

djøfbladet

Magasinet for

medlemmer af Djøf

Nr. 10 | 25. maj 2012



Erhvervsjurist på autoværksted

TEMA Flere djøfere skal som Laila Pedersen ud i de mindre virksomheder, hvis ikke massearbejdsløsheden skal bide sig fast.

JOBS I SMÅ VIRKSOMHEDER

**Fordomme & barrierer
spænder ben**

SÅDAN FIK DE JOBBET

**Mød djøfere med job
i en lille virksomhed**

KRISEKOMMUNIKATION

**Internettet gør
virksomheder sårbare**

Vil du være med til at udvikle de store velfærds-områder?

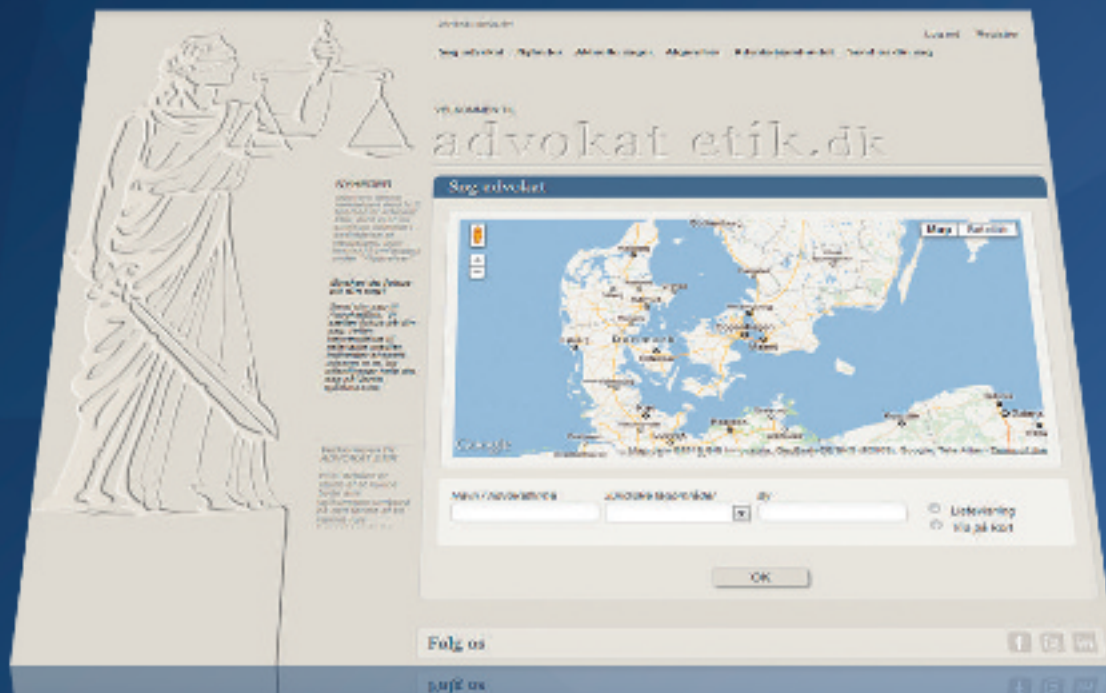
Deloitte Consulting er med i de projekter, der rykker såvel markedet som de mennesker, de handler om, og vi har brug for flere, der kan både løfte og tænke. Vi spænder vidt – over børn, ældre, udsatte, handicappede, beskæftigelse og integration – og vi er drevet af en klar ambition om at præge udviklingen af den danske velfærdsmodel. Vi er forrest, når det handler om udvikling, og vi ved, hvad der skal til for at omsætte intentioner til konkret kvalitet for borgerne.

Hvis du har dyb viden om et eller flere af de store velfærdsområder, har et veludviklet rådgiver-gen og har lyst til at arbejde fokuseret med projekter inden for social, beskæftigelse og integration, så læs mere på careers.deloitte.com.

Til alle landets advokater og advokatfirmaer

Velkommen ombord på Danmarks nye brancheportal

www.advokatetik.dk



Du og dit firma er allerede i vores database ...

... men foretrækker du at administrere din profil selv, så besøg vores hjemmeside og registrer dig som bruger – det tager 2 minutter og er ganske gratis!

Med ønsket om et godt samarbejde
advokat etik



advokat etik

Etik Portalerne, ApS
Lotusvej 58
2300 København S
Danmark
<http://www.advokatetik.dk>



Det er nu, det gælder

Af Lisa Herold Ferbing, Djøfs formand

Det er svært at sælge et budskab om øget arbejdsudbud, mens arbejdsløsheden ødelægger tusindvis af menneskers hverdag og fremtid. Men man må tage hatten af for regeringen, når den prøver at fastholde, at løsninger skal laves i tide for at kunne virke, når det gælder.

Djøf har flere gange – også her i denne spalte – advokeret for langsigtede reformer. Derfor er vi også parate til at diskutere øget arbejdstid i treparts-forhandlingerne, fordi det på længere sigt bliver nødvendigt at kunne matche de mange flere, der forlader arbejdsmarkedet. Der skal være produktion som baggrund for udbetaling af pensionerne – både folkepensionen, arbejdsmarkedspensionerne og de private pensioner. Det går ikke uden vækst eller arbejdskraft.

Samtidigt står det jo lysende klart, at det ikke er klogt bare at se bort fra den nuværende konjunktursituation og arbejdsløshed. En aftale om øget arbejdstid kan derfor først indføres i takt med et betydeligt fald i arbejdsløsheden. Og hele arbejdsmarkedet skal omfattes – ellers batter det ikke noget.

Men der skal mere til. Hvis det skal give mening at øge arbejdstiden, må vi have sikret en seriøs indsats imod nedslidning af arbejdsstyrken. Det gælder i særlig grad en indsats imod dårligt psykisk arbejdsmiljø på linje med det fysiske arbejdsmiljø. Vi må fra det usikre og famlende til det håndfaste og videnbaserede. Der er

behov for at fastlægge fælles metoder og vurderinger sideløbende med udvikling af forebyggelse på den enkelte arbejdsplads.

Mange har imidlertid aktuelt det problem, at de slides ned af skuffelser, afskedigelser og følelsen af mindreværd. De betaler en høj pris for konjunkturudviklingen. Vi kan ikke gennemføre treparts-forhandlingerne uden for alvor at sætte dette på dagsordenen. Det gælder en markant indsats imod dimittendledighed, udvikling af et konjunkturbestemt dagpengesystem og et effektivt og målrettet beskæftigelsessystem.

De unges ledighed truer velfærdsudviklingen, fordi vi risikerer at tabe dele af de ungdomsårgange, som ellers skal bære produktion og forsøgelse i årtier fremad. Det haster. Vi kommer slet ikke til at kunne se langt, hvis vi ikke løser denne opgave.

Når vi om nogle uger er enedes om resultater af trepartforhandlingerne og fået arbejdet med at fylde aftalerne ud sat på skinner, så kommer turen til vækstiniciativerne. Vi har brug for at skabe et nyt afsæt for vækst. Nye samarbejder, ny finansiering og nye mål. Ellers bliver treparts-forhandlingerne blot et stykke beskæftigelsesterapi i stedet for et afsæt for fremtiden. ■



Djøfbladet er produceret hos
et Svanemærke godkendt trykkeri.

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

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

Redaktion

Redaktør Stig Nielsen (ansv.)
stn@djof.dk, 33 95 97 90
Redaktionschef Mikkel Krogh
mik@djof.dk, 33 95 96 42

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

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

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 Kåre Viemose

Design aparte

Abonnement 1.260 kr. excl. moms

Oplag 75.000

Billedbehandling aparte

Tryk Stibo

Udgivelsesplan

Nr.	Redakt. deadline	Tekstsideann. deadline
11/2012	24.05	25.05
12/2012	02.08	03.08
13/2012	16.08	17.08
14/2012	30.08	31.08

Nr.	Stillingsann. deadline	Udkommer
11/2012	30.05	08.06
12/2012	08.08	17.08
13/2012	22.08	31.08
14/2012	05.09	14.09



10 Opråb: Akademisk frihed under pres



TEMA

18-29

På jobjagt i mindre virksomheder



34 Krisekommunikation i open space

ARBEJDSLIV

08 Får du sovet nok?

Øget pres betyder at ledere får for lidt søvn.

10 Opråb: Akademisk frihed under pres

Den akademiske frihed er kommet under stærkt pres, mener repræsentanter for de nordiske universitetslærere.

12 Jagten på talenterne fortsætter

På trods af den stigende arbejdsløshed kæmper stadigt flere virksomheder med at finde talenter til de få ledige jobs, der er.

14 Papirløse ledermøder

Aarhus kommune er i fuld gang med at udskifte papiret med tavlecomputere til møderne.

16 Cykelmyggen Simon

En cykelsmed, der tager ud til virksomheder og fikser medarbejdernes cykler i arbejdstiden.

TEMA

18 På jobjagt i mindre virksomheder

Tusinder af ledige og nyuddannede djøfere skal hvert år finde jobs i private virksomheder, hvis ikke massearbejdsløsheden skal bide sig fast.

20 Fordomme og barrierer spænder ben

Rigtig mange små og mellemstore virksomheder overvejer at ansætte en akademiker. Men nogle sejlivede barrierer spænder stadig ben.

22 Drop akademiker-kasketten

Bliver man halv- eller kvartakademiker ude i de små private virksomheder? Ja, måske til en start.

24 Erhvervsjurist på autoværksted

Laila Pedersen navigerer mellem værkstedshumor, pin-up plakater og lastbilsdæk.

28 Sådan får du jobbet

Få seks gode råd til, hvordan du får job i en SMV.

FORSKNING OG NY VIDEN

34 Krisekommunikation i open space

Internettet tvinger virksomheder og organisationer til at agere tidligt og overbevisende, hvis de havner i negativt søgelys.

DE FASTE

06 Kort nyt

32 Globale nyheder

38 Kommentarer

40 Læserbrev

41 Boligmarkedet

43 Nyt job

44 Fra forbundet

48 Forlaget

50 Efteruddannelsen

Udlandsophold giver job-bonus

Når private virksomheder skal ansætte nye medarbejdere, er det en klar fordel for ansøgere at have studeret eller været i praktik i udlandet.

"Hvis valget står mellem to lige dygtige kandidater, vil over halvdelen af virksomhederne vælge den ansøger, der har været på udlandsophold," siger uddannelsesminister Morten Østergaard i sin opsummering af en ny undersøgelse.

Her er 334 private virksomheder blevet spurgt, hvad de lægger vægt på hos færdiguddannede, der søger job hos dem. En tredjedel fremhæver studier og praktik uden for Danmark som vigtige, og hver anden virksomhed vurderer, at den type udlandsophold får større betydning for dem i fremtiden.

Undersøgelsen viser også, at det især er større virksomheder, der er på jagt efter medarbejdere med erfaringer fra udlandet. *mia*

SYGE KONTORER

Indeklimaet i nybyggede kontordomiciler er kommet under alvorligt pres, advarer landets tre førende eksperter på området ifølge Jyllands Posten.

I takt med opmærksomheden på de globale klimaændringer er der opstået et gevaldigt krav om at spare på energi og ventilation i landets kontorbyggerier for at skåne miljø og spare penge.

Indeklimaekspert Geo Clausen, DTU, siger til Jyllands Posten, at indeklimaet er et af de første steder, der bliver skåret i, men at det kommer til at gå meget hårdt ud over folks velvære og helbred på jobbet.

Hans beregninger viser, at modsat af, hvad danske virksomheder tror, koster det penge at slukke for ventilationen. For dårligt indeklima giver flere sygedage og lavere produktivitet. Typisk bliver arbejdsindsatsen forringet med fem til ti procent, lyder det fra forskeren. *eb*

"New public management er blevet værre end Stalins femårsplaner"

Thora Pedersen, formand for HK/Stat, i Jyllands-Posten i en kommentar til, at staten er begyndt at registrere de ansattes forbrug af te, kaffe, mælk og fløde.

CHEFEN ER MEDARBEJDERNES NYE ALLIEREDE



Foto Richard Baker/Corbis

Seks ud af ti danske lønmodtagere vil gå til deres nærmeste chef, hvis de skal udtrykke sig kritisk om forholdene på deres arbejdsplads. Kun lidt over hver tredje vil gå til tillidsrepræsentanten eller fagforeningen. Dog sådan, at de offentligt ansatte i noget højere grad (46 procent) end de privatansatte (26 procent) vil gå til tillidsrepræsentanten med deres kritik.

Det viser en undersøgelse, som Ugebrevet A4 har gennemført.

Godt fire ud af fem lønmodtagere mener, at der er en positiv tone mellem chefen og dem selv, viser undersøgelsen.

Per Hansen, formand for Djøfs offentligt ansatte chefer, er glad for, at så mange vil gå til chefen. For det bedste er, når man kan løse problemerne selv uden at skulle have fagforeningen ind over som konfliktløser, siger han til A4.

Men fagforeningen er et vigtigt sikkerhedsnet, der kan træde til, hvis der bliver brug for det, understreger han.

Lars Qvistgaard, formand for de overenskomstansatte djøfere, frygter ikke, at djøf-tillidsrepræsentanterne er ved at blive arbejdsløse.

"Det er de bestemt ikke. De har rigeligt at se til, for de bliver brugt rigtig meget i systemerne. Samtidig er det godt, hvis man kan undgå at skrue konfliktniveauet op, fordi man kan løse problemerne lokalt med chefen."

Men man skal altid huske, at chefen ikke er en kammerat, siger han.

"Der er et forhold mellem over- og underordnede, og det skal man tage hensyn til i forhold til den tillid, man bærer med ind til chefen." *eb*

Skal de rige betale mere – djøferne er delte

Lige nøjagtig halvdelen af brugerne på djøfbladet.dk mener, at de bredeste skuldre i det danske samfund skal bære en større del af den fælles byrde. Den anden halvdel mener det modsatte.

Det fremgår af en quickpoll fra djøfbladet.dk, hvor godt 300 har svaret.

På den måde placerer djøferne – eller de besøgende på djøfbladet.dk – sig næsten ligesom danskerne generelt set, når det gælder enighed om, at de rigeste skal betale mere. En undersøgelse, som Ugebrevet A4 har stået bag, viser nemlig, at 53 procent er enig i udsagnet, mens 27 procent er delvist eller helt uenig. Resten er hverken enig eller uenig eller ved ikke.

Brugerne på djøfbladet.dk har ivrigt kommenteret ovennævnte undersøgelse, og her er et par pluk fra både dem, der mener, at de bredeste skuldre skal betale mere, og fra dem, der mener det modsatte:

”Som ’Jernladyen’ så elegant engang udtalte det: ’The problem with socialism is, that you eventually run out of other peoples money’.”



Foto Olix Wirtinger/Corbis

”Jo mere lighed i et samfund, jo større rigdom. Et mere lige samfund klarer sig bedre.”

”Det er altid let at være generøs med andre menneskers penge, og når så mange mener, at de bredeste skuldre skal bære en endnu større byrde, så er der for flertallet tale om rendyrket egoisme...”

