver.

Dine opgaver vil bestå i

- Planlægning og gennemførelse af udbud – både nationale udbud, miniudbud på SKI- aftaler og EU-udbud – i tæt samarbejde med Center for It
- Kontraktstyring – medvirke til udarbejdelse af kontrakter, samt bistå de faglige enheder med rådgivning og vejledning om kontraktstyring
- Udarbejdelse af notater og rådgive om udbud og indkøb mv.
- Registrering og dokumentation via journalstyringsystem

Om dig

Det er et krav, at du:

- Har erfaring med udbud, gerne større udbud inden for It-området
- Er uddannet jurist, cand. merc. jur. eller lignende
- Er dreven til projektstyring og projektledelse herunder god til at samarbejde, men også at du har gennemslagskraft, når det er nødvendigt
- Trives med en til tider hektisk og omskiftelig hverdag

Ansøgning

Læs hele stillingsopslaget og søg stillingen ved at sende din ansøgning, CV og eksamensbevis online i vores rekrutteringsystem på www.fvm.dk/job.

**Ansøgningsfrist torsdag
den 23. januar 2014 kl. 12.00.**

fvm.dk

Jurist med erfaring i personalejura

Har du solid erfaring med at rådgive ledere i personalejuridiske spørgsmål, er du forhandlingsvant med de faglige organisationer, og har du herudover lyst og interesse for at arbejde med IT-informationsikkerhed? Så er dette lige stillingen for dig.

Lidt om stillingen og os

Center for Økonomi & HR består af en Økonomiafdeling og en HR-afdeling. Stillingen som jurist er nyoprettet og organisatorisk placeret i HR-afdelingen, som rummer et lønteam og et HR-team. Stillingen er placeret i HR-teamet, som består af dine nærmeste fem kolleger. Teamet er etableret for cirka et halvt år siden, så der er gode muligheder for at være med til at udvikle opgaveporteføljen og hvordan samarbejdet i teamet skal fungere.

Vi arbejder ud fra kommunens værdisæt, som betyder, at vi i vores daglige arbejde lægger vægt på at gå i dialog og skabe resultater, viser tillid og tager ansvar samtidig med at vi har helheden i fokus. Centret bidrager til udvikling gennem koordination og tværgående indsatser i kommunen, herunder IT-informationsikkerheden som forventes implementeret primo 2014.

Du bliver en del af et HR-team, som bl.a. arbejder med personalejura, ledelses- og organisationsudvikling, uddannelse, projektledelse, MED- og arbejdsmiljø samt trivsel og sundhed.

Dine opgaver vil primært være indenfor personalejura, forhandling, projektledelse og implementering af IT-informationsikkerheden.

Vi søger dig med

- En uddannelse som jurist samt solid kommunal erfaring indenfor personalejura og forhandling
- Kendskab til det juridiske perspektiv i IT-informationsikkerhed
- Projektledererfaring og evne til at lede forandringsprocesser
- Erfaring med at udvikle, forankre og sprede nye initiativer
- Evne til at arbejde selvstændigt og tage ansvar for at afslutte opgaven
- Organisatorisk og politisk forståelse
- En stærk sans for formidling – både skriftligt og mundligt
- Overblik og evnen til at kunne gå i dybden

Som person tør du udfordre de eksisterende rammer og er nytænkende og initiativrig. Du er en kompetent sparringspartner for kolleger og ledere i kommunen. Du evner at lytte, indgå i dialog, skabe gode relationer til tætte samarbejdspartnere og samtidig holde fokus på kerneopgaven.

Vi tilbyder

Et udfordrende og afvekslende job med høj grad af selvstændighed og fleksible arbejdsvilkår. Vi er på vej mod et HR-team, der lægger vægt på vidensdeling, faglig sparring og tværfagligt samarbejde. Vi er også et lille team, hvilket gør, at der er rig mulighed for på sigt at komme til at arbejde med ledelses- og organisationsudvikling, som giver mulighed for en bredere professionel profil.

Løn- og ansættelsesvilkår sker i henhold til gældende overenskomst.

Ansøgning

Vil du vide mere, er du velkommen til at kontakte afdelingsleder Janet Frydensberg mobil 61 14 59 94 eller chefkonsulent Lilli Christoffersen mobil 22 60 20 16. Du kan få yderligere oplysninger på Faxe Kommunes hjemmeside www.faxekommune.dk

Ansøgning og cv med dokumenterede uddannelser sendes til personalekonsulent Thomas Hansen på mail thha@faxekommune.dk senest torsdag den 6. februar 2014 klokken 8.00.

Samtaler forventes afholdt torsdag den 20. februar 2014.

Mærk ansøgningen nr.: I

Vi ser frem til at modtage din ansøgning.

VIL DU VÆRE MED TIL AT FORME FREMTIDENS SYGEHUSVÆSEN?

SUNDHEDSSTYRELSEN SØGER FULDMÆGTIG

Enheden for Sygehuse og Beredskab beskæftiger sig primært med planlægning af specialiserede sundhedsydelser, og blandt de væsentligste opgaver er specialeplanlægning, dvs. organisering af og opgavefordeling mellem landets sygehuse, herunder faglig rådgivning om regionernes sundhedsplaner. Specialeplanlægningen står overfor en større revision i 2014.

Enheden varetager herudover udarbejdelse af nationale kliniske retningslinjer og har ansvar for større nationale planer og strategier på sundhedsområdet som f.eks. opgaver i relation til kræftplaner samt rådgivning og planlægning på bl.a. diabetes-, hjerte- og psykiatriområderne. Enheden varetager også enkeltsagsbehandling vedr. second-opinion-ordningen og højt specialiseret behandling i udlandet samt rådgivning og planlægning vedr. sundhedsberedskabet i Danmark. Institut for Rationel Farmakoterapi er en del af enheden.

Vi forventer, at du har en relevant samfunds-faglig akademisk uddannelse f.eks. cand.scient.pol., cand.scient.adm., cand.scient.san.publ., cand. jur. eller lign. og at du har interesse og relevant erfaring inden for enhedens arbejdsområder, herunder særligt organisation og planlægning af det specialiserede sundhedsvæsen. Erfaring fra politisk styrede organisationer og offentlig forvaltning er en fordel.

Hvis du ønsker yderligere oplysninger om stillingernes indhold og arbejdsopgaver er du velkommen til at kontakte enhedschef Søren Brostrøm, mobil tlf. 72 22 78 67 eller mail sbro@sst.dk.

Ansøgningsfrist: 3. februar 2014.

Læs hele opslaget på www.sst.dk/job

www.sst.dk/job

FOA
FAGOGARBEJDE

FOA er centralt placeret i København.

Vores arbejdsmiljø er kendetegnet ved variation i opgaverne, højt til loftet, hjælpsomhed og plads til humor.

Vi mener, at samarbejde og fællesskab blandt vore medarbejdere er vejen til at gøre en forskel.

Læs hele stillingsopslaget på www.foa.dk/forbund/om-foa/job-i-foa

Chef til FOA Overenskomst

Kan du som chef skabe rammerne for 32 engagerede, selvstændige og dygtige medarbejdere, der arbejder for at sikre FOAs medlemmer de rigtige løn- og ansættelsesvilkår?

FOA Overenskomst varetager forbundets opgaver med bl.a. overenskomstforhandlinger med såvel offentlige som private arbejdsgivere. En væsentlig opgave er at understøtte forbundets 42 afdelinger i deres daglige virke for bedre løn- og ansættelsesvilkår for medlemmerne. Dette indebærer, at enheden varetager medlemsrettede opgaver i form af ansættelsesretlige sager og faglige voldgifter. Desuden er deltagelse i samarbejde og forhandlinger med andre organisationer en vigtig del af hverdagen i enheden på de områder, hvor vi har fælles interessevaretagelse i forhold til arbejdsgiverne. Endelig er varetagelse af undervisnings- og formidlingsopgaver en prioriteret opgave.

Hvem er du?

Du er en initiativrig og dygtig chef, der

- ønsker at arbejde i en politisk styret organisation
- understøtter og kvalificerer opgaverne konstruktivt og i tæt dialog med politikere og medarbejderne
- har ansvar for de daglige personaleadministrative opgaver, herunder MUS, budgetstyring, IT-udvikling, projektdeltagelse m.m.
- medvirker til systematisk kommunikation, videndeling, information og vejledning til forbundets hovedbestyrelse, afdelinger, faggrupper og sektorer.



ERFARNE JURISTER TIL ANKESTYRELSEN AALBORG

Vil du være med til at sikre retssikkerheden på Ankestyrelsens sagsområder?

Ankestyrelsen søger et antal erfarne og fagligt stærke jurister, der har lyst til at tage del i vores arbejde med klagesagsbehandling i Aalborg. Vi behandler klager over kommunale afgørelser og koordinerer den kommunale praksis gennem udarbejdelse og videreformidling af praksisundersøgelser, principafgørelser, telefonisk rådgivning og undervisningstilbud.

Som ansat i Ankestyrelsen bliver du en del af Social-, Børne- og Integrationsministeriets koncern. Ministeriets opgaver spænder bredt fra juridisk sagsbehandling i Ankestyrelsen til policy-udvikling i departementet og vidensakkumulering samt implementeringsarbejde i Socialstyrelsen. Fælles for os alle i koncernen er, at vi giver ministeren og Folketinget det bedste grundlag for en virkningsfuld social-, børne- og integrationspolitik.

Ankestyrelsens sagsområder

Ankestyrelsen Aalborg er en nyoprettet afdeling, der er opdelt i 4 faglige kontorer:

Socialkontoret behandler klagesager og har vejledningsopgaver inden for nogen af servicelovens, aktivlovens og dagtilbudslovens bestemmelser. Kontoret skal også behandle klager over de 5 regionale socialtilsyns afgørelser.

Beskæftigelseskontoret behandler klager og har vejledningsopgaver inden for specialeområderne sygedagpenge og handicappede i erhverv.

Arbejdsskadekontoret behandler blandt andet klagesager vedrørende anerkendelse af ulykker, erhvervs sygdomme samt erstatnings- og godtgørelsesudmålinger i forbindelse med erhvervsevnetab og varige mén.

Børne- og familiekontoret behandler klagesager om særlig hjælp til børn og unge. I løbet af 2014 vil kontoret også skulle behandle klager over afgørelser om tvangsanbringelse af børn.

Vi forventer, at du

- er en dygtig jurist, herunder god til forvaltningsret
- er en produktiv afslutter samtidig med at kvaliteten af dit arbejde er i orden
- kan arbejde selvstændigt og samtidig forstår at arbejde på et hold
- er en god formidler både skriftligt og mundtligt
- er engageret, initiativrig og har lyst til at deltage i udviklingsopgaver

Vi forestiller os, at du har nogle års erfaringer fra en kommune eller fra advokat- eller forsikringsbranchen, men vi vil også gerne have ansøgninger fra dygtige nyuddannede akademikere med juridisk baggrund.

Hvis du vil vide mere

Du kan få mere at vide om jobindholdet ved at kontakte afdelingschef Erling Brandstrup på tlf. 61 89 75 21.

Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelsen sker efter overenskomsten for akademikere i staten. Ansættelsesområdet er Social-, Børne- og Integrationsministeriet med tilhørende institutioner. Tjenestestedet er Aalborg. Stillingerne ønskes besat pr. 1. april 2014.