”Det er så grundlæggende et element ved vores kultur... Derfor skal vi fastholde en solidarisk skattepolitik, selv om vi djøfer må klare os med en lidt dårligere årgangsvin.” tsa

W W W

Læs flere kommentarer på
djoefbladet.dk

Uddannelsen hurtigt tjent hjem

Det er dyrt for samfundet at uddanne djøfer – men det kan alligevel sagtens svare sig.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd har undersøgt, hvor lang tid det tager forskellige faggrupper at betale deres uddannelse tilbage via skattebidrag. Når det gælder de lange videregående uddannelser, er djøferne blandt de hurtigste, skriver Berlingske.

Det koster tæt på en halv million kroner at undervise en økonomistuderende hele vejen frem til specialet, og dertil kommer SU og andre overførselsindkomster. Ikke desto mindre går der blot 6 ½ år, før den færdiguddannede økonom har betalt så meget skat, at uddannelsen samlet set giver et plus på de offentlige finanser.

Kandidater fra statskundskab og jura bruger 7 ½ år på at finansiere deres eget uddannelsesforløb, mens der for sociologer går 12 ½ år.

Til sammenligning tager det civilingeniører 12,9 år og humanister 16,2 år, mens samfundet må vente 24,9 år, før en arkitekt har betalt sin uddannelse. mia

ANSØGERE SPURGT OM FAMILIEPLANER

”Har du tænkt dig at få børn?”

Det spørgsmål har hver sjette nyuddannede djøfer oplevet at få til en jobsamtale. Fem procent er blevet spurgt direkte, mens hver tiende har fået spørgsmålet indirekte.

”Det er overraskende mange. Og det er hamrende ulovligt, hvilket det har været i årtier,” siger chefkonsulent i Djøf Helene Rafn til Politiken.

Spørgsmål om familieplaner er selvfølgelig mest ømfindtlige for ansøgere, der er gravide eller har en kæreste i lykkelige omstændigheder. Her er det tilladt at lyve, påpeger Helene Rafn.

”Hvis du under jobsamtalen siger, at du ingen planer har om at få børn, og alligevel får det, kan arbejdsgiveren ikke gøre noget. De kan ikke fyre dig med den begrundelse, at du løj om familieførelsen, fordi det slet ikke er tilladt at indhente oplysningen under jobsamtalen.” mia



DAGENS GALLUP

Hver femte djøfer gør det selv

22,8%

af djøferne betegner sig som gør-det-selv-folk, mens det gælder for 31,5 procent af den danske befolkning generelt.



Får du sovet nok?

Øget pres får ledere til at sove for lidt. Det går ud over koncentrationen og indlæringsevnen og svarer til at være beruset, siger søvnforsker Poul Jennum.

Af Tine Santesson FotoEmely Cultura/Corbis

Over halvdelen af lederne sover kun mellem fem og seks timer, viser ny svensk undersøgelse, som chef.se har gennemført i samarbejde med Novus Opinion.

Og det er for lidt – også selv om det er individuelt, hvor meget søvn vi behøver, siger søvnforsker Poul Jennum, klinisk professor og overlæge på Glostrup Hospital. Nogle kan nøjes med seks-syv timer, mens andre skal have otte timer for at få opfyldt de fysiologiske behov for søvn. Men fem-seks timer er altså i langt de fleste tilfælde for lidt.

Derfor sover vi for lidt

Poul Jennum kan sagtens genkende billedet af de søvntrængende ledere og 'professionelle' i det hele taget. Og det giver han tre forklaringer på:

- Eget og andres forventningspres
- Den teknologiske udvikling, der betyder, at vi er 'på' hele tiden
- Vores livsstil – forkert kost, for lidt motion og for meget alkohol.

"En vane med at drikke vin om aftenen, kan være ekstremt ødelæggende for vores søvn," siger Poul Jennum.

For selv om vi måske falder hurtigt i søvn oven på en halv flaske rødvin eller mere, så er kvaliteten af den søvn, vi får, markant dårligere.

Ledelse i beruset tilstand

Og nu vi er ved alkoholen, så har et kronisk søvnunderskud samme effekt som at køre bil med tre-fire genstande i blodet, siger han.

Poul Jennum har stået bag en undersø-

gelse blandt en bred gruppe mennesker – ikke ledere – der viser, at konsekvenserne af søvnunderskud koster en tabt arbejdsfortjeneste på godt 15.000 kroner om året.

Men der er kun én vej frem, hvis vi vil sikre os, at vi får den søvn, vi har brug for:

"Vi skal selekttere – turde sige fra og prioritere alt det fra, som ikke er så vigtigt. Og vi skal væk fra en kultur, hvor vi sender mails kl. 23.47 og igen kl. 06.09 om morgenen," siger Poul Jennum. ■

W W W

Får du søvn nok?

Giv dit svar i 'quickpollen' på forsiden af djoefbladet.dk

CHALLENGED BY THE NEW WORLD?

The Executive MBA program at Copenhagen Business School provides the tools and personal competencies to enable rising executives to deliver growth and lead their companies in a time of complex challenges and turbulent markets.

This advanced Executive MBA program has been developed in close dialogue with the business community and includes focus on innovation, entrepreneurial skills and the ability to strengthen enterprises through change processes.

We operate in an innovative and inclusive teaching environment, based on world-class business research and partnerships with global enterprises and other leading business schools.

To know more:

Info meeting June 7th 2012 in Copenhagen
Personal meeting when you please

Call us +45 3815 6021
or register via www.cbs.dk/embainfo





Den akademiske frihed er kommet under stærkt pres, mener repræsentanter for de nordiske universitetslærere. Men det skal være løgn, så nu har de forfattet en resolution, hvor de forpligter hinanden til at stille krav til politikerne om forskningsfrihed for den enkelte.

Tine Santesson Foto Holger Winkler/Corbis

Opråb fra universitetslærerne i de fem nordiske lande: Den akademiske frihed er kommet under stærkt pres. Sådan lyder det fra repræsentanter for universitetslærerne fra de fem nordiske lande. Og de er nu blevet enige om en fælles resolution, der stiller krav til politikerne om mindre ensretning og mere forskningsfrihed for den enkelte forsker.

Karsten Boye Rasmussen, lektor på Syddansk Universitet, er som formand for Udvalget for Forskning og Uddannelse i Overenskomstforeningen i Djøf medunderskriver på resolutionen. Han er enig med sine nordiske kolleger i, at det er for snævre erhvervsmæssige og kortsigtede økonomiske interesser, der giver færre midler til den frie forskning.

Ifølge Karsten Boye Rasmussen har det konkret negativ afsmittning ude på universiteterne: Forskere knokler ofte mere end godt er – 45,5 timer om ugen i gennemsnit, viser Djøfs stress- og balanceundersøgelse. Og midlertidige stillinger på universiteterne er mere reglen end undtagelsen, påpeger han.

Hvorfor forholder det sig så sådan?

”Når andelen af de forskningsmidler, som universitetet selv kan administrere, er begrænsede, betyder det, at forskerne ud over undervisning og administration også skal bruge lange og mange timer

på ansøgninger om midler. En del er endda også afhængige af at få forskningsmidlerne hjem, hvis de vil bevare deres egen stilling. Og det betyder, at der allerede er brugt en masse arbejdstimer, inden man endelig kan komme i gang med selve forskningen,” siger Karsten Boye Rasmussen.

Men forskningsmidlerne er jo faktisk steget i Danmark de senere år, så er det ikke bare noget klynkeri?

”Vi har ganske vist fået flere forskningsmidler, men projekterne er blevet meget kortsigtede. Og det betyder igen, at der bliver brugt en masse overflødige resurser på ansøgninger. Samtidig kommer bindeledet til undervisningen nemt til at mangle, hvis forskningen bliver bestemt på baggrund af konjunkturafhængige interesser,” siger Karsten Boye Rasmussen.

Men resolutionen forpligter vel – hvad skal der konkret ske nu?

”Fra Djøfs side bliver der arbejdet politisk på, at en større del af forskningsmidlerne skal være basismidler. På den måde kan universiteterne bedre langtidsplanlægge, og forskerne slipper for at skrive ansøgninger. En langtidsplanlægning betyder også, at vi kan undgå de mange midlertidige ansættelser.” ■



HENLEY
UNIVERSITY OF READING



HENLEY MBA

FORDI KRAVENE TIL FREMTIDENS ADVOKATER HANDLER OM MERE END JURIDISK RÅDGIVNING

Derfor søger flere og flere advokater et bredere fundament og en større forståelse for klienternes forretningsmæssige kontekst.

Med en Henley MBA får du som advokat en dybere indsigt i, hvad der får en organisation til at fungere som en helhed – til gavn for din egen organisation, dine klienter og dine bestyrelsesposter. Du udstyres med konkrete redskaber til analyse og strategisk planlægning, viden om ledelse af personer og processer samt finansiell og marketingmæssig indsigt. Det gør dig til en værdifuld sparringspartner for dine klienters forretningsudvikling i et nationalt og internationalt perspektiv. Samtidig vil du opleve en stærk personlig udvikling, når du gennem individuel coaching optimerer udbyttet af dine personlige kompetencer.

Henley MBA på 2 eller 3 år

En Henley MBA er krævende, hårdt arbejde, men det er indsatsen værd. Du skal regne med ca. 12 timers studieindsats om ugen, hvis du vælger den 3-årige Henley MBA og ca. 20 timer, hvis du vælger den intense version på 2 år. Uddannelsen er en kombination af læsning, workshops, internationale studieture og opgaveløsning med udgangspunkt i din egen organisation. Via studiearbejde i learning teams får du ny, bred og anderledes inspiration til dine opgaveløsninger samtidig med, at du opbygger et værdifuldt netværk.



Hør om de erfaringer som Michael Brandt, partner i advokatfirmaet
Brandt & Lauritzen, har haft med uddannelsen på Henley MBA.

Se filmen på www.henley.dk

Akkreditering

Henley er blandt de få business schools i verden, der er akkrediteret af alle tre internationale akkrediteringsinstitutioner – europæiske EQUIS, amerikanske AACSB og britiske AMBA.



www.henley.dk
Telefon 7010 5005

Jagten på talenterne

På trods af den stigende arbejdsløshed kæmper stadig flere virksomheder med at finde talenter til de få ledige jobs, der er, viser en undersøgelse. Det er fordi, både arbejdsgivere og ansøgere bliver mere og mere krævende, lyder det fra ekspert i talentmanagement.

Af Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist Illustration Mikkel Henssel

Selvom man med den høje ledighed skulle tro, at arbejdsgivere i dag svømmer i overkvalificerede ansøgere, er jagten på talentfulde medarbejdere fortsat stigende. Ifølge Manpowers *Talent Shortage Survey* fra 2011 har hver tredje virksomhed i dag, eller 34 procent, svært ved at finde de rette medarbejdere til de ledige jobs. Og lige så mange melder, at det, trods voksende arbejdsløshedskøer, i dag tager længere tid at finde kandidater, der er tilstrækkeligt kvalificerede. Det er ifølge undersøgelsen en stigning på tre procent i forhold til året før. En fjerdedel

siger, at det er fordi, de ganske enkelt ikke kan finde kandidaterne på markedet. En anden fjerdedel, at dem de finder, mangler de faglige kompetencer, mens 15 procent klager over, at kandidaterne ikke har tilstrækkelig erfaring eller faglig uddannelse.

Medarbejdere skal kunne mere

Manpower forklarer selv paradokset med, at hvor recessionen nok har fået virksomheder til at fyre medarbejdere, så skal de stadig have løst samme

mængde af opgaver. Men nu med færre hænder. Og derfor er jagten på medarbejdere, der har bredere kompetencer og som kan favne flere opgaver på én og samme tid, intensiveret.

Ekspert i talentledelse, lektor Torben Andersen fra og institutleder på Institut for Ledelse og Virksomhedsstrategi på SDU oplever også, at jagten på talent stiger i disse år. Og han er enig i, at det ved første

øjeblik kan virke paradoksalt, at arbejdsgivere tilsyneladende får sværere og sværere



fortsætter

ved at ansætte de rette medarbejdere, når der samtidig bliver stadig flere ledige. I modsætning til Manpower mener han dog ikke kun, at fænomenet kan forklares med virksomhedernes nye stramme budgetter, men at en anden årsag vejer tungere:

”Helt uafhængig af lavkonjunktoren så oplever vi i dag, at performancekravet generelt stiger på arbejdspladserne. Arbejdsgivere bliver med andre ord mere krævende i disse år, hvilket både gælder for små og store virksomheder. Det smitter af på rekrutteringsprocessen, fordi kravene til, hvad nye medarbejdere skal kunne, også skærpes her. Men selvom virksomhedsledere måske ikke selv mærker, at de er blevet mere kræsne, er jeg sikker på, at det er den primære forklaring på, at de finder det sværere at finde de rette folk til de ledige jobs.”

Torben Andersen forklarer tendensen med, at opmærksomheden på præstationer generelt set stiger i disse år. Det bliver mere og mere almindeligt at måle ansattes performance, og stadigt flere virksomheder bruger præstationsaf-lønninger. Samtidig har den teknologiske udvikling betydet, at medarbejdere generelt set arbejder mere, fordi de nu også ’logger på’ derhjemme. Derfor leverer en gennemsnitsmedarbejder også mere i dag end tidligere, og det har igen fået arbejdsgiveres forventninger til at stige. Men ifølge Torben Andersen er de ikke ene om at være blevet mere krævende.

”På medarbejdersiden oplever vi også, at kravene vokser den anden vej. De nye generationer af kandidater har også høje forventninger til, hvordan det gode job skal se ud og derfor også til deres kommende arbejdsgivere. Men det er som om, at HR- og rekrutteringsfolk stadig ikke rigtigt har indset den tendens. Mange jobs forsøges

stadig besat gennem helt almindelige jobbopslag, mens alle undersøgelser peger på, at der i dag skal meget mere til, hvis man vil tiltrække de dygtigste folk,” siger Torben Andersen, som altså dermed mener, at en tredje forklaring på arbejdsgivernes oplevelse af talentmangel er, at talenterne sådan set er derude, men at virksomhederne ikke selv er talentfulde nok, til at tiltrække dem.

Virksomheder gør sig mere attraktive

I tråd med den pointe forudser Manpowers undersøgelse, at konsekvensen på talentmanglen bliver, at arbejdsgivere fremover kommer til at udvikle nye og langt mere opfindsomme rekrutteringsstrategier og -redskaber, når de skal tiltrække de dygtigste.

De første tegn på de kreative metoder er allerede begyndt at vise sig på markedet, hvor nogle virksomheder forsøger at gøre sig attraktive ved at indføre gratis børnepasning eller forbud mod at arbejde om søndagen. Og sidste år meldte den amerikanske internetvirksomhed Netflix, at man har indført ubegrænset antal feriedage for de ansatte.

Torben Andersen er enig i, at virksomheder

bør - og også kommer til - at blive langt mere opfindsomme i deres måde at rekruttere talenter på fremover. Men samtidig mener han også, at man bør forholde sig en anelse kritisk til konklusioner fra en undersøgelse som denne, der kommer fra en privat virksomhed med egeninteresse i at skabe øget fokus på netop talentrekruttering.

”Selvom jeg selv nikker genkendende til undersøgelsens resultater og konklusioner, er det vigtigt at huske på, at Manpower rent faktisk selv har en interesse i at skabe større opmærksomhed omkring talentrekruttering og talentmanagement helt ge-

nerelt. For det er det, virksomheden lever af,” siger Torben Andersen, som derfor advarer virksomheder mod ukritisk at lade sig rive med af talentmanagementbølgen, hvis ikke man ligger inde med jobs, som de talentfulde medarbejdere gerne vil have.

Akilleshælen ved talentrekruttering

”Der er en akilleshæl ved hele talentmanagement-udviklingen. Og det er, at virksomheder i deres iver efter at tiltrække de absolut dygtigste, kommer til at oversælge de jobs, de har. De kommer til at bruge en masse økonomiske ressourcer på at skrue flotte talentprogrammer sammen, men hvis de jobs, de forsøger at sælge, i bund og grund ikke er interessante, så mister de hurtigt talenterne igen,” siger han.

Vil man investere i talentrekruttering, skal man derfor ifølge Torben Andersen kunne designe nogle spændende jobs og sikre, at det, man konkret rekrutterer til, også er interessant. Og kan man ikke det, bør man, ifølge Torben Andersen, hellere være ærlig.

”Nogle virksomheder i dag er bange for at melde ud, hvis de jobs, de rekrutterer til, også indeholder mere kedelige elementer. Men alle jobs, selv de mest spændende, har jo aspekter af rutinefunktioner og driftsopgaver i sig. Det må man stå ved, ellers risikerer talentinvesteringerne at blive spildte,” slutter Torben Andersen. ■

“Selvom virksomhedsledere måske ikke selv mærker, at de er blevet mere kræsne, er jeg sikker på, at det er den primære forklaring på”

Torben Andersen, institutleder

Manpower har de sidste seks år gennemført en årlig Talent Shortage Survey. I 2011 spurgte man 39.000 virksomheder i 39 forskellige lande, om de kunne ansætte de talenter, som de ledte efter. Det svarede hver tredje virksomhed nej til. Dem, de mangler, er især ledere, teknikere, marketing- og højtuddannede handelsmedarbejdere, ledere og faglærte arbejdere.



Aarhus kommune er i fuld gang med at udskifte papiret med tavlecomputere til møderne. Det kræver tilvænning, men letter arbejdsgangene og giver helt nye muligheder.

Af Jesper Kjems, freelancejournalist Foto David Brabyn/Corbis

Når ledergruppen i Aarhus kommune holder møder, er der hverken kuglepenne eller A4-ark på bordet. Deltagerne sidder med hver deres iPad og skriver noter direkte på skærmen. Efter møderne ligger noterne automatisk klar på deres computere.

I august sidste år besluttede ledergruppen i Afdelingen for Sundhed og Omsorg i Aarhus kommune at droppe kinabøger og udskrevne A4-ark til deres møder. Lederne har i stedet fået en iPad, hvor de kan læse mødedokumenter og tage notater under mødet. Jesper Dannerfjord, IT-chef i Afdelingen for Sundhed og Omsorg, fortæller, at hver mødedeltager modtager mellem 50 og 100 sider dokumenter inden hvert møde, som før blev udskrevet på nærmeste printer. I dag læser medlemmerne i stedet dokumenterne direkte på deres iPad.

“Et møde med 15 deltagere sparer måske 1.000 udskrevne A4-ark, men det vigtigste er faktisk den tid, vi sparer på, at hver deltager ikke skal stå og vente ude ved printeren”, fortæller Jesper Dannerfjord.

De røde streger mangler på skærmen

Medarbejderne har været positive for at skifte papiret ud med tavlecomputere, men det kræver en indsats at lære at bruge det nye system.

“Det kræver, at du bruger en eller to måneder, hvor du tvinger dig selv til kun at bruge iPad’en til møderne. Jeg har selv ti gamle kinabøger med noter, som nu samler støv hjemme på hylden, og efter jeg har vænnet mig til at bruge iPad’en, har det lettet mine arbejdsgange helt enormt”, fortæller han.

Tavlecomputere har gjort mange opgaver lettere. Det er lettere at holde styr på noterne, som altid er tilgængelige, også på computeren eller mobiltelefonen. Det er også let at dele dokumenter og noter med andre medarbejdere, og flere medarbejdere kan komme med kommentarer og rettelser til det samme dokument.

Men de første forsøg med at skrotte papiret har også vist, at medarbejdere har svært ved at undvære de gamle vaner med at sidde og understrege og kradse noter med rød kuglepen direkte i dokumenterne. Derfor er kommunen ved at indføre det nye software “eDagsorden”. Her kan mø-

dedeltagerne tage notater direkte i dokumenterne, og så kan systemet arbejde med personfølsomme oplysninger, fordi dokumenterne krypteres og gemmes lokalt.

Mange muligheder i fremtiden

Jesper Dannerskov sidder med ansvaret for IT-indkøb og fortæller, at det lige nu går rigtig hurtigt med at få skiftet papiret ud med tavlecomputere i kommunen.

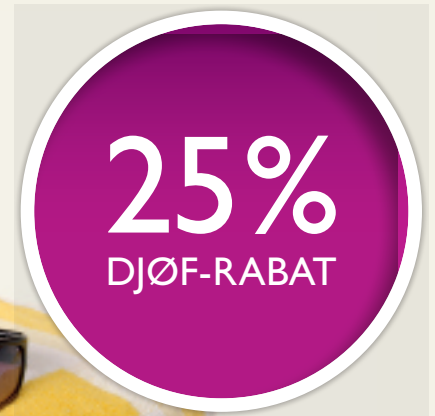
“Vi indførte det som et eksperiment til vores chefteam i august sidste år, og siden har vi købt omkring 300 tavlecomputere i Afdelingen for Sundhed og Omsorg”, fortæller han.

Han mener, at det kun er fantasien og leverandørerne af teknikken, der sætter begrænsninger for, hvor kommunen vil bruge tavlecomputere i fremtiden.

“Vi er i gang med at sætte nogle forsøg i gang i hjemmeplejen, hvor de kan udfylde deres journaler med det samme ude hos borgerne. Men jeg tror også, at borgerne i fremtiden vil kunne kommunikere meget mere direkte med deres kommune eksempelvis gennem videoopkald,” slutter han. ■

Codan Verdensrejseforsikring

– slip for overraskelser på ferien



Er du i gang med at planlægge sommerferien? Så er det også nu, der er fordele at hente, hvis du flytter dine forsikringer til Codan.

Med Codan indboforsikring får du nemlig kvit og frit en verdensrejseforsikring med i købet. Den dækker alt lige fra hjemtransport til erstatningsrejse på private ferierejser i op til 60 dage. Derudover får du disse fordele med en indboforsikring i Codan:

- ✓ Du får 25 % Djøf-rabat, ligesom på alle dine andre forsikringer
- ✓ Du har mulighed for at skræddersy din forsikring, så den passer til netop dine behov
- ✓ Hvis du samler dine forsikringer, får du en flytteforsikring inkluderet. Så er dit indbo også dækket ved skader under flytning.

Saml dine forsikringer og få penge tilbage

Hvis du samler dine forsikringer i Codan, kan du få udbetalt en kontant bonus på op til 10 %, hvert år du ikke har nogle skader. Sidste år udbetalte vi næsten 60 mio. kr. i bonus til vores kunder.

Ring nu på 33 55 30 80
og skift allerede i dag



Cykkelmyggen Simon

Af Christine Theisen, freelancejournalist
Foto Lars Bahl

MIN KARRIERE

En cykelsmed, der tager ud til virksomheder og fikser medarbejdernes cykler i arbejdstiden. Det startede som en fikse ide i Simon Søndergaards hoved og er nu en realitet med konceptet cykelven.dk.

Et gear, der sætter sig fast, eller et dæk, der taber luft. Det er situationer, de fleste hverdagscyklister kender.

”Det er irriterende at køre på en cykel, der ikke er i orden, og hvis man bruger cyklen til og fra arbejde, er det besværligt at undvære den, mens den er til reparation. Men så tænkte jeg, at det kunne løses, hvis cykelsmeden i stedet kom ud til cyklen,” siger Simon Søndergaard, der er uddannet HA i business administration og filosofi og siden januar har været selvstændig erhvervsdrivende med konceptet cykelven.dk

Simon og hans partner i virksomheden, Alexander Høst Frederiksen, har investeret i to biler, fyldt dem med værktøj og an-

sat to mekanikere, der hver dag kører ud til arbejdspladser og reparerer medarbejdernes cykler.

Interessen for den enkle ide har været overvældende. Aftaler med store arbejdspladser som Frederiksberg Kommune, Tryk og Udenrigsministeriet gør, at der allerede efter få måneder er kunder nok til at fylde mekanikernes tid.

Simon Søndergaard har tidligere arbejdet i både cykelbranchen og opstartsvirksomheder, så han føler sig godt klædt på til at være cykelven. Blandt andet har han lært, at cykelmekanikken skal overlades til dem, der er eksperter på feltet.

Selv fik han fat i de rigtige folk ved at ringe til Dansk Metal og efterlyse ledige mekanikere.

”Det er nogle virkelig gode gutter, vi har ansat. Fra deres tidligere arbejdsgivere vidste vi, at de var dygtige, men det har overrasket os, hvor engageret og begejstret de går til opgaven. Deres indstilling er super-vigtig for os, for det er jo mekanikerne, der møder kunderne hver dag, og det er også dem, der skal fortælle os, hvilket værktøj vi skal købe, og hvordan bilerne skal indrettes.”

Simons opgave er at udvikle forretningsmodellen, sælge konceptet ind og bevare overblikket.

”Jeg er god til at være kreativ og analytisk, udvikle ideer, have blik for præmisserne og finde ud af, hvad der holder. Det, tror jeg, bliver en fordel i en cykelbranche, som ellers ikke er voldsomt præget af nytænkning.” ■

Hvad har det krævet at starte op?

"Seks måneders forberedelse og 250.000 kroner. Det er penge, vi dels selv har lagt, og dels fået venner og bekendte til at hjælpe med at finansiere. Det sværeste har været at bygge det rigtige bookingsystem op, så det er nemt at bruge for kunderne, og så det sikrer en god planlægning og koordinering af vores mekanikers arbejdsdag."



"Det er irriterende at køre på en cykel, der ikke er i orden, og hvis man bruger cyklen til og fra arbejde, er det besværligt at undvære den"

Simon Søndergaard



Hvor lang tid har det taget at starte cykelven.dk op?

"Jeg begyndte at kontakte arbejdspladser i august 2011. Jeg gav det et par måneder, for jeg tænkte, at hvis jeg ikke kunne få tilsagn på rimelig kort tid, så kunne jeg nok heller ikke på et halvt år."



Hvad kræver det af de arbejdspladser, der deltager?

"Vi kommer med det mobile værksted, og medarbejderne betaler selv for deres reparationer. Så arbejdspladserne skal egentlig bare stille en parkeringsplads til rådighed, hvor vores mekanikere kan reparere cyklerne. Og så skal arbejdspladsen gøre opmærksom på den webportal, som medarbejderne skal bruge til at booke tid i."

Hvilken cykel kører du selv på?

"Jeg testkører en hvid jernhingst fra danske Ebsen, som vi overvejer at tilbyde vores kunder."



PÅ JOBJAGT I MINDRE VIRKSOMHEDER

Tusinder af ledige og nyuddannede djøfere skal hvert år finde jobs i private virksomheder, hvis ikke massearbejdsløsheden skal bide sig fast. Djøfbladet har set på muligheder, fordomme og barrierer.

Illustration Mikkel Henssel





Djøferne og de små og mellemstore virksomheder

Fordomme og barrierer spænder ben

Rigtig mange små og mellemstore virksomheder overvejer at ansætte en akademiker. Men nogle sejlivede barrierer spænder stadig ben for, at djøferne og de mindre virksomheder bliver matchet.

Af Tine Santesson Illustration af Mikkel Henssel

”Det er bare ikke drømmejobbet for en djøfer, og derfor forlader de os hurtigt igen. Det er klart den væsentligste barriere ved at ansætte en akademiker!”

Sådan lyder det fra Peter Due, administrerende direktør for den 17 mand store virksomhed Poda, der sælger og monterer hegn.

Næsten halvdelen af de små og mellemstore virksomheder (smv’erne) – også Poda – er ellers positive over for at få en akademiker på lønningslisten. Det viser en undersøgelse, som Djøf og Håndværksrådet har gennemført. Københavns Kommune gennemførte sidste år en lignende undersøgelse, der tegner det samme billede.

Men, men. Selvom potentialet for en hoben nye arbejdspladser til akademikere findes, så skal der altså overvindes nogle barrierer, før smv’erne tager det endelige skridt og ansætter en akademiker.

Ifølge undersøgelsen fra Københavns

Kommune ser virksomhederne især tre barrierer i forhold til at få en eller flere akademikere på lønningslisten: Akademikerne er for dyre, de er for akademiske, og de søger for hurtigt videre.

Goddag og farvel

Peter Due kan som sagt sagtens genkende den barriere, der handler om, at det ofte bliver et kort bekendtskab mellem hans virksomhed og djøferen. Han har tidligere ansat to djøfere, men de smuttede hurtigt igen, da de blev præsenteret for et mere spændende jobtilbud. ”Forståeligt nok, men ærgerligt,” siger Peter Due, for han har oplevet, at de tilførte ny og brugbar viden til virksomheden.

”Jeg tror bare ikke, vi vokser så hurtigt, at det er attraktivt for dem. Men de kan vise resultater, og så bliver de attraktive for andre virksomheder. Det har jeg fuld forståel-

se for, men det er der, skoen trykker for os,” siger Peter Due.

I Sønderjylland hos FLK Cabin, der producerer førerkabiner, har de også haft to akademikere ansat i en tidsbegrænset stilling. Den ene forlod dem efter tre uger, fordi han havde fået et fast job, og den anden passede bare ikke ind, siger administrerende direktør Tina Skov Andersen.

”Vi er så lille en virksomhed, at vi har brug for lidt af en blæksprutte, og det var han ikke minded på.”

Hvad får jeg i løn?

Både hos Poda og FLK Cabin kan de også godt se, at lønnen kan være en barriere.

”I første omgang har vi oplevet, at de var villige til at gå ned i løn, i forhold til hvad de havde været vant til, bare for at kunne få et job. Men jeg har da også fornemmet på øvrige ansøgere, at de på sigt ikke vil-



le være tilfredse med lønnen. Så jo, der er ingen tvivl om, at det er en faktor, der kan spille ind,” siger Tina Skov Andersen.

Hos Poda kan lønnen nok også spille ind – især når det handler om at fastholde akademikerne.

”Jeg kan ikke sige, om det har været en af grundene til, at vores djøfere sagde op. Umiddelbart kunne vi godt matche den løn, de forlangte, da de startede, men vi kunne til gengæld ikke matche den løn i de job, de søgte videre til,” siger Peter Due.

Hos Arbejdsgiver- og brancheforeningen DS Håndværk & Industri medgiver kommunikationschef Kristine Lyngbo, at der nok stadig skal brydes barrierer ned, hvis potentialet for matchet mellem smv’erne og akademikerne skal udnyttes fuldt ud. Og ja, lønnen kan godt være en af dem.

”Lønniveauet er klart lavere i den del af erhvervslivet, end mange forventer. Traditionen i de små virksomheder er på godt og ondt, at folk er ansat i årevis, mens akademikerne oftere skifter og dermed tager nogle automatisk store lønhop,” siger Kristine Lyngbo.