Ansøgning

Du søger stillingen elektronisk på vores hjemmeside. Redegør i ansøgningen for din interesse og dine kompetencer inden for et eller flere af de fire kontorets arbejdsområder. Vi skal modtage din ansøgning, CV, referencer, eksamensbevis og andre relevante bilag **senest fredag den 31. januar 2014**. Ansættelsessamtaler forventes afholdt i uge 6.

Vi opfatter mangfoldighed i medarbejdergruppen som en styrke. Vi opfordrer derfor alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.



Sundhedspolitisk direktør til Danske Regioner

Brænder du for sundhedsområdet? Og har du visioner om at være med til at sætte dagsordenen for udvikling af det regionale sundhedsvæsen?

Danske Regioner søger ny sundhedspolitisk direktør pr. 1. april 2014. Du kan læse mere om Danske Regioner og stillingen på www.regioner.dk.

Ansøgningsfristen er den 29. januar 2014.

Danske Regioner er interesse- og arbejdsgiverorganisation for de 5 regioner. Danske Regioner arbejder blandt andet for at skabe et stadig bedre sundhedsvæsen og for at skabe vækst i hele landet. Du bliver del af et stærkt og kompetent fagligt miljø, hvor der er høj trivsel og gode muligheder for faglig og personlig udvikling.

Dampfærgevej 22 • Postboks 2593 • 2100 København Ø
T 35 29 81 00 • F 35 29 83 00 • e-mail regioner@regioner.dk

DANSKE
REGIONER



INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

ENERGISK JURIST

Vi overvåger og rapporterer om menneskerettighedssituationen i Danmark. Er du fagligt stærk og skarp analytisk, kan du blive en del af vores team.

Du kommer til at arbejde med menneskerettigheder, herunder økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder. Det er derfor en fordel med interesse for og viden på det felt. Du skal have gennemslagskraft og kunne formulere dig klart og tydeligt på dansk og engelsk i hørings svar, rapporter og analyser.

[Læs mere om stillingen på menneskeret.dk/job](http://menneskeret.dk/job)

Institut for Menneskerettigheder fremmer og beskytter menneskerettigheder og ligebehandling i Danmark, Grønland og internationalt. Vi ønsker at sætte standarder og skabe forandring.



Økonomikonsulent til Synscenter Refsnæs, Kalundborg

Udviklings- og resultatorienteret økonomikonsulent søges 01.03.14.

Synscenter Refsnæs er i en udviklingsproces, der grundlæggende forandrer vores organisation og vores tilbud til blinde eller svagsynede børn og unge. Centralt i udviklingen indgår også betydelige forandringer i vores finansieringsgrundlag og den økonomiske styringsopgave.

Synscenter Refsnæs søger en fagligt dygtig og engageret økonomikonsulent, der kan være drivkraften i arbejdet med et nyt økonomisystem og bidrage til en professionel økonomisk styring i en kompleks og foranderlig verden.

Synscenter Refsnæs har ca. 140 ansatte og et samlet budget på 56 mill.kr. Økonomikonsulent vil indgå i en mindre administration og få et tæt samarbejde med ledelsen, vores lønkonsulent og vores bogholder.

Vi tilbyder et udfordrende og udviklende job med løbende økonomiske og udviklingsorienterede opgaver, tæt samarbejde med centrets ledelse, regionens socialafdeling og økonomieafdeling samt gode muligheder for at præge stillingen og din arbejdsdag.

Du har relevant kandidatuddannelse, gerne samfundsvidenskabelig, og erhvervsmæssig erfaring med tilsvarende opgaver. Du brænder for udviklingsopgaver, har bredt kendskab til den offentlige sektor og gerne erfaring fra det regionale niveau. Du har gode kommunikationsevner og kan formidle økonomi for ikke-økonomifolk.

Ansøgningsfrist 23.01.14

Få mere information om Synscenter Refsnæs på www.synref.dk

Se det fulde stillingsopslag på www.regionsjaelland.dk/job, quicknr. 13825.

WWW.REGIONSJÆLLAND.DK

REGION SJÆLLAND
SYNSCENTER REFSNÆS



- vi er til for dig



Miljøministeriet
Naturstyrelsen

Naturstyrelsen søger visionær direktør

En stilling som direktør i Naturstyrelsen er ledig til besættelse snarest muligt

Miljøministeriets vigtigste opgave er at være med til at skabe grundlaget for en grøn omstilling af Danmark. Et Danmark, der skaber øget vækst, velfærd og job med forbrug af stadig færre ressourcer. Et Danmark, hvor borgerne nyder godt af ren luft, vand, natur og en giftfri hverdag. Miljøministeriet har på den baggrund også et stort fokus på at løse opgaverne i et stadigt tættere samarbejde på tværs af ministeriet og med eksterne samarbejdspartnere.

Naturstyrelsen er en del af Miljøministeriet og arbejder for at sikre rent vand, levende natur, effektiv drift af skov og naturarealer samt en god planlægning i byer og på land.

Som direktør for Naturstyrelsen får du ansvaret for at videreudvikle organisation og strategi, så styrelsen effektivt og med høj kvalitet kan løse sine opgaver og bidrage til en grøn omstilling af Danmark.

Naturstyrelsen har ca. 1.300 medarbejdere og er en moderne organisation som løbende undergår forandringer og tilpasninger til omverdens krav og forventninger. De fleste medarbejdere er ansat på de lokale naturforvaltningsenheder rundt om i landet, mens cirka 450 medarbejdere er ansat i den centrale del af styrelsen i København. Direktionen består af direktøren og tre vicedirektører samt en vicedirektør med særligt ansvar for økonomi, regnskab og stabsfunktioner. Direktøren refererer til Miljøministeriets departementschef og indgår i Miljøministeriets koncernledelse. Yderligere oplysninger kan ses på Miljøministeriets hjemmeside www.mim.dk og på styrelsens hjemmeside www.nst.dk.