Arbejdsgiverne må måske indstille sig på, at de skal betale lidt mere, end de plejer, når de ansætter folk, siger hun.

”Men hvis de skal være villige til det, så skal akademikerne også kunne gøre en forskel fra første dag,” understreger hun.

Og selvom akademikerne måske ikke bliver tilbudt en høj løn, så må han eller hun se det som et skridt på vejen i deres karriere, lyder hendes opfordring.

Hvad kan de egentlig?

Lønnen er ikke den eneste hurdle for matchet mellem en djøfer og en mindre virksomhed.

”I mange ejerledede virksomheder har ledelsen ikke en akademisk uddannelse, og de ved simpelthen ikke, hvad en akademiker kan bidrage med. Virksomhederne befinder sig i en verden, hvor viden er noget meget konkret, mens mange samfundsvidenskabeligt uddannede har en meget abstrakt viden,” siger Kristine Lyngbo.

Og selvom mange djøfere og især nyuddannede nok er meget sultne lige nu og har mod på et job i en lille virksomhed, så kommer de nemt til at spænde ben for sig selv, mener hun.

”Min egen erfaring – fra en nylig jobsøgningsrunde her i huset og fra vores medlemsvirksomheder – er, at de

nyuddannede ikke er ret gode til at konkretisere, hvad de kan, og hvor de kan gøre en forskel for lige præcis den virksomhed, de søger ind i. Og når de ikke kan det, så bliver der ikke noget match, for virksomhederne vil vide, hvad de får for, hvad der for dem er, en relativt høj månedsløn,” siger Kristine Lyngbo.

Smv’erne vil gerne ansætte

Flere undersøgelser viser, at akademikerne flytter noget og tjener langt mere end deres egen løn hjem, siger hun. Og mange smv’er ved det godt.

”Og min oplevelse er da også, at de bestemt ikke er afvisende. De ved godt, at der er noget, de ikke kan, og hvor de har brug for akademisk bistand til at bringe deres virksomhed videre. Alligevel er det en modig leder, der tør satse på det her. For det er ukendt land for dem – og det er det også for akademikerne,” siger Kristine Lyngbo.

Men viljen er der i højere grad end nogensinde, understreger hun.

Måske er løsningen i nogle tilfælde en kortere projektansættelse.

”Virksomhederne skal vænne sig til, at deres medarbejdere ikke behøver at blive, til gulduret falder, og akademikerne kan få noget meget konkret og begribeligt på cv’et,” siger Kristine Lyngbo.

Og hos Poda er det da også de baner, de tænker i. Peter Due vil nemlig ikke afvise, at han forsøger sig med en djøfer igen.

”Men så bliver det nok i en projektansættelse med målet om at løse en konkret opgave,” siger Peter Due.

Hos FLK Cabin er de i første omgang gået andre veje.

”Nu har vi valgt at tage én ind til at tage sig af produktionsplanlægningen, som ikke har en længerevarende uddannelse, og så prøver vi at købe os fra resten. Men vi har ikke opgivet at finde en akademiker. Hvis den rigtige viser sig, er vi stadig interesseret!” siger Tina Skov Andersen. ■

“Det er en modig leder, der tør satse på det her. For det er ukendt land for dem – og det er det også for akademikerne”

Kristine Lyngbo, kommunikationschef

Drop akademiker-kasketten

Bliver man halv- eller kvartakademiker ude i de små private virksomheder? Ja, måske til en start.

Af Eva Bøgelund Illustration Mikkell Henssel

Tag jeres akademiker-kasket af. Lad være med at tænke på, hvad du er uddannet til.

Sådan varmer konsulenterne i projekt Vækstakademiker i Københavns Kommune mentalt de ledige højtuddannede op til at møde de små virksomheder.

"I kommer både til at lede og lave kaffe," lyder det fra projektleder Malene Götze.

"Vi sælger ikke ledige akademikere til virksomhederne. Vi sælger vækst," lyder det fra hendes chef Jakob Brandt, erhvervschef i Københavns Kommune.

Og det er den helt rigtige strategi, siger afdelingschef i Akademikernes Centralorganisation, AC, Jens Mølbach.

Han leder AC's Akademikerkampagne, der skal skaffe nye jobs i de små og mellemstore virksomheder over hele landet.

"Det kan sagtens være, at jobbet ikke ligner et AC-job til en start. Måske har under halvdelen af opgaverne et akademisk indhold, for de små private virksomheder har ikke et færdigt akademikerjob stående. De har nogle opgaver, de ikke får løst. Når først akademikerne er derude, vælter projekterne op af skufferne."

Flere 'overuddannede' akademikere

Det private erhvervsliv skal ansætte 9.000 flere nyuddannede akademikere om året, hvis ikke massearbejdsløsheden skal bide sig fast, har AC beregnet.

Men hvad med jobindholdet, lønnen og prestigen? Får vi et A- og et B-hold af djøfe-

re? Dansk Magisterforening spurgte for nylig medlemmerne om jobindholdet, og der er sket et skred: 90 procent af de magistre, der er uddannet i 70'erne, har opgaver, der udelukkende eller primært er akademiske. Blandt dem, der er uddannet i 2010, er det kun 72 procent.

I den uafhængige tænketank Kraka taler de med bekymring om en kraftig vækst i andelen af 'overuddannede' højtuddannede. Det er fx cand.mag.en, som arbejder som lærer, og juristen, der bliver ejendomsmægler.

Antallet af 'overuddannede' akademikere er fordoblet fra 1997 til 2009, så hver femte akademiker i dag arbejder i et job, som han/hun formelt er overkvalificeret til, viser en analyse fra Kraka.

Det er selvfølgelig bedre at have et job, man er 'overuddannet' til, end ikke at have noget job, siger analysechef i Kraka, Esben Anton Schultz.

"Men de 'overuddannede' akademikere må typisk acceptere en lavere løn og får ikke altid brugt den viden og de kompetencer, de har," siger han.

Samtidig kan de være med til at gøre det sværere for de lavere uddannede at komme ind på arbejdsmarkedet.

"Og derfor er det bekymrende, at andelen af 'overuddannede' akademikere er vokset så meget, som den er."

Det er dog ikke specielt djøferne, der har trukket andelen af 'overuddannede' akademikere op. Væksten har været størst blandt



"I kommer både til at lede og lave kaffe"

Malene Götze, projektleder

kandidater indenfor natur, teknik og sundhed, forklarer Esben Anton Schulz.

Overlever ikke uden vækst

Blandt djøferne er det ifølge Kraka stort set kun i den private sektor, at de 'overuddannede' djøfere findes.

Det er galimatias at sætte en djøfer bag kassen i Netto, men det klogt at sætte dem

ind i en lille virksomhed med vækstpotentiale, selvom de måske i starten er overkvalificerede i den forstand, at de måske ikke bruger deres specifikke fag, siger Jakob Brandt.

"De bruger til gengæld deres generelle akademiske kompetencer. De er bedre end alle andre til at strukturere, systematisere, analysere, kommunikere, sætte sig

ind i et EU-udbud. Og det har de små virksomheder brug for, hvis de vil vækste, og vækster de ikke, overlever de ikke," understreger han. ■

REGN MED LAVERE STARTLØN

Djøf renoncerer på lønkrav i de små og mellemstore virksomheder.

Af Eva Bøgelund

Djøf Privats vejledende mindsteløn for nyuddannede medlemmer er 35.600 kr. om måneden. Men i mange brancher er lønnen ofte væsentligt lavere i mindre og mellemstore virksomheder. Og det gælder både nyuddannede og djøfere med op til fem års anciennitet, viser Djøfs egen lønstatistik.

I Københavns Kommunes projekt Vækstakademiker, som skal skaffe unge ledige akademikere ud i små virksomheder, går de unge ledige akademikere for 25-30.000 kr. om måneden.

"De forhandler selv deres løn. Men vi siger til dem, at de ikke skal lægge ud med alt for store lønkrav. Og vi prøver at gøre det så billigt som muligt for virksomhederne ved at binde et løntilskud eller helst en Videnpilotordning i halen på deres nye akademikere," forklarer projektleder Malene Götze.

Med god grund. For høj løn er de små virksomheders største bekymring, hvis de skal ansætte en akademiker.

Det viser en undersøgelse, som Københavns Kommune fik lavet sidste år blandt 185 små og mellemstore virksomheder om barrierer for ansættelse af akademikere.

Startløn er kun vejledende

Allan Luplau, formand for Djøf Privat, understreger, at den vejledende startløn for nyuddannede er vejledende og ikke en mindsteløn.

"Man kan sagtens forestille sig, at virksomhedsejeren i en lille eller mellemstor virksomhed ikke er indstillet på umiddel-

bart at give den samme løn som i finanssektoren eller på et stort advokatkontor. Men det er bestemt ikke det samme som en dårlig løn," siger han.

Han pointerer, at de små virksomheders bekymring for lønnen ikke baserer sig på erfaringer.

"Men på i nogle tilfælde måske lidt fordomsfulde forventninger."

Selvom mange unge djøfere nu gerne skal ud og opdyrke nyt land i de små virksomheder, agter Djøf Privat at fastholde en anbefalet – og gerne ambitiøs – startløn.

"Den er et vigtigt redskab i lønforhandlingen. Men vi er lige så enige om, at den skal bruges varsomt. Vi ønsker ikke at svække djøfernes muligheder for at få arbejde i nye brancher eller i de små virksomheder. Startlønnen er jo netop kun vejledende," siger Allan Luplau.

Leder af Akademikerkampagnen i AC, Jens Mølbach, påpeger, at AC's ledighedsstatistik viser, at over 400 nyuddannede djøfere nu har gået ledige i mellem et og to år – og dermed snart står på kanten af dagpenge-systemet.

"Selvom startlønnen i en mindre virksomhed måske ikke er så høj som det, nogle djøfere får andre steder, ligger den langt over dagpenge og kontanthjælp. Men vores erfaring er samtidig, at de allerfleste akademikere, som bliver ansat i mindre virksomheder, hurtigt får arbejdet sig ind og bliver en del af den strategiske ledelse og får en positiv lønudvikling." ■

Lønninger i små og mellemstore virksomheder

Medianløn for djøfere med op til fem års anciennitet (uddannet 2007-2009) ansat i private virksomheder med under 50 ansatte (lavest lønnebrancher)

- 30.917 kr. i handels- og transportvirksomhed (28.800, hvis kortere anciennitet)
- 34.379 kr. i øvrige servicevirksomheder og andre tjenesteydelser (30.000, hvis kortere anciennitet)
- 34.752 kr. i industri-, håndværk og anden produktionsvirksomhed.

Medianløn for nyuddannede djøfere (uddannet 2010-2011) ansat i private virksomheder med under 100 ansatte (lavest lønnebrancher)

- 29.060 i medievirksomheder
- 30.000 kr. i øvrige servicevirksomheder og andre tjenesteydelser
- 31.800 i handels- og transportvirksomhed
- 33.917 i øvrige private selskaber og erhvervsvirksomheder
- 34.417 i konsulent- og rådgivningsvirksomhed.

Kilde: Djøfs lønstatistik 2011

Erhvervsjurist på lastvognsværksted

Laila Pedersen navigerer mellem værkstedshumor, pin-up plakater og lastbilsdæk i et lille familiedrevet lastvognsværksted i Skjern.

Af Mads Matzon Foto Kåre Viemose

Vi befinder os i udkanten af byen Skjern i Vestjylland. Tæt på Statoil-tanken og pølsevognen 'Stoppestedet' ligger 'Last-Bus & Dækcenter Vestjylland A/S'. Cand.merc.jur. Laila Pedersen pendler hver dag 175 kilometer fra Aalborg for at bidrage med sine akademiske kompetencer i den lille virksomhed. "Optimering og juridisk bistand," svarer hun kort til spørgsmålet om, hvad hun mere konkret laver for værkstedet. Optimeringen består i at strømline kundebetjeningen og arbejdsprocesserne. Den juridiske bistand handler blandt andet om afbetalingsordninger, forsikringsager og en smule personalejura.

"Pengene kommer hurtigere ind fra kunderne efter, jeg er startet. Kunderne er også tilfredse med, at de får regningerne hurtigere ud. I forhold til det juridiske er det billigere at bruge mig, fordi jeg sidder i virksomheden og har en tæt dialog med chefen, end at sende det hele ud til en advokat."

Hun blev ansat i oktober sidste år og har følt sig godt modtaget af de ti mænd på værkstedet, rengøringsdamen samt chefen Michael og hans kone Jane.

"Hvis jeg bliver lidt for akademisk, kan de godt finde på at sige, at jeg skal lægge det på hylden. Men de snakker jo også fagsprog,

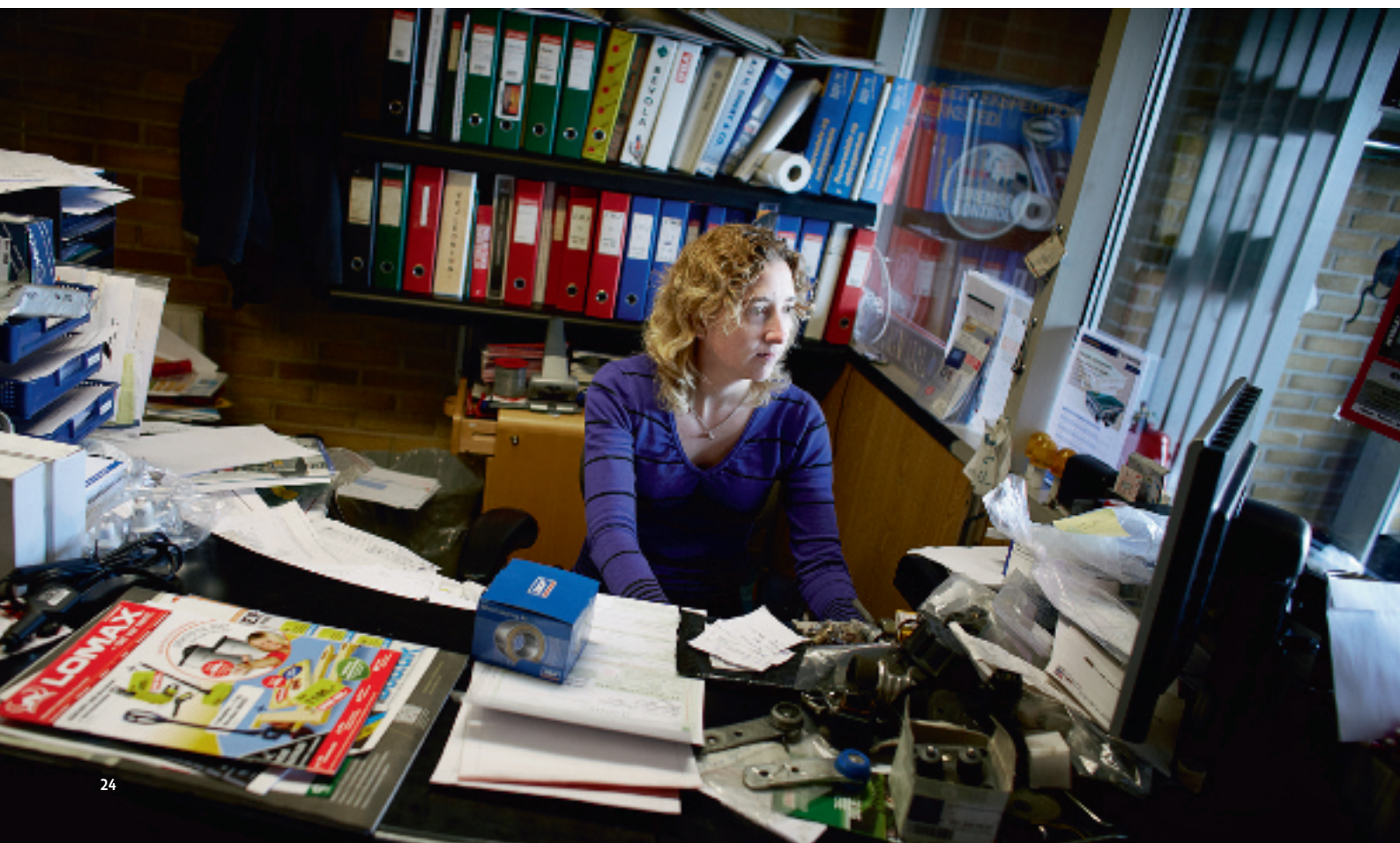
hvor jeg nogle gange ikke fatter, hvad det handler om. Det drejer sig jo bare om at spørge om de ting, man ikke forstår."