Der er tale om et spændende og udfordrende topledersjob, hvilket afspejles af de krav og forventninger, der stilles til den kommende direktør. Det forventes, at direktøren har:

- Dokumenteret ledelseserfaring på topchef-niveau. Endvidere skal du have dokumenteret erfaring med at skabe resultater i en politisk ledet organisation - herunder erfaring med selvstændigt at rådgive og betjene en politisk ledelse.
- Klare visioner for arbejdet med miljø- og naturpolitikken og evne til at sikre og udvikle et åbent og inddragende samarbejde med styrelsens interessenter.
- Lyst til at videreudvikle en ledelsesstruktur hvor ledelsesniveauerne understøtter hinanden.

Det forventes, at direktøren er en markant og visionær leder, der evner at finde balancen mellem selv at bruge sit ledelsesrum og at delegere. God pondus, en naturlig autoritet og tillid til andre er centrale elementer i denne forbindelse. Direktøren skal være overbevisende i sin kommunikation og formidling og have evne til at få andre med sig.

Løn- og ansættelsesforhold: Stillingens ansættelsesvilkår og aflønning fastsættes i henhold til "Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten" med en grundløn efter gruppe 4 (lønramme 40) og ansættelsen sker på åremål. Der er mulighed for forhandling af personlige tillæg. Hvis du i forvejen er tjenestemand, vil ansættelse som tjenestemand kunne finde sted i lønramme 40. Ansættelsesområdet: Miljøministeriet med tilhørende institutioner.

Yderligere oplysninger kan fås hos departementschef Henrik Studsgaard tlf. 7254 6043 eller HR- og personalechef Paolo Perotti tlf. 2512 5246.

Sådan søger du:

På www.mim.dk under ledige job, via stillingsopslaget søges elektronisk ved at trykke på "Send ansøgning" nederst. Dine oplysninger plus ansøgning og CV skal vi have **senest den 26. januar 2014 kl. 24.00.**

For allerede tjenestemand-ansatte stiles ansøgningen til Dronningen.

Vi forventer at afholde samtaler i uge 5-6. Personlighedstest kan indgå i rekrutteringsprocessen.

Du kan læse mere på www.mim.dk/job

Miljøministeriet betragter mangfoldighed som et aktiv og opfordrer alle uanset personlig baggrund til at søge.



Erhvervs- og vækstministeriet

Vicedirektør

Sikkerhedsstyrelsen, Esbjerg søger en vicedirektør, der på en visionær, dialogisk og inspirerende måde går foran i den fortsatte udvikling af Sikkerhedsstyrelsen med fokus på Styrelsens ambition om at gøre sikkerhed til vækst til gavn for både forbrugere og virksomheder. Styrelsen medvirker til at gøre det lettere at drive virksomhed i Danmark og skabe bedre rammevilkår inden for myndighedsområdet uden at gå på kompromis med sikkerheden.

Vicedirektøren har det overordnede juridiske ansvar for Sikkerhedsstyrelsens arbejdsområder og er stedfortræder for direktøren.

Du kan få yderligere information om Sikkerhedsstyrelsen og jobbet på sik.dk eller mercuriurval.dk.

Finder du jobbet interessant, kan du søge det på www.mercuriurval.dk (referencenummer DK-122-51442) og vedhæfte ansøgning og CV. Ansøgningsfristen udløber den 3. februar 2014, kl. 10.00.

Mercuri Urval

djøf

Bliv skarpere på dit lønniveau

Tjek dit lønniveau med Djøfs lønberegner og lønstatistik på djoef.dk/loen.

Kontakt Djøf, hvis du vil have sparring på dit lønudspil og din forhandlingstaktik.

djoef.dk/loen



Specialkonsulenter med personligt drive og teamspirit

- Har du lyst til at arbejde tæt på de maritime erhverv og de politiske beslutninger?
- Er du drevet af nysgerrighed og viljen til at yde en ekstra indsats?
- Er du god til at skære en politisk sag til?
- Kan du betjene erhvervs- og vækstministeren og Søfartsstyrelsens direktion på et fagligt højt niveau?
- Og er du parat til at tænke ud af boksen og udvikle og formulere politikker med international rækkevidde og direkte betydning for væksten i Danmark?

Så er du måske en af Søfartsstyrelsens nye medarbejdere til Direktionssekretariatet, hvor 12 engagerede kolleger venter på dig.

Vi tilbyder

I Direktionssekretariatet arbejder vi med minister- og direktionsbetjening samt intern og ekstern kommunikation.

Vi søger specialkonsulenter til at udarbejde, koordinere og kvalitetssikre styrelsens minister- og direktionssager i tæt samarbejde med vores faglige centre.

Konkret tilbyder vi

- gode udviklingsmuligheder og plads til at vokse
- mulighed for indstationering i departementets område 2
- engagerede kollegaer, der brænder for at skabe vækst og beskæftigelse i Det Blå Danmark

Vi forventer, at du

- har en relevant samfundsvidenskabelig uddannelse
- kan arbejde selvstændigt med stramme deadlines og tidspres
- kan samarbejde positivt og konstruktivt på tværs af fagområder og med kollegaer med forskellige kompetencer
- har mindst 2 års erfaring med minister- og direktionsbetjening, herunder gerne med bl.a. lovprocessen, udarbejdelse af policyforslag, taleskrivning og udarbejdelse af præsentationer
- har sans for de store linjer og blik for de mindste detaljer i en sag
- kan skære ind til benet i en sag
- er problemknuser og handlekraftig

Du ansættes efter overenskomst mellem den relevante organisation og Finansministeriet.