Lønnen skræmmer ikke

Lastvognsværkstedet er ikke en typisk Djøf-arbejdsplads, men Laila Pedersen føler, at hun er faldet godt til. Hun har blandt andet fået sig en kalender med afklædte mænd som modvægt til værkstedets pin-up kalendere. Værkstedshumoren sætter hun pris på. Når mekanikerne for eksempel sætter hende til at gøre rent på værkstedet, fordi hun er kvinde, svarer hun, at hun er for dyr til den slags opgaver. Det må lærlingene klare.

"Jeg får stort set samme løn som chefen. Jeg får faktisk mere i løn her, end jeg gjorde i mine tidligere jobs i SKAT og ved Elforsyningen. Jeg klager ikke over lønnen, og den skræmmer mig slet ikke væk," siger hun og fortsætter:

"Jeg er ansat med tilskud fra Videnpilot-ordningen i et år, men der er ikke tidsbegrænsning på selve ansættelsen. I sidste uge sagde min chef, at han regner med, at jeg skal fortsætte. Så jeg flytter vel til Vestjylland, når huset i Aalborg er solgt, og så fortsætter jeg med at optimere virksomheden." ■





Djøfer hjælp i krisen

For familievirksomheden 'Last- Bus og Dækcenter Vestjylland A/S' var akademikerens Laila Pedersen en redningskrans i finanskrisetider.

Af Mads Matzon Foto Kåre Viemose

"Jeg er bange for, at banken havde sagt stop, hvis vi ikke havde ansat Laila," fortæller Michael Jensen, ejer af 'Last- Bus og Dækcenter Vestjylland A/S'. Firmaet omsætter for 12 millioner kroner om året og har 14 ansatte. De syner og reparerer alle former for motor-køretøjer.

"Sidste år var vi ude og øge vores kassekredit hver gang, der var moms-afregning. Det gør vi ikke længere. Der er flere, der indbeta-ler, hvad de skylder os, og der er en række kunder, der er kommet ind i afbetalingsordninger. Det er Lailas fortjeneste."

Michael Jensen ansatte Laila Pedersen i oktober 2011. Han er tredjegenerations-vognmand i Skjern, og som uddannet mekaniker er det ikke skriveboret, der trækker. Men da finanskrisen for al-vor begyndte at vise tænder, blev han nødt til at bruge mere tid på kontoret. I øvrigt sammen med konen Jane, der er uddannet kon-torassistent. Flere kunder kunne nemlig ikke betale, og der var fle-re konkurser end tidligere.

"Det endte med, at der var en masse opgaver, jeg ikke nåede. Og jeg havde ikke selv tid til at blive bedre til at løse alle de her opgaver. Derfor tænkte jeg, at vi skulle have en lidt bedre udlært person ind-over. Nu har jeg ansat Laila, som gerne skulle kunne opgradere sy-stemerne her i huset. Vi kunne godt få advokater og skidt og kanel

udefra til at gøre det, som Laila gør, men det koster jo mange penge."

Laila Pedersen blev ansat gennem Videnpilot-ordningen, som er et projekt under Forsknings- og Innovationsstyrelsen. Firmaet får støtte til Laila Pedersens løn i et år, men Michael Jensen håber på, at der er plads på bundlinjen til, at hun kan fortsætte, når støtte-året udløber.

Håndtryk og øjenkontakt

Han har følgende råd til akademikere, der vil prøve lykken i små og mellemstore virksomheder i det vestjyske:

"Nu er jeg jo gammeldags. Så det med at se folk i øjnene og tryk-ke dem i hånden, når de kommer ind ad døren, det sætter jeg pris på. Herude i Vestjylland vil vi gerne mærke kemien med det sam-me for at se, om det er én, der passer ind i firmaet. Hvis der er man-gel på ansatte herude, så er det dem, der kommer ind ad døren, der får jobbet."

Han råder de jobsøgende til at skrive til virksomheden først for at advare dem, inden man tropper op. Og så selvfølgelig fortælle, hvad man kan bidrage med gennem sin uddannelse. ■

Sådan fik de jobbet



RENÉ BYGBALLE, 28 ÅR

Cand.merc. i marketing Strategisk salg, Jydsk Emblem Fabrik

"Jeg kom ind i jobbet via min anden aktør, som havde fået et tip om en stilling. Det var ikke den mest spændende stilling af dem, jeg havde søgt – men det er spændende at være her. Jeg har et meget bredt arbejdsområde. Blandt andet styrer jeg det strategiske salg, lægger planer for at øge salget, har ansvar for vores online-markedsføring og står for vores salg via nettet."

"Virksomheden var ikke så vant til at tænke i strategier, så mine opgaver greb hurtigt om sig. Jeg vil sige, at jeg i høj grad selv har formet mit job."

"I starten var der måske nogle, der syntes, at jeg trådte dem lidt over tærne, fordi jeg sagde, at vi ikke gjorde det godt nok. De vidste det måske godt selv, men havde udsat eller ignoreret det. Nu er jeg her til at slå i bordet og pege på, at det giver bonus at tænke strategisk og planlægge frem for bare at springe ud i opgaverne."

NIVEDITA ESKESEN, 40 ÅR

MA in Culture, Communication & Globalization, Seniorrådgiver, Supporting People

"Jeg ledte efter job i et par måneder på den normale måde – søgte opslåede stillinger og fik afslag. Så forstod jeg, at jeg måtte søge kreativt. Jeg havde skrevet speciale om, hvordan man fastholder udenlandske medarbejdere i Danmark, og søgte så efter danske firmaer, der arbejdede med emnet."

"Jeg ringede, introducerede mig selv og sendte et cv, men fik at vide, at der ikke var et job til mig i det her enmandsfirma. Vi mødtes alligevel til en kop kaffe, og derefter freelancede jeg for firmaet. Hen over nogle måneder fik vi bygget så godt et forhold op, at jeg til sidst blev tilbudt et job."

"Her kan jeg arbejde med vigtige problemer, der interesserer mig rigtig meget, og bruge min erfaring fra de forskellige lande, jeg har boet i. Den mulighed var aldrig kommet, hvis jeg ikke selv havde taget kontakt."



TOKE KRISTENSEN, 29 ÅR

Cand.oecon. Markedschef i klaverfirmaet, Juhl-Sørensen

"Jeg lærte min nuværende chef at kende, fordi jeg var formand i en musikorganisation. Efter at have mødt ham nogle gange var jeg ret direkte og sagde, at han måtte hive fat i mig, hvis han havde brug for én med sans for forretningsudvikling. Der gik kun en uge eller to, før han henvendte sig."

"Der har ikke tidligere været nogen ansat i en stilling som min, så mødet handlede i høj grad om, hvad jeg kunne bidrage med. Jeg pegede på, at jeg kunne se analytisk på firmaet og få de enkelte dele til at spille bedre sammen."

"Jeg har stort set hele tiden et Excel-ark åbent, hvor jeg kan sætte informationer ind og se sammenhængen i det hele. Jeg har stor glæde af at have min metodeløse tilgang fra universitetet med mig, når jeg løser problemer. Og så er det sjovt at kunne være med i hele processen, fra vi får idéen, til vi gennemfører ny markedsføring eller afholder et arrangement."

Jobmulighederne i små og mellemstore virksomheder er talrige og vidt forskellige. Det samme er vejen til en stilling hos dem. Djøfbladet har bedt seks djøfere fortælle om deres erfaringer.

Af Mikkel Arre

RIKKE KROG MOGENSEN, 26 ÅR

Cand.merc. i innovation og ledelse CFO og business developer, Artrebels

"Sidste sommer var jeg frivillig på Trailerpark Festival, som Artrebels står bag. Jeg hjalp med pengestrømmene og satte system i dem, og bagefter tilbød min nuværende chef mig at blive økonomiansvarlig for næste festival. Jeg takkede nej, fordi jeg ville have et fuldtidsjob, men det viste sig, at hun godt kunne bruge én som mig til hele firmaet."

"Artrebels dækker over tre virksomheder, og mit ansvarsområde er økonomien i dem. Jeg har en masse administrative opgaver, rapporterer til bestyrelsen om økonomien, og så er jeg med til at lægge strategi. Samtidig prøver jeg at lære mine kolleger om ledelse og om at give opgaver videre, så de undgår at blive overlæssede."

"Udgangspunktet var, at jeg skulle ind og have styr på økonomien. I virkeligheden er jeg røget direkte ind i topledelsen og bliver hørt med det samme. Det er en af fordelene ved at komme ind i et lille firma."



NEEL PLOUG OLSEN, 47 ÅR

Cand.merc.aud. Kontorassistent, Marielyst Vandværk

"Værket søgte en kontorassistent. I opslaget så jeg, at der pga. en ny lov skulle gennemføres en benchmarking, og det havde jeg lært om på studiet. Inden jeg tog min uddannelse, havde jeg arbejdet med salg og markedsføring i mange år, så jeg sagde, at jeg ikke var bange for at skulle lave almindeligt kontorarbejde."

"Da jeg startede, faldt jeg hurtigt over nogle ting, vi burde gøre anderledes. Jeg foreslog ændringer i forretningsgangene og tiltog mig efterhånden flere opgaver. På papiret er jeg stadig kontorassistent, men når jeg tænker over det, er jeg nærmere forretningsfører. 60 procent af tiden laver jeg Djøf-opgaver. Der er mange spændende opgaver, og det er jeg glad for – men nogle gange er det rart nok, at der også er opgaver, hvor jeg kan slå hjernen lidt fra."

MICHAEL BLAABJERG MADSEN, 26 ÅR

Cand.merc. i finance & international business, Area Sales Manager, Morsø Jernstøberi

"Jeg havde ikke regnet med at skulle til Mors. Men jobprofilen her var rigtig, så jeg søgte jobbet, selv om jeg egentlig gerne ville blive i Aarhus."

"Firmaet var interesseret i én, der kendte til andre kulturer. Jeg har læst i Australien og Kina og rejst meget privat, så det fremhævede jeg. Jeg arbejder med udvalgte importører rundt om i Europa, og det er noget nemmere, når man er vant til at rejse alene. Jeg havde ikke været her mere end tre-fire måneder, før jeg var af sted på egen hånd for første gang."

"Det bedste ved jobbet er, at opgaverne er så mangeartede. I sidste uge var jeg i Moskva, og i denne uge sidder jeg på kontoret. Jeg har været her i godt et år og allerede været i Italien tre gange, Belgien to gange, Holland, Tjekkiet, Polen og Tyskland."



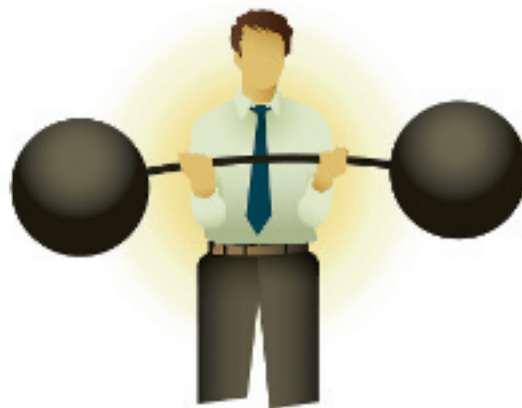
Der er tusindvis af små og mellemstore virksomheder rundt om i Danmark, og fire ud af fem har ingen akademikere ansat. Her er seks trin til at få foden indenfor i en SMV.

Af Mikkel Arre Illustration Mikkel Henssel

1 KEND DIG SELV

Du skal overbevise en arbejdsgiver om, at du skal ansættes. Derfor er du nødt til først at kende dine egne kompetencer. Hvad kan du, og hvordan vil arbejdsgiveren mærke det? Tænk på konkrete problemstillinger, som du har løst: Hvordan gjorde du det, og hvad siger det om dig?

Det kan nogle gange være svært at sætte ord på sine egne styrker. Få gerne en ven til at interviewe dig og spørge ind til dine succeshistorier.



Sådan får

2 FIND VIRKSOMHEDERNE

Der er 20.000 SMV'er, så indskræk din søgning. Gå efter firmaer, der arbejder med noget, som du har interesse for. Det styrker din motivation og gør det lettere at forstå virksomheden og dens kunder.

Du kan søge i databasen Greens.dk fra Djøfs jobsøgningslokaler i Aarhus og København. Du kan også spørge din a-kasse om hjælp med søgning. Og husk at tjekke på LinkedIn, om du kender nogen med kontakter i de virksomheder, du har kig på.



3 TAL FIRMAETS SPROG

Du skal kunne forklare, hvordan dine kvalifikationer passer sammen med firmaets behov. Man kan sige, at du skal tale arbejdsgiverens sprog og udpege konkrete opgaver, du kan løse. Generelt har SMV'erne brug for kompetencer inden for salg, strategiudvikling, markedsføring, økonomi og ledelse. Men prøv at sætte dig ind i, hvilke udfordringer det specifikke firma har.





4

INVITÉR DIG SELV PÅ KAFFE

Når du har indkredset de firmaer, du vil kontakte, så giv dem et kald og bed om et kort møde, hvor du kan præsentere dig selv. Det kan lyde som en jagt på en nål i en høstak at komme ind ad den vej, men faktisk lykkes det hver fjerde nyuddannede djøfer, der søger uopfordret, at få et møde eller en regulær samtale.

Allerede når du ringer, er det en fordel, at du kender reglerne for løntilskud og videnpilotordningen. Tilskudsordningerne er ofte en genvej til at blive ansat.

du jobbet

VÆR KONKRET VED MØDET

Når du sidder over for din måske kommende chef, er det vigtigt, at du viser interesse for virksomhedens produkt. Forklar konkret og handlingsorienteret, hvad du kan bidrage med. Oversæt dine akademiske kompetencer til konkrete værktøjer, som virksomheden kan bruge til noget. Og vær ikke bange for også at tage nogle ikke-akademiske opgaver. Måske er virksomheden ikke klar til at fuldtidsansætte en akademiker lige med det samme, men er du først kommet ind, kan du med tiden bane vejen for det.

5



6

HOLD DEM TIL ILDEN

Efter mødet sender du en ansøgning og dit CV til den person, som du har mødtes med.

Sørg for, at ansøgningen er målrettet, og vis, at du har sat dig godt ind i virksomheden. Har du ikke fået svar, når der er gået nogle dage, bør du vende tilbage og følge op.



WWW

De seks råd bygger på en guide, Djøf har udarbejdet. Læs hele guiden her: djof.dk/smvguide



På jobmesse med små og mellemstore virksomheder

Fremover skal mange djøfere finde job ude i de små og mellemstore virksomheder. Derfor samlede Djøf og Københavns Kommune de jobsøgende og de mindre firmaer til en messe.

Af Mikkel Arre Foto: Mads Matzon

Under de hvide loftshvælvinger ekkoer lyden af small-talk og networking. I den gamle Hovedkasse på Københavns Rådhus er der officielt plads til 80 mennesker. Men lokalet er tætpakket denne formiddag i starten af maj, hvor beskæftigelsesborgmester Anna Mee Allerslev har slået dystre toner an i sin velkomst:

”I er en generation, der altid har fået at vide, at hvis bare I fik en uddannelse, skulle I nok få et job. Alle jer, der er kommet i dag, har fået en høj uddannelse, og alligevel er I her.”

Dimittendledigheden blandt djøferne er stor. Samtidig viser analyser, at der er mange jobmuligheder rundt om i de mindre firmaer. Og derfor er de lidt mere end 100 fremmødte djøfere nu stimlet sammen i små klynger langs to rækker af lave borde.

Her står 21 små og mellemstore virksomheder ved hver sin stand og præsenterer sig selv.

Mange af firmaerne er repræsenteret af unge djøfere, som selv har været den første akademiker hos deres arbejdsgiver. De giver deres råd videre. Og det er mange af de samme erfaringer, der går igen.

”Hav styr på dine kompetencer, så du ved, hvad du kan tilbyde.”

”Få øje på opgaver, som du kan være med til at løse. Så kan du forme dit eget job.”

”Vær åben for mulighederne. Jeg troede, at jeg skulle arbejde i en stor international organisation, og nu er jeg her,” siger en ung mand fra et lille energiselskab.

Udfordringer og nye idéer

Nogle af virksomhederne er på jagt efter nye medarbejdere, men ellers er det mest inspiration, de fremmødte jobjægere kan tage med sig.

Det passer Thor Svendsen fint. Han læser kønsvidenskab på universitetet i Lund og er i gang med sit speciale.

”Jeg har hele tiden tænkt, at jeg skulle skrive ph.d. eller ud at arbejde i en forvaltning, og jeg tror, det er sundt for mig, at jeg udfordrer mig selv lidt og ser, at der er andre muligheder.”

Virksomhederne spænder vidt – fra en flagfabrikant over en tømrervirksomhed til it-, konsulent- og kulturfirmaer.

Den store spredning er en god ting, siger Thor Svendsen.

”For mig er der ikke noget konkret match med et af firmaerne her, men jeg tror, jeg bedre kan se mig selv i et privat firma nu. Jeg havde f.eks. ikke regnet med at se Artrebel her. At sådan nogle som dem også er en virksomhed, hvor der kan være jobmuligheder, kan måske give mig nogle nye idéer.” ■

W W W

Messen var en del af Djøfs Karrieretour.

Se info om andre arrangementer på:

djoef.dk/karrieretouren

Hvad er Akademikerkampagnen

Har du overvejet job hos din lokale malermester eller autoværksted?

Af Mads Matzon

Små og mellemstore familieejede virksomheder, værksteder, produktionsenheder og lignende. Et uudnyttet jobmarked for akademikere. I hvert fald ifølge Akademikerkampagnen. Filosofien bag kampagnen er, at mange af disse små og mellemstore virksomheder har brug for en akademiker for at skabe vækst i butikken. De ved det bare ikke endnu. Omvendt er det heller ikke mange akademikere, der tænker på jobmuligheder hos førnævnte virksomheder. Som et andet kontaktbureau forsøger Akademikerkampagnen derfor at få bugt med de to parter manglende fokus på hinanden ved at informere og matche på kryds og tværs af uddannelsesskel og geografi.

I år og næste år tager kampagnen direkte kontakt til mere end 30.000 virksomheder og besøger 9.000 virksomheder for at skabe nye jobs til akademikere.

Hvis du som akademiker vil udvide dit jobsøgningsperspektiv så tilmeld din profil på akademikerbasen.dk, hvor du angiver, at du vil deltage i Akademikerkampagnen. ■

W W W

Læs mere på: akademikerkampagnen.dk

ANDRE AKADEMIKER-PROJEKTER

Følgende projekter forsøger også at få flere akademikere ansat i små og mellemstore virksomheder.

REGION SJÆLLAND

Projekt videnmetro. Formålet er at kontakte 600 små og mellemstore virksomheder på Sjælland og få ansat 200 akademikere frem mod 2014. Se mere på: videnmetro.dk

REGION SYDDANMARK

Projekt "De bedste hjerner". Formålet er at opkvalificere små og mellemstore virksomheder i Syddanmark. Se mere på: bedstehjerner.dk

Projekt "Powerpush" er et toårigt projekt med det formål at opkvalificere små og mellemstore virksomheder. Kontakt: Thomas Vorre-Grøntved, tv@vhsyd.dk

Projekt Kompetenceudvikling og Innovation i Region

Syddanmark. Formålet er opkvalificering af små og mellemstore virksomheder og rekruttering af akademikere. Kontakt: Britt Jelsbak, britt.jelsbak@jobinvest.dk

REGION NORDJYLLAND

Projekt Jobstrategi. Formålet er at besøge 600 private virksomheder over 2 år. Deltagerne tilbydes kurser i forretningsforståelse. Se mere på: jobstrategi.aau.dk

Desuden er en ny **Isbryderordning for højtuddannede** i det nordjyske på vej.

REGION MIDTJYLLAND

En række **kontaktmæglere** besøger små og mellemstore virksomheder i regionen for at skabe jobs til akademikere og studerende. Kontakt: Finn Porsgaard 87 16 69 68, finnp@hih.au.dk

FIND DE SMÅ OG MELLESTORE VIRKSOMHEDER



Der findes ca. 20.000 smv'er i Danmark, derfor er du nødt til at indskrænke søgningen, enten ud fra branche eller geografi. Som Djøf medlem kan du i Djøfs nye jobsøgningslokale få adgang til Greens.dk, der giver mulighed for at udvælge virksomheder ud fra geografi og branche. Har du særlig interesse for finanssektoren, kan du f.eks. søge efter små banker og sparekasser, som der findes ca. 70 af i Danmark.

W W W

Den 29. maj afholdes et arrangement fra kl. 9-12 i Djøfs nye jobsøgningslokale i København, hvor der vil blive givet gode råd om at søge job i små og mellemstore virksomheder.

Læs mere om arrangementet på djoef.dk under **arrangementer**



JORDEN RUNDT

Redigeret af Peter G. H. Madsen, freelancejournalist

TOPSKAT PÅ 93 PROCENT

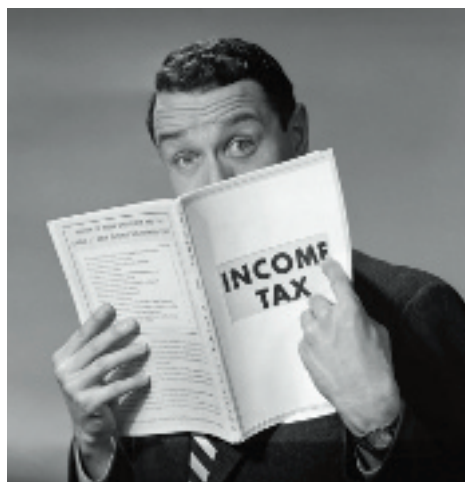


Foto: Corbis

Da den franske præsident Francois Hollande under den franske valgkamp foreslog en skat på 75 procent på alle indtægter over 7,5 millioner kroner, gav det genlyd internationalt. At nogen overhovedet kunne foreslå noget sådan i en tid, hvor de fleste politikere og økonomiske eksperter

snakker om, hvordan man kan sænke skatten på arbejde mest muligt. Et kig ned over topskatten i OECD-landene i perioden fra 1975 - 2008 foretaget af det uafhængige Tax Policy Centre i USA viser imidlertid, at topskattesatsen i mange lande var væsentligt højere end den Hollande havde foreslået. Øverst troner Japan, der i perioden fra 1979 -1982 havde en topskat på 93 procent. Ikke meget under lå Sverige, der i midten af 1970erne beskattede de højeste indkomster med 87 procent.

USA: UNIVERSITETSUDDANNEDE ARBEJDER FOR SULTELØN

Det er ikke kun i Danmark, at krisen har tvunget universitetsuddannede til at tage til takke med arbejde, som de rent formelt er overkvalificerede til, og som betaler en alt andet end imponerende løn. Det samme gør sig gældende i USA, hvor et nyt studie fra Centre for Economic & Policy Research viser, at andelen af højtuddannede, der arbejder til mindstelønnen, er vokset eksplosivt. Og her er det måske værd at slå fast, at den føderale mindstelønssats i USA beløber sig til 7,25 dollars i timen - svarende til cirka 6.500 kroner om måneden. Tilbage i 1979 udgjorde de college- eller universitetsuddannede amerikanere 25 procent af alle på mindstelønnen. I dag udgør de 43 procent. Ifølge de seneste tal fra det amerikanske beskæftigelsesministerium får 1,7 millioner amerikanere minimumlønnen.

34 år med underskud

Det vakte en del opsigt, da det fornyelig kom frem, at Frankrig ikke har haft overskud på sine statsbudgetter siden 1970erne. Men faktisk er det langt fra noget unikt, hverken i eller uden for Europa, viser en gennemgang af mere end 30 års statsbudgetter foretaget af det britiske tidsskrift The Economist. I Italien er det ikke lykkedes at have et eneste år med overskud på statens årlige budgetter siden 1978. I Spanien og i USA har 31 ud af de sidste 34 års budgetter været dækket af røde tal. I Storbritannien er 30 ud af 34 år endt i det røde, i Japan er 29, i Canada 25 og i Sverige 20. Til gengæld har duksen Sydkorea formået at køre med overskud på statsbudgetterne i 31 ud af de sidste 34 år. Economist har også kigget Grækenlands budgetter efter i sømmene – hvis man da kan det på nogen meningsfuld måde. I Grækenlands tilfælde er briterne dog kun gået tilbage til 1995. Ikke overraskende har landet ikke formået at køre med overskud ét eneste år. Det er grækerne dog ikke ene om. Også Japan, Polen og Portugal har en ubrudt række af underskud fra 1995 og frem. Set i det lys er det ifølge The Economist lige vel optimistisk at tro, at det er muligt at føre en ekspansiv finanspolitik, der sparker gang i væksten, for derefter at skære hårdt i de offentlige budgetter.

VERDENS 10 FØRENDE TÆNKETANKE

Hvert år sender University of Pennsylvania et spørgeskema ud til flere hundrede fremtrædende forskere for at spørge dem, hvilke tænketanke de anser for de bedste og mest pålidelige i verden. I 2011 blev Brookings Institution, der blandt andet forsker i international politik, økonomi og velfærd, udråbt som verdens førende tænketank.

1. Brookings Institution – United States
2. Chatham House, Royal Institute of International Affairs – United Kingdom
3. Carnegie Endowment for International Peace – United States
4. Council on Foreign Relations – United States
5. Center for Strategic and International Studies – United States
6. RAND Corporation – United States
7. Amnesty International – United Kingdom
8. Transparency International – Germany
9. International Crisis Group – Belgium
10. Peterson Institute for International Economics – United States

Kilde: University of Pennsylvania. Think Tanks and Civil Societies Program



**Det er nemt at få jagttilladelse i Grønland,
men de fleste af os spiser i kantinen**

www.nanoq.gl

Krisekommunikation i open space

Internettet tvinger virksomheder og organisationer til at agere tidligt og overbevisende, hvis de havner i negativt søgelys. Det er en vigtig årsag til, at uddannelserne i virksomhedskommunikation på Aarhus Universitet er blevet en succes.

Af Lars Lønstrup, freelancejournalist Foto Kaare Viemose



RESUME

For ti år siden var internettet stadig ungt, og dengang var det meget nemmere for kriseramte virksomheder eller organisationer at flyve under offentlighedens radar. Men i dag bliver enhver offentlig kritik af produkter eller serviceydelser liggende online og er tilgængelig for enhver længe efter, den er fremsat, og almindelige borgere kan så let som ingenting logge sig på og give deres besyv med. Og det gør nutidens virksomheder og organisationer langt mere sårbare end fortidens.

Det siger professor Winni Johansen fra Institut for Erhvervskommunikation ved Aarhus Universitet.

Hun står i spidsen for universitetets uddannelser i strategisk virksomhedskommunikation, som har tiltrukket mange studerende, siden starten for ti år siden. Det har nemlig vist sig, at der er efterspørgsel på kommunikationsfolk med forretningsforståelse i danske virksomheder og organisationer.

For godt ti år siden lukkede Winni Johansen og kollegaen Finn Frandsen dørene op til et nyt forskningscenter.

I dag leverer de sammen med 31 andre forskere på Center for Virksomhedskommunikation ved Aarhus Universitet uddannelse til i alt 1.400 studerende.

Så ideen om at etablere den første danske uddannelse i strategisk virksomhedskommunikation med særligt fokus på sammentænkning af intern og ekstern kommunikation, omdømmeledelse og krisekommunikation var altså temmelig god.

Det har vist sig, at der er efterspørgsel på kommunikationsfolk med forretningsforståelse i danske virksomheder og organisationer, og en af de vigtige grunde til efterspørgslen er behovet for at være forberedt og kunne håndtere kritik, hvis organisationen kommer i modvind i offentligheden.

"Tidligere var det meget nemmere for kriseramte virksomheder at flyve under offentlighedens radar," fastslår Winni Johansen.

"Du kunne selvfølgelig blive udsat for kritisk mediedækning, men den varede trods alt ikke evigt, og når medierne holdt op



med at interessere sig for din virksomhed eller organisation, kunne du igen koncentrere dig om din kerneforretning og lukke ned for krisekommunikationen med din omverden og dine medarbejdere.”

Men den går ikke længere, forklarer hun.

”I dag bliver kritikken liggende online og er tilgængelig for enhver længe efter, den er fremsat, og almindelige borgere kan så let som ingenting logge sig på og give deres besyv med. Virksomheder og organisationer befinder sig i et *open space*, hvor alle kan følge med, og alle kan få taletid. Det tvinger dem til at agere, når de kritiseres.”

Muhammed-tegningerne ændrede krisebevidstheden

Reagerer man først, når skaden er sket, kan det blive et meget hårdt og langvarigt arbejde at rette op. Derfor indser flere og flere virksomheder, at de må lave risikoanalyser af mulige fremtidige kriser samt etablere et alarmberedskab, der hurtigt kan svare på to afgørende spørgsmål, når en krise er under opsejling: 1) Kan det her udvikle sig? 2) Kan vi gøre noget proaktivt, eller skal vi vente og sætte vores reaktion ind senere?