Vil du vide mere?

Du kan få flere informationer om stillingen ved at kontakte sekretariatschef Marie Kirkebæk Brandt (mk@dma.dk, 9137 6339). For yderligere oplysninger om personaleforhold kan du kontakte Mille C. Vollmer (mvo@evm.dk, 9133 7063).

Du kan også læse mere om os på www.soefartsstyrelsen.dk

Har du lyst til at søge?

Så send din ansøgning med CV og eksamensbeviser via vores hjemmeside: www.soefartsstyrelsen.dk/job/ledigestilinger

Vi skal have din ansøgning **senest den 24. januar 2014 kl. 12.00.**

Vi forventer at afholde samtaler i uge 5.



Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
Departementet 

Chefkonsulent

til Økonomienheden - Genopslag

Vil du være tæt på de politiske beslutningsprocesser, og har du interesse for at drive Fødevareministeriets koncernstyring fremad?

Så er det måske dig, der skal være vores nye chefkonsulent i departementets økonomienhed.

Vi søger en erfaren og dynamisk medarbejder, der skal koordinere, drive og udvikle den tværgående koncernstyring.

Læs hele opslaget på fvm.dk

Ansøgningsfrist
er 22. januar 2014.

fvm.dk



djøf

Spar 5-15% på dine indkøb

Med et Djøf Xtra MasterCard kan du spare 5-15% på udgifter til bil, boliger, bøger, ferie, fritid og meget mere. Kortet giver dig adgang til at handle gennem LIC i mere end 3.400 butikker.



djoef.dk/medlemsfordele



RUC - Roskilde Universitet

HR-chef

Vil du være med til at skabe sammenhæng mellem kvalitet og trivsel, og har du lyst til at være en aktiv og konstruktiv medspiller i en ledelse, der tænker i helheder og på tværs?

Roskilde Universitet søger en HR-chef, som vil finde det spændende at drive, effektivisere og udvikle universitetets mange HR-opgaver inden for de rammer og vilkår, som en statslig institution som RUC er underlagt.

Se hele stillingsopslaget og send din ansøgning på www.ruc.dk/job/tap/

Ansøgningsfrist: 27. februar 2014.

RUC uddanner tværfaglige problemløbere, der er rustet til at løse fremtidens samfundsudfordringer. RUC består af seks institutter, som omfatter samfundsvidenskab, humaniora og naturvidenskab, samt Roskilde Universitetsbibliotek og Fællesadministrationen. Universitetet har i alt ca. 1.200 ansatte og 10.000 studerende.



RUC - Roskilde Universitet

Kommunikations- og sekretariatschef

Er du en stærk kommunikationsstrateg og samtidig en engageret, erfaren og handlekraftig leder?

Roskilde Universitet søger en Kommunikations- og sekretariatschef, der kan sætte nye standarder for drift og udvikling af universitetets interne og eksterne kommunikation, samt varetage personaleledelse af en gruppe meget engagerede og dygtige medarbejdere.

Se hele stillingsopslaget og send din ansøgning på www.ruc.dk/job/tap/

Ansøgningsfrist: 27. februar 2014.

RUC uddanner tværfaglige problemløbere, der er rustet til at løse fremtidens samfundsudfordringer. RUC består af seks institutter, som omfatter samfundsvidenskab, humaniora og naturvidenskab, samt Roskilde Universitetsbibliotek og Fællesadministrationen. Universitetet har i alt ca. 1.200 ansatte og 10.000 studerende.

Job



SKIVEKOMMUNE

Jurist til Byrådssekretariatet

Har du lyst til en spændende arbejdsdag som juridisk konsulent i en stabsfunktion, med vekslende og mangeartede opgaver, er den ledige stilling som jurist i Byrådssekretariatet i Skive Kommune måske noget for dig.

Byrådssekretariatets arbejdsopgaver er mangeartede - udover at være sekretariat for borgmester, byråd, økonomiudvalg, varetages tillige juridiske opgaver for diverse råd og nævn.

Som juridisk konsulent skal du yde juridisk rådgivning til medarbejdere og ledere i fagforvaltningerne, til kommunens institutioner m.v. samt til det politiske niveau. Der er tale om såvel ad hoc opgaver samt varierende opgaver, men specielt vedrørende:

- Sagsbehandling ved kommunens behandling af støttet byggeri
- Sekretær for udvalg
- Udfærdigelse og gennemgang af kommunale kontrakter
- Gennemgang af udbudsmateriale
- Generel juridisk sagsbehandling.

Du må gerne have kendskab til styrelseslov, forvaltningslov, persondatalov og erfaring med den almindelige kommunale forvaltning, men nyuddannede vil også komme i betragtning.

Dine kvalifikationer:

Vi forventer, at du

- er cand.jur.
- er indstillet på at arbejde selvstændigt
- er god til at kommunikere både i skrift og tale
- kan arbejde i en politisk ledet organisation, og
- er fleksibel og god til at samarbejde i forskellige faggrupper.

Løn- og ansættelsesvilkår:

Aflønning sker i henhold til gældende overenskomst fastsat efter principperne i Ny Løn. Der er flekstidsordning.

Nærmere oplysninger om stillingen fås ved henvendelse til byrådssekretariatet - juridisk konsulent Bjarke Thestrup Hansen tlf. 9915 5522 eller juridisk konsulent Karina Zinck Kærsgaard tlf. 9915 5534.

Ansøgning skal sendes elektronisk til bya@skivekommune.dk og være byrådssekretariatet i hænde senest tirsdag den 4. februar 2014 kl. 10.00. Der forventes afholdt samtaler i uge 7-8 2014. Der påregnes ansættelse pr. 1. marts 2014 eller snarest derefter.

Skive Kommune opfordrer alle interesserede - uanset alder, køn, race, religion eller etnisk baggrund - til at søge.

*Skive – det er RENT LIV
I Skive lever vi det aktive liv – ved fjorden, med de gode fødevareroplevelser og den bæredygtige energi.
Vi kalder det RENT LIV. Læs mere på www.skive.dk*

www.skive.dk
Esbjerg
Kommune

Sekretariatschef Byrådssekretariatet

Har du en sikker hånd i forhold til at samarbejde med kommunalpolitikere og direktionen?

Kan du rådgive om juridiske emner?

Er du skarp til strategisk udvikling og kan holde utallige bolde i luften?

Så har du muligheden for en interessant og udfordrende stilling som sekretariatschef i Danmarks 5. største kommune.

Som sekretariatschef for Byrådssekretariatet får du en nøgleposition med:

- Juridisk rådgivning på et strategisk niveau
- At sikre samarbejdet mellem det politiske og administrative system
- Ledelse og udvikling af Byrådssekretariatets 3 kontorer: Borgmesterkontoret, Kommunikation og Brand & Redning

Sekretariatschefen er daglig leder for Borgmesterkontoret og overordnet leder af de 2 øvrige kontorer. Byrådssekretariatet har i alt 30 medarbejdere.

Information om stillingen kan fås hos:

Kommunaldirektør Otto Jespersen, tlf. 7616 1010, mobil 2724 1336 eller til chefkonsulent Hans Chr. Vestergaard, tlf. 7022 0272, mobil 2275 6772.

Job- og personprofil kan sammen med andet relevant materiale ses på www.esbjergkommune.dk/byråds-sekretariatschef.

Ansøgning sendes elektronisk til Esbjerg Kommune. Læs nærmere herom i job- og personprofilen.

Ansøgningsfrist: 27. januar 2014



Se alle annoncer på www.esbjergkommune.dk/annoncer
Oplev Esbjerg på www.energimetropol.dk



Høje-Taastrup Kommune

Projektkonsulent

Barselsvikariat på 35 timer søges besat pr. 1. februar eller snarest derefter.

Børne- Ungerådgivningscentret i Høje-Taastrup kommune søger en projektkonsulent til at varetage projektledelse, udviklingsopgaver og ad hoc administration. Se stillingsopslag og job- og kompetenceprofil.

Ansøgningsfrist er d. 21. januar
Ansættelsessamtaler d. 28. januar

For yderligere oplysninger kontakt:
Projektkonsulent Signe Maria Rasmussen
(signera@htk.dk/4359 1321) eller
Udviklingsleder Lene Dalgaard
(lenedal@htk.dk/5142 9993)



KØGE KOMMUNE

Ambitiøs udbudskonsulent til Køge Kommune – er det dig?

Brænder du for udbudsområdet? Så er du måske vores nye kollega! Direktionens Analyse- og Udbudsenhed søger en erfaren udbudskonsulent med specialistkompetencer.

Du får ansvaret for at gennemføre dine egne udbudsforretninger, og skal være sparringspartner for kommunens forvaltninger og institutioner.

Ansøgningsfrist den 6. februar 2014

Læs hele stillingsopslaget på www.koege.dk

www.koege.dk



Erfaren AC'er med sans for regnskab og styring

Søfartsstyrelsen søger en engageret og udadvendt medarbejder til Administrationssekretariatet.

Om jobbet

Administrationssekretariatet indtager en central rolle i at få løst de regnskabsrelaterede opgaver rettidigt, sikre et solidt og korrekt beslutningsgrundlag til ledelsen og forbedre aktivitets- og ressourcestyringen. Sekretariatet står over for en række udfordringer inden for regnskab og økonomistyring, som du kommer til at bidrage til at løse.

Der er tale om en alsidig stilling med varierende arbejdsopgaver og medindflydelse på arbejdets indhold og udførelse.

Om os

Søfartsstyrelsen hører under Erhvervs- og Vækstministeriet og er en attraktiv og moderne arbejdsplads, hvor der er et højt aktivitetsniveau, en uformel stemning og et godt arbejdsmiljø. Hos os kommer du tæt på den maritime sektor og arbejder med aktuelle og nærværende problemstillinger, ligesom du vil opleve, at din indsats gør en forskel.

Hvis du vil læse hele annoncen

så klik ind på www.sofartsstyrelsen.dk/jobs/ledigestillinger/Sider/LedigeStillinger.aspx



Søfartsstyrelsen • Carl Jacobsensvejs 31 • 2500 Valby

Tlf. 39 17 44 00 • Fax 39 17 44 01

sfs@dma.dk • www.sofartsstyrelsen.dk

JanusCentret udvider og udvikler - har du lyst til at være med på holdet?



JanusCentret

Vi har brug for en videnskabelig medarbejder med samfundsvidenskabelig baggrund.

Janus Centret har fået en treårig bevilling fra satspuljen til at udvide sine aktiviteter – både ift. medarbejdere og opgaver. Vi er derfor i udvikling fra en projektorganisation til en egentlig virksomhed med flere og forskellige faglige kompetencer. I den forbindelse får vi brug for en ny videnskabelig medarbejder, som kan sikre dokumentation og formidling af vidensindsamling mv.

Dine arbejdsopgaver bliver:

- Ansvar for dataindsamling og -bearbejdning ift. national vidensopsamling fra de tre klinikker i hhv. København, Århus og Ålborg, Intern og ekstern formidling af resultater, udarbejdelse af præsentationer samt artikelskrivning
- Ansvar for vedligeholdelse m.v. af database, databearbejdning, litteraturstudier, samt sikring af vidensformidling mellem klinikker og videnscenter
- Interview med klienter, samt bearbejdning af data fra interviews, skriftlige evalueringer m.v.
- Deltage i metodeudvikling
- Udarbejde spørgeskemaer til evaluering af behandlingsforløb samt analyse af evalueringer
- Udarbejdelse af årlige rapporter.