”Vi ved fra flere undersøgelser, at virksomhederne over de seneste ti år er blevet mere realistiske og har indset, at kriser ikke kun er noget, der sker for de andre, men også kan ske for dem. Finanskrisen og Muhammed-krisen har på hver deres måde vist, at kriser kan komme fuldstændig uventet og ramme dig, også selvom din forretning i udgangspunktet ikke er direkte forbundet med dem,” siger Winni Johansen.

Onlinemedierne får sådanne kriser til at brede sig som en steppebrand, men i andre tilfælde kan den nye medievirkelighed faktisk lægge en tilsyneladende slem krise død, forklarer hun.

Kontantudsendelser glemmes

”Vi har fx fået så mange typer ’kontantudsendelser’ i tv efterhånden, at det ikke altid er lige så alvorligt for virksomheder at have i programmernes kritiske søgelys, som det var for år tilbage. Mængden bety-

der, at den konkrete kritik ofte hurtigere går i glemmebogen igen. Så det afgørende i forhold til en krisens omfang og varighed er den konkrete kontekst,” siger Winni Johansen.

Det betyder så omvendt, at de, der arbejder med at håndtere kommunikationen i og omkring en virksomhed eller organisation, skal være klædt fagligt rigtigt godt på.

”Når du arbejder med kommunikation for en virksomhed eller organisation, er det ikke længere nok at være journalist og have kendskab til kommunikation på et taktisk og operationelt niveau,” siger Winni Johansen og fortsætter:

”Du skal ind i organisationens strategiske processer for at kunne forstå, hvordan noget kan udvikle sig og måske på længere sigt kan blive en trussel. Derfor skal du have forretningsindsigt, og du skal vide noget om strategi, ledelse og organisationsteori for at kunne lave den rigtige analyse og stille den rigtige diagnose.”

Intern kommunikation forsømmes

Forskere i krisekommunikation har i mange år forsket mest i den eksterne krisekommunikation. Altså det man kan studere i medierne, og det man kan spørge brugerne om, mens forskningen i den interne kommunikation under kriser er blevet lidt forsømt.

”Det skyldes primært, at mange organisationer ikke har lyst til at åbne deres døre

fund og Erhverv til et større treårigt forskningsprojekt om, hvad der foregår internt i private virksomheder og offentlige organisationer, når de er i krise.”

Winni Johansen og hendes kolleger har foretaget en større kvantitativ undersøgelse af beredskabet hos 166 virksomheder og 71 kommuner. Og de svarer, at de kan blive bedre til at kommunikere internt.

Virksomheder og kommuner efterlyser også bedre redskaber til vidensdeling under kriser, hvor silotænkning mellem afdelinger ofte er en hæmsko for kommunikationen. Og et andet stort ønske er at blive bedre til at sammentænke det interne med det eksterne.

Medarbejdere er ambassadører

”Når krisen rammer, og ledelsen føler sig presset af de mange journalister, der ringer, har man nok en tendens til at glemme eller udsætte tilbagemeldingerne til baglandet,” siger Winni Johansen.

”Men der skal man huske, at medarbejderne af deres omverden bliver set som ambassadører for organisationen. Der er medarbejdere i nogle af de kriseramte banker og hos DONG, som har fortalt, hvordan de bliver råbt ad og ligefrem spyttet på, når de går på gaden. De skal selvfølgelig have en ordentlig forklaring af ledelsen i deres virksomhed.”

“Tidligere var det meget nemmere for kriseramte virksomheder at flyve under offentlighedens radar”

Winni Johansen

for forskere, når det brænder på, og der opstår kriser. Det er et ømtåleligt felt,” forklarer Winni Johansen.

”Men vores holdning er, at al kommunikation starter indefra. Det gælder også krisekommunikation. Og derfor har vi søgt og fået penge fra Forskningsrådet for Sam-

Ledelsen skal på sin side huske, at medarbejdere er medkommunikatører. Hvis man løbende informerer sine medarbejdere under krisen, kan de bedre fortælle en historie, som tjener organisationens interesse i at komme helskindet gennem krisen.

Men er det ikke begrænset, hvor stor gennemslagskraft medarbejderne kan få i offentligheden – i forhold til ledelsen, som jo kan gå ud i de store medier?

”Medarbejderne kan også nå langt ud i kraft af de mange onlinefora, som findes på nettet,” svarer Winni Johansen. Og så har medarbejderne en afsenderposition, som giver deres version af begivenhederne en troværdighed, der kan være meget værdifuld i en krisesituation.

Som eksempel peger hun på en gruppe piloter i SAS, som på fagsitet pilots.dk diskuterede deres holdning til de Dash 8-fly, der i 2007 var i mediernes søgelys på grund af problemer med landingsstel og en serie sikkerhedslandinger.

Piloternes holdning blev videregivet til en bredere offentlighed af nogle Politiken-journalister, som selv opdagede pilots.dk. Og det gav udmeldingerne en helt anden troværdighed, end hvis ledelsen var gået i medierne med det samme budskab.

SAS-ledelsen havde ikke selv tænkt piloternes onlineforum ind som et led i sel-

skabets krisekommunikation, så det var journalisterne egen research, der bragte piloterne på banen.

Arbejde og privatliv glider sammen

”Vi så gerne, at man som ledelse har et set up, beregnet til krisesituationer, som også indtænker den interne kommunikation. Også for at udnytte de fordele, som interne kommunikationskanaler kan give eksternt,” siger Winni Johansen.

Men kan det ikke give bagslag, hvis en virksomhed eller organisation lidt for bevidst bruger sine medarbejdere til at fremme egne interesser?

”Hvis man går ud og direkte planter ting, så er der risiko for, at det vil blive gennemskuet som spin, og det kan selvfølgelig give bagslag. Det handler om at kommunikere troværdigt internt som eksternt,” svarer hun.

”Men man skal ikke undervurdere, at rigtig mange af os går så meget op i arbejdet, at det er naturligt at diskutere emner og problemstillinger fra arbejdspladsen – og

så i en ekstern sammenhæng. Derfor er det også svært for mange at trække en nøjagtig grænse mellem, hvornår de repræsenterer deres arbejdsplads, og hvornår de repræsenterer sig selv. Så heller ikke her – hos den enkelte – er grænsen mellem intern og ekstern kommunikation hugget i sten.” ■

LÆS MERE:

- Coombs, T.W.: 'Ongoing Crisis Communication'. Sage Publications, 2012.
- Drennan, L. & McConnell, A.: 'Risk and Crisis Management in the Public Sector'. Routledge, 2007.
- Ulmer, R., Sellnow, T. & Seeger, M.: 'Effective Crisis Communication. Moving from Crisis to Opportunity'. Sage Publications, 2012.

WINNI JOHANSEN

- Studieleder for Executive Master i Corporate Communication, Aarhus Universitet, Business and Social Sciences (BSS)
- Professor i corporate communication, Institut for Erhvervskommunikation, Aarhus Universitet, BSS, 2012
- Lektor i virksomhedskommunikation, Handelshøjskolen i Aarhus, 2001
- Adjunkt/lektor, Handelshøjskolen i Aarhus, 1995-2001
- Ph.d. i virksomhedskommunikation, Handelshøjskolen i Aarhus, 1999
- Cand.ling.merc., Handelshøjskolen i Aarhus, 1981
- Medforfatter til en lang række artikler og bøger om kriseledelse og krisekommunikation, fx 'Krisekommunikation, når virksomhedens image og omdømme er truet' Samfundslitteratur, 2007.



Brug for paradigmeskifte i kurserne for ledige

Af innovations- og kommunikationskonsulent Alexandra Benedicte Collin
BA og coach og kommunikationskonsulent Jens G. Friis, cand.merc.



”Danmark skal være løsningsernes land” er overskriften på Danmarks nye innovationsstrategi, som regeringen har lanceret. Det er svært at være uenig. For når alt kommer til alt, er det entreprenante mennesker, der skal bære Danmark igennem krisen. Og tænk, hvis man kan vække den indre entreprenør hos bare 5 % af de 160.000 mennesker, der ufrivilligt bruger deres tid på lediggang!

Vi tror, at et anderledes fokus på ledige og kurser for ledige vil kunne være en mini turbo på den nye innovationsstrategi. I regeringens oplæg hedder det blandt andet: ”Vi ved, at iværksættertrangen er stor blandt de helt unge, men den svinder ind efterhånden, som de bevæger sig op gennem uddannelsessystemet.” Igen kan vi kun være enige, og bedre bliver det ikke, når arbejdsløsheden – og dermed frustrationer – melder sig. Som Peter Lang siger: ”Bag ethvert problem gemmer der sig en frustreret drøm.”

Væk den indre iværksætter

Den frustrerede drøm blandt ledige er måske at blive iværksætter – de har bare glemt det! Og det er præcis det, kurserne for ledige med en iværksætter i maven skal have fokus på! Vække den indre iværksætter, som et uddannelses- og arbejdsforløb har lullet i søvn. Det gør man ikke kun ved at forlange en klassisk forretningsplan på 30 siders tænkning – det gør man ved at handle og ved at have en klar vision og et klart værdisæt for sin ageren.

Derfor er der brug for, at vi ændrer vores syn på ledige. Ledige skal ikke ”aktiveres”, men ses som mennesker, der – som alle andre – har et behov for og lyst til at bruge sig selv konstruktivt og bidrage til det samfund, de er en del af. Ledige skal opmuntres til at bruge deres faglighed, kompetencer og erfaringer på måder, der skaber værdi for dem selv og for samfundet. Og endelig skal også ledige udfordres til at agere i et foranderligt samfund.

Forandringsvillighed er nemlig et must, og forandrings *hastigheden* er blevet den altoverskyggende udfordring. Det kalder på et nyt entreprenant mindset og på nye kompetencer, hvor der også skal være plads til de 3 P'er: People, Planet & Profit. Den klassiske bundlinje-fokusering og årsag/virkning tankegang er fortsat god i mange sammenhænge; men kan virke hindrende i en dynamisk og kreativ proces, hvor begreber som værdiskabelse i bredeste forstand, samskabelse, involvering på tværs, anerkendelse og social forståelse, også bør have prioritet.

Nogen kalder det et paradigmeskifte. Og måske er det netop det paradigmeskifte, der skal ind i kurserne, så ledige derigenom kan få vækket deres indre virketrang! ■

“Den frustrerede drøm blandt ledige er måske at blive iværksætter – de har bare glemt det!”

I TVIVL, NÅR VIRKSOMHEDENS LIKVIDITET SKAL INVESTERES?



VI HAR LØSNINGER, DER GÅR BAG OM OVERSKRIFTERNE

Med Investeringsforeningen Danske Invest bliver virksomhedens investeringer plejet af professionelle porteføljerådgivere, der følger udviklingen på investeringsmarkederne tæt.

Danske Invests Mix-afdelinger investerer bredt i både danske og udenlandske aktier samt i obligationer – herunder obligationer fra de nye markeder og virksomheder. Den brede investering medvirker til at sprede risikoen, idet aktier og obligationer typisk reagerer forskelligt på markedsudviklingen, og deres kursudvikling derfor

oftest er uafhængig af hinanden. Det giver mulighed for at opnå et højere afkast uden at øge risikoen væsentligt i forhold til en typisk obligationsinvestering – set over en længere periode.

Har virksomheden likviditet, som skal investeres, kan Danske Invests

MAKSIMAL AKTIEANDEL I DANSKE INVEST MIX-AFDELINGER

Mix Defensiv	Maks. 30 %
Mix	Maks. 45 %
Mix Offensiv	Maks. 60 %
Mix Offensiv Plus	Maks. 80 %

Mix-afdelinger være en god mulighed. Vores Mix-afdelinger findes i fire varianter, der har hver sin fordeling mellem aktier og obligationer og hver sin risikoprofil. Der er derfor også en Mix-afdeling til næsten enhver virksomheds behov.

Kontakt Investeringslinjen på telefon 55 85 04 35 eller læs mere om Danske Invest Mix-afdelingerne på www.danskeinvest.dk. Her kan du også se tegningsprospekt, vedtægter og central investorinformation, hvor du bl.a. kan læse nærmere om de enkelte afdelingers afkast og risici.

VELUDDANNEDE UDLÆNDINGES SPROGLIGE HANDICAP

På spørgsmålet "Hvad skal Danmark gøre for at tiltrække flere veluddannede udlændinge som hende selv," svarer sociologen Nina Dadalauri: "Hvis det handler om at få de rigtige kompetencer, bør man være blødere, når det kommer til sprog (djøfbladet 8-2012).

Jeg helt enig med Dadalauri.

Hvad dækker det egentlig at kunne dansk? Accentfrit talesprog? Kort efter jeg ankom til Danmark i 1969 som politisk flygtning, kunne jeg godt sige de mest simple vendinger uden accent, og jeg fik ros: Du taler godt dansk.

I de efterfølgende 16 år brugte jeg dansk til at skrive min magisterkonferens og jeg deltog meget ofte i den offentlige debat, især i dagbladet Information, ved at skrive læserbreve og indlæg. Det blev den første Guinness Rekord i kategorien største antal avislæserbreve. Alt det viser, at jeg brugte dansk flittigt og komplekst.

Efter tre års ledighed som akademiker, og kort tid før Guinness Rekorden blev anerkendt, var jeg i et jobtilbudsforløb på et forskningsinstitut. Da jobtilbuddet lakkede mod enden, spurgte jeg om muligheden for ansættelse. Den var der ikke. En højtuddannet leder af en statslig institution gav mig et kontant og "præcist" svar: "Du har et 25 % sproghandicap" (målemetoden er mig til dato ukendt). Tilkendegivelsen af dette handicap fra en højtuddannet leder af et statsligt forskningsinstitut blev starten på min lange - meget lange - langtidsledighedskarriere.

I flere situationer har jeg oplevet, at man nærmest ignorerede det, jeg havde at sige, simpelthen fordi det, man hørte, åbenbart opfattedes som et forkert, gebrokkent dansk. Også udenfor den arbejdsmarkeds-mæssige kontekst, nemlig i hverdagslivet kan accent skabe en barriere, hvor man bliver opfattet som fremmed.

Mit sproglige handicap har beroet på min forholdsvis stærke accent og nok en gang imellem sætningskonstruktioner, som trods deres grammatiske korrekthed, har haft et mere specifikt, idiolektisk og uvant flow i talen.

Accent og et idiolektisk element som et afgørende kriterium for bedømmelse af ens sprogformåenhed og -kvalitet har siden 1980'erne været udslagsgivende for ens muligheder for med succes at gebærde sig som akademiker på det danske arbejdsmarkedet.

Man fristes her at anføre prins Henriks eksempel; bedømmelse af hans gebærden sig på dansk har i flere decennier hvilet på hans accent. Heldigvis for prins Henrik har han haft en arbejdsgiver med et ærligt, stort og kærligt hjerte. Bare det danske arbejdsmarked kunne opvise en lille smule af dronningens åbenhed over for accent og det lidt "fremmede" flow i talen, så ville den statistik over arbejdsløse akademikere med anden etnisk baggrund her i landet, som i mange år har været alt for høj, se anderledes ud til alles gavn.

Venlig hilsen
Leopold Galicki

FARUM KOMMISSIONEN I DJØFBLADET!

Det tog 10 år, 56 millioner nytteløse kroner, 12.546 siders rapport at afdække, hvad der hændte i Farum Kommune 1996-2002.