Din faglige profil:

- Du har en samfundsvidenskabelig baggrund som sociolog, scient. pol., eller lign. og har nogle års relevant erfaring som kandidat
- Du har dokumenteret erfaring med databearbejdning og har fuldstændig styr på den videnskabelige metode
- Du har erfaring med at arbejde med databaser
- Du er stærk i både mundtlig og skriftlig formidling
- Du kan se nye sammenhænge i data.

Dine personlige kvalifikationer:

- Du kan samarbejde med og har respekt for andre – både faggrupper og mennesker

- Du kender din egen faglighed – og kan bede om hjælp
- Du kan arbejde selvstændigt og tage initiativer til nye projekter
- Du er ikke bange for at tage fat – også når andre beder dig om det
- Du er løsningsorienteret og sætter pris på dialogen med andre
- Du er omgængelig og positiv – og har god humor.

Du vil få et tæt samarbejde med både direktøren/souschefen, centrets psykologer samt eksterne samarbejdspartnere, så der er tale om en stilling, der både kræver høj etik og stor omstillingsparathed. Vi stiller derfor store krav til både faglige kompetencer og samarbejdsevnerne hos vores medarbejder.

Ansøgningsfrist d.31.1.2014 kl.12.

Ansøgningen skal indeholde motiveret ansøgning med cv, samt examensbevis, dokumentation for ansættelser mv og sendes til Centret, stiles til direktør Mimi Strange.

Ansættelsessamtaler finder sted i uge 6.

Yderligere oplysninger kan fås hos Mimi Strange eller psykolog, projektleder Stine Tofte.

Løn og ansættelsesforhold i henhold til gældende overenskomst.

Kontakt:

Januscentret
Vesterbrogade 35 A., 3.sal
1620 Kbh.V
Tlf. 33 69 03 69

Se www.januscentret.dk, hvor du kan læse mere om centrets kerneydelser, årsrapporter mv.

Januscentret er en klinik for psykologisk udredning, behandling, mediation, formidling og forskning. Formålet er at forebygge seksuelle overgreb mod børn begået af andre børn/unge.

Familiechef til Guldborgsund Kommune



GULDBORGSUND

Den nye Familiechef skal stå i spidsen for en omfattende omstilling og udvikling af Center for Familierådgivning.

Opgaven vil være at

- omlægge indsætserne for udsatte børn og familier
- udvikle kompetencer og samarbejdsrelationer
- tydeliggøre og styrke styring og serviceniveau og
- justere centerets struktur og arbejdsgange.

Den nye Familiechef kan

- tænke og arbejde strategisk
- lede fagfolk
- arbejde i dybden og på tværs
- fungere i de lange seje træk
- arbejde motiverende, samarbejdsorienteret og med tydelig retning.

Se mere på www.malenehansen.dk og www.guldborgsund.dk

Ansøgning sendes til job@malenehansen.dk
senest den 3. februar 2014 kl. 9.00.



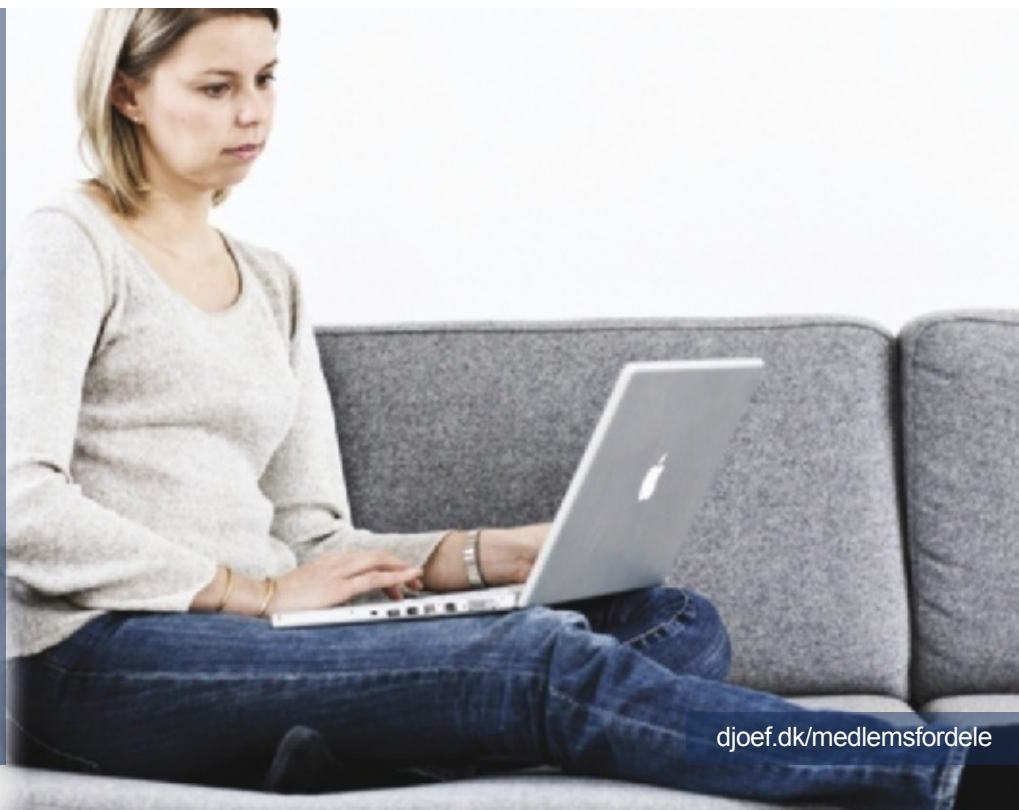
MALENE HANSEN

djøf

Spar 5-15% på dine indkøb

Med et Djøf Xtra MasterCard kan du spare 5-15% på udgifter til bil, boliger, bøger, ferie, fritid og meget mere.

Kortet giver dig adgang til at handle i såvel LICs butikker i Herlev og Århus som i de mere end 3.400 butikker og samarbejdspartnere, der er tilknyttet ordningen.



djoef.dk/medlemsfordele

Vil du være med til at **UDVIKLE DEN OFFENTLIGE SEKTOR?**

I øjeblikket reformeres den offentlige sektor, hvilket har medført et paradigmeskifte i anvendelse af videns- og konsulentvirksomheder:

Opdragsgivere forventer rådgivning frem for coaching. Konklusioner i klassiske rapporter afløses af konkrete anbefalinger og produkter til brug i praksis, hvilket stiller krav til, at konsulenter, udover faglige spidskompetencer, også har reel viden om de emner, de rådgiver om.

Paradigmeskiftet betyder en øget efterspørgsel på de brede velfærdsområder, og derfor har Marselisborg en vækststrategi om at udbygge vores position som førende rådgivningsvirksomhed inden for beskæftigelses-, social- og ældreområdet samt at blive den foretrukne samarbejdspartner, når der skal dannes bro mellem civilsamfundet, den private- og den offentlige sektor. Derfor søger vi ambitiøse chefkonsulenter og udviklingskonsulenter til Aarhus og København.

Er du klar til et karrieskifte, ønsker du at blive udfordret fagligt og personligt, og vil du være en del af en innovativ rådgivningsvirksomhed, som dokumenteret gør en forskel for slutbrugeren?

Jobbet

Vi søger konsulenter med følgende profiler:

- Kvantitative analytikere. Du mestrer komplekse statistik og formår at omsætte data i skriftlige produkter af høj kvalitet
- Chefkonsulenter med et stort sektorkendskab til de brede velfærdsområder, bl.a. beskæftigelsesområdet. Du er vant til at facilitere procesforløb for ledere og medarbejdere, og du formår at omsætte processerne til brugbare skriftlige produkter og strategisk rådgivning. Du har flere års erfaring fra konsulentbranchen, og du har en humanistisk eller samfundsvidenskabelig baggrund

- Chefkonsulent som skal udvikle Marselisborgs position på socialområdet. Du kender udfordringerne, behovene og incitamentsstrukturerne på området, og du ved, hvordan strategien og indsatsen bedst understøttes i kommunerne. Du har erfaring med netværksdannelse og tilbudsprocesser, og har et drive i at videreudvikle et sektorområde

Marselisborg

Marselisborg leverer som virksomhed følgende ydelser inden for de brede velfærdsområder:

- Analyse og evaluering
- Metodeudvikling og opsamling af viden
- Organisationsudvikling, proces- og strategiforløb
- Uddannelse og kompetenceudvikling til praktikere og ledere
- Udviklingslaboratorier, hvor vi tester vores viden i konkrete borgerrettede projekter på beskæftigelses- og socialområdet

Marselisborg kendetegnes ved et tværfagligt miljø, hvor gode kollegaer med et stort drive og et højt fagligt niveau skaber en uformel atmosfære med kort afstand mellem ledelse og konsulenter. Vi mener, at faglig og personlig udvikling sker bedst i et humoristisk og uhøjtideligt miljø, hvor sparring er nøgleord.

Din profil

Du er ambitiøs, og ved at du besidder et stort potentiale inden for konsulentbranchen. Du ønsker at se dine løsninger omsat til reelle forandringer for vores samarbejdspartnere, og du bliver stolt over den effekt dine ydelser skaber for borgerne.

Du vil få fast arbejdssted i Aarhus eller København, men opgaverne er landsdækkende. Hos Marselisborg lægger vi vægt på din faglige og karrieremæssige udvikling, og derfor får du en ledermentor, der løbende vil følge op på din karriereplan og give dig sparring på konkrete projekter.

ANSØGNING

Ansøgning, CV, eksamensbevis og relevante bilag sendes til Leticia Gordon (leg@marselisborg.org) pr. mail senest **mandag den 27. januar kl. 12.**

Du er velkommen til at kontakte direktør Jakob Paaske på 5338 7220, eller adm. direktør Søren Dinesen på 2022 3791.

Læs mere om os på www.marselisborg.org



Kammeradvokaten
Advokatfirmaet Poul Schmith

Hver EN STEN vendes

VI SØGER DE BEDSTE JURISTER – BÅDE NYUDDANNEDE OG ERFARNE, DER FORMÅR
AT KOMME TIL BUNDS I SELV DE MEST KOMPLICEREDE SAGER

Grundighed og ordentlighed er centralt for, hvordan vi arbejder. Selv den mindste sag kan få store samfundsmæssige konsekvenser. Vi har som advokat for staten et særligt ansvar for, at alle sager får det rette juridiske udfald og ikke vindes for enhver pris.

Vi er en privat virksomhed, der arbejder professionelt og målrettet på at være den bedste advokat for staten. Vores primære rolle vil altid være at understøtte, at lov og ret overholdes.

Vi dækker stort set alle juridiske fagområder, og du vil blive tilknyttet én af vores faggrupper: Skatter og afgifter, Insolvens, Kontrakter og udbud, Offentlig ret og Proces.

Vi løfter et stort ansvar, og vi løfter i flok. Vi tilbyder vores medarbejdere et internt talentprogram, der indeholder udviklingsmuligheder inden for faglige, ledelsesmæssige, forretningsmæssige og personlige kompetencer.

Vi ligger nr. 1 i en ny omdømmeanalyse af branchen foretaget af Danske Advokater blandt jurastuderende. Det er en førsteplads, der forpligter.

Scan koden og læs mere