Furesø Kommune har med Furesøaftalen fra 2011 modtaget kroner 1,2 mia. kroner i særlig statsstøtte. Gælden er i dag på kr. 2,9 mia. kroner svarende til ca. kr. 75.000/indbygger. Borgerne belastes med en merskat på ca. 1%-points i hvert af de næste 29 år frem til og med 2040.

Jeg som medlem af Venstres bestyrelse i Farum forstod d. 03-08-1999 ved indenrigsminister Thorkild Simonsens aftale med Farum Byråd, at kommunal finansiel leasing finansiering er optagelse af lån. Ifølge Lånebekendtgørelsen for Kommuner må en kommune ikke optage lån. En kommune må alene finansiere sine udgifter ved udskrivelse af skatter og brugerbetaling.

Jeg rejste mig derfor op ved hvert eneste møde i Venstres vælgerforening i efteråret 1999 og meddelte, at Farum Byråd bedrev kriminelle ulovligheder ved leasingfinansiering af kommunens ejendomme. Derfor blev jeg uden anden grund end at fremture med en ubekvem sandhed ekskluderet af Venstre i Farum d. 05-02-2000. Der var mange Djøf-medlemmer hos Venstre i Farum.

Jeg indbragte så kommunen for det kommunale tilsyn d. 16-02-2000. Efter 6 måneder klagede jeg til indenrigsminister Karen Jespersen over stiftsamtmænd Christian Trønnings langsommelige sagsbehandling. Hun meddelte kort, at hun som indenrigsminister ikke kunne prioritere sagsbehandlingen hos tilsynsmyndigheden. Efter 22 mdr. sagsbehandlingstid fik jeg i december 2001 medhold i alle mine påstande. Min gamle lærer fra CBS professor dr. jur. Jens Fejø havde bl.a. afgjort, at de to store anlæg Farum Park og Farum Arena i modstrid med EU-udbudsdirektiv skulle have været udbudt i EU-licitation (jf. reglerne om det Indre Marked).

Anlæggene var opført til en samlet værdi på 650 mio. kroner. Det manglende udbud havde medført et skønnet tab på 150-250 mio. kroner. Jens Fejø forklarede mig telefonisk, at det var en meget vigtig afgørelse, men at den ingen økonomisk eller strafferetslig konsekvens ville få for Farum Byråd, der bevidst eller ikke bevidst havde overtrådt EU's licitationsregler. Jens Fejø og hans kollegers afgørelse var efter min opfattelse fuldkommen ligegyldig og konsekvensløs. Hele Farum Byråd, undtagen borgmester Peter Brixtofte, fik domstolens ord for, at de ikke kunne forventes at have indset, at de mange lovbrud havde været ulovlige. De blev frikendt, trods flere byrådsmedlemmer var djøfere med høje juridiske og økonomiske uddannelser.

Mit tidsforbrug i denne Farum-sag løb op i 1.000-vis af timer. Det var mine indbringelser, der medførte et deponeringskrav på 1 mia. kroner i januar 2002. Det var deponeringskravet og den tomme kommunekasse, der pressede borgmester Peter Brixtofte ud af borgmesterstolen. Tilsynsmyndigheden burde på to timer kunne have afdækket, at finansiel leasing er optagelse af gæld. Det tog Christian Trønning 22 mdr. at nå til denne konklusion. Derfor vil Farum sagen ikke blive en enlig svale.

Det var tilsynet, der svigtede. Vinderne i sagen blev de advokater der fik 56 mio. kroner for deres ulejlighed. Taberne bor alle i Furesø Kommune, hvor 38.000 borgere er gældstyngede frem til år 2040! Staten tabte et særtilskud på 1,2 mia. kroner.

Jeg håber ikke, at dette læserbrev bliver forkortet af Djøfs Hovedbestyrelse eller djøfbladets redaktion. Vi som Djøf-medlemmer har jo ikke adgang til at skrive artikler i vores eget medlemsblad. Denne ret har alene freelancejournalister på anmodning og med fuld betaling!

Skulle djøfbladet finde det interessant med en artikel om, hvordan jeg bragte borgmester Peter Brixtofte til fald, så er jeg klar. Jeg forventer intet i denne retning, da utak som bekendt er verdens løn!

Venlig hilsen

Lars Wismann, projektchef & direktør

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

Penthouse lejlighed - Spanien Costa Blanca

Penthouse lejlighed i to plan. Lys 4 vær. i Torrevieja- beliggende mellem saltsøerne og nabo til Nationalparken. 3 km til Middelhavet. Veludstyret - ude som inde. Sydvendt mindre terrasse og ca 35 m² sol terrasse; begge flot udsigt over saltsø. Stor pool. Mange fine udflugtsmål- også med børn. Utallige pragtpuld golfbaner. 40 km syd for Alicante lufthavn. 5 personer, røgfri. Pris ca. 3000kr/uge excl. forbrug. Kortere ferie eller længere ophold kig min hjemmeside: www.123hjemmeside.dk/vesten. Kontakt mari@varde.dk Telefonnr.: 2122520

Nyd FANØ og hinanden - Kvalitets sommerhus

Dejligt mindre atkitektetgnet hus. Perfekte rammer for en god ferie. 80 m² inkl. anneks. Stor grund, gode terrasse og aktivitetsforhold. God beliggende ved natur med rigt dyreliv, tæt til golfbanen, havet og aktiviteter. Pris incl. Pris 4000kr/ uge. uge 27-34. Andre tidspunkter efter aftale. Maks. 5 pers., ingen husdyr og rygning inde. Billeder og beskrivelse www.123hjemmeside.dk/vesten. Kontakt mari@varde.dk Telefonnr.: 2122520

Ferie i Syditalien - udsigt over Det Joniske Hav

I det charmerende Calabrien udlejes hus på 101 kvm. til 6 personer, to badevæ. og tre dobbeltvæ., stor ugenert terrasse over olivenlund. Lille have med pasningsordning, gratis adgang til swimmingpool + tennisbane indenfor 50 m og 500 m til flot hvis strand med gratis parasol og liggestol. 50 min. kørsel til internat. lufthavn, 3 min. til indkøb og butikker, ½ time til picnicomr. i skoven/ bjergene og 45 min. til Nationalpark, 5000 kr i højsæson + forbrug, rabat ved flere uger. Obligatorisk slut-rengøring 50eur. Kontakt lrleif@hotmail.com Telefonnr.: 26122298

Finca i olivenlund syd for Barcelona

Et smukt hus midt i olivenlunde med udsigt over Middelhavet tæt på en lille fiskerby, Ametlla del Mar. Det har 3 soveværelser, stort køkken, stue, bad, og alle bekvemmeligheder (minus TV). Det ligger afsides og er derfor velegnet for dem, der søger ro. Men bil er nødvendig. Kontakt gosta.esping@upf.edu Telefonnr.: 0034 699475577

2 vær. andel Østerbro

Billig og charmerende 2. værelses andelslejlighed. Andelslejligheden er beliggende i komponistkvarteret tæt ved Svanemøllen st. 150 m. til bus og tog. Ideel studielejlighed. 2 gode separate værelse, hvilket giver mulighed for at dele lejligheden. 54 m². Køkken og bad fra 2000. Vaskekælder og loftsrum. Velfungerende forening med sund økonomi. Overtagelse 1. juli 2012. Pris 2.952 kr. pr. mdr. + acontovarme 400 kr. pr. mdr. I alt kr. 3.352 pr. mdr. Pris for andelen 562.000 kr. Kontakt wejselodberg@hotmail.com

Alenefar søger fremleje/leje

Jeg står lige nu midt i en skilsmisse og søger en ny lejlighed - evt. en fremleje af min. ½ års varighed. Jeg søger en 3-4-5 vær. lejlighed (min. 75 m²) på Frederiksberg, i København K, V eller N eller Valby (jeg vil gerne bo i nogenlunde nærhed af mine børn, som bliver boende på Frederiksberg C, hvis det overhovedet er muligt?). Jeg har et husleje max. på ca. 7500 kr. om måneden. Jeg kan flytte ind så hurtigt som muligt. Jeg er efterhånden blevet 36 år, har 2 små børn på 5 og 2 år og arbejder i Finansministeriet, oprindelig fra Kolding - og som nævnt ny-skilt. Kontakt kim.fischer@gmail.com Telefonnr.: 26394018

OFFENTLIG ADMINISTRATION

Laura Auken Larsen, Scient.soc., Kontorchef i Center for kunder, NaturErhvervstyrelsen 01-05-2012

Stefan Nüchel, Scient.pol., Udviklings- og proceskonsulent, Vejle Kommune 01-05-2012

Merete Lund Westergaard, Jur. Børnechef, Kolding Kommune 01-09-2012

Marianne Clod Zauner, Scient.pol., Specialkonsulent, direktionsassistent DSB 01-05-2012

Katrine Lindegaard, Scient.pol., Fuldmægtig, NaturErhvervstyrelsen 01-05-2012

Mads Skødt Andersen, Scient.pol., Konsulent, Randers Kommune 16-04-2012

Troels Weinreich, Scient.soc., kommunikationskonsulent, Hørsholm Kommune 01-05-2012

Anja Klinge Søndergaard, Scient.pol., Planlægningskonsulent, Region Sjælland, Regionshuset 01-05-2012

Lone Petersen, Scient.soc., Konsulent, Københavns Kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen 01-05-2012

Per Alnor Kjær, Projektkonsulent, Esbjerg Kommune 01-05-2012

Peter Hofmann Holsøe, Anden AC-uddannelse, Fundraiser, Solrød Kommune, 01-05-2012

PRIVATE

Nick Lautrup, Merc. Business controller, Lindorff A/S 02-05-2012

Benjamin Christian Munk, HD i Afsætningsøkonomi / Udenrigshandel, Projektchef for Mobility, KMD A/S - Århus 01-06-2012

Line Renate Hanssen Gustafsson, Scient.pol., Konsulent, Rambøll Management Consulting A/S 01-05-2012

Lars Kristian Kjær, Jur., advokatfuldmægtig, Advokatfirmaet Molt Wengel 15-05-2012

Rune Seest, Jur., Skadecchef, Nem Forsikring 01-05-2012

Peter Rothe Schultz, Scient.soc., International Rådgiver, Dansk Røde Kors (ej Asylafd.) 01-05-2012

Bjarne H. Frederiksen, Polit., Konsulent, Kommuneinformation A/S 01-05-2012

Kim Paulsen, Polit., Credit Manager, Novozymes A/S 21-05-2012

PRIVATE/HALVOFF. INST.

Kristine Kryger, Scient.pol., Konsulent, Dansk Standard 16-04-2012

BOGANMELDELSE

VI ER AFHÆNGIGE AF HINANDEN

Af Klaus Majgaard, konsulent



over organisationen. Lederen er lige så meget deltager i organisationens liv som alle andre. Dels står vi med komplekse problemer, som kun kan løses ved, at vi bruger hinandens viden og engagement. Det er på tide at erkende det: Vi er afhængige af hinanden. Ledelse må blive en samskabende proces.

Radikaliteten af dette skal understreges. Det handler ikke blot om at *inddrage* medarbejdere – for at balancere magten eller få

Ledelsesbegrebet indeholder ofte en grundlæggende asymmetri – nemlig skellet mellem dem, der leder, og dem, der ledes. Mellem tænkning og planlægning og på den anden side handling og udførelse. Lederen er en, der står over for det, der ledes.

Det er denne basale forudsætning, som forfatterne nu piller ved. Og det er der gode grunde til. Dels er det jo en illusion, at lederen svæver

styringen til at "glide ned". Nej, forfatterne taler om at *integrere* medarbejderne i ledelsesprocesserne, fordi deres viden og engagement er nødvendigt for overhovedet at kunne stille de rigtige opgaver og orientere sig i horisonten af mulige løsninger.

Men hvad betyder denne erkendelse konkret? Det udfoldes i bogen i form af en række eksempler på samskabende ledelsesprocesser, som forfatterne har været med til at understøtte som konsulenter. Læseren kunne jo frygte, at der er tale om en blødagtig rundkredsledelse, der er ude af trit med tidens barske dagsordener. Men det er der overhovedet ikke. Rammesætning og tydelighed er klare kvaliteter i eksemplerne. Og det er ledelsesprocessernes forpligtende karakter også. Faktisk ser det ud som om, at forpligtelsen bliver større og mere reel, når processerne er samskabende. For en praktiker er der masser af inspiration at hente i bogens procesmodeller.

Bogen er meget nødvendig og værdifuld lige nu. De hårde dagsordener er i luften. Men det ville være en fejlslutning at konkludere, at hårde tider kræver en heroisk og ego-eksponerende ledelse. Tværtimod kræver den fælles fokus, alvor i brugen af hinandens ressourcer og reelt forpligtelse.

Frisættende ledelse: Kunsten at integrere medarbejdere i ledelsesprocessen, af Mads Ole Dall, Timo Klindt Bohni og Frank Iversen, Frederiksberg: Frydenlund 2011.



Af Mads Matzon Foto af Michael Daugaard

Skal udvikle spejdere

Lene Gry Gramstrup skal det næste års tid være udviklingskonsulent hos 'De grønne pigespejdere'. Hun blev færdig som cand.merc.(psyk.) i januar og begyndte på jobbet i begyndelsen af april.

Hvad er 'De grønne pigespejdere'?

"En organisation, som har en mission om at gøre piger og kvinder i stand til at udvikle og udnytte deres fulde potentiale. Det gør vi gennem at arrangere udfordrende aktiviteter, som får pigerne til at flytte sig. En udfordrende aktivitet er for eksempel, at pigerne skal bygge en tømmerflåde og overnatte på den. Der er knap 5.000 grønne pigespejdere i hele landet, og organisationen bygger på kristne værdier."

Hvad skal du lave i jobbet?

Jeg er udviklingskonsulent i De grønne pigespejdere. Formålet med min stilling er at være en hjælp og ressource for lederne i de forskellige spejdergrupper og på den måde bidrage til at forbedre kvaliteten i de lokale grupper. Jeg kan for eksempel hjælpe lederne, hvis de ønsker et tydeligere link mellem De grønne pigespejders mission og deres ugentlige spejderaktiviteter. Jeg kan også hjælpe, hvis der er brug for konfliktløsning eller indsatser, der kan øge sammenhængskraften mellem grupperne.

Hvordan bruger du din uddannelse i jobbet?

Cand.merc.(psyk.) er en uddannelse, hvor man bliver specialiseret i forandrings- og procesledelse og lærer, hvordan man kan fremme kreativitets- og innovationsprocesser. Så min uddannelse passer rigtig godt til opgaverne, der primært handler om at skabe rammer for udvikling i spejdergrupperne.

Hvorfor søgte du jobbet?

Arbejdsopgaverne lød rigtig spændende, og så er De grønne pigespejders mission en fantastisk mission, som det er meget let at være motiveret af og støtte op omkring. Det at være en del af et arbejde, hvis fokus er at hjælpe unge piger og kvinder med at udvikle deres potentiale, giver mig en anden værdi, end hvis der bare skal penge på en bundlinje.

Hvad er din største udfordring ved jobbet?

Den største udfordring er, at det er en nyoprettet stilling. Jeg er nødt til at bygge vejen, mens jeg går på den. Det, at jeg selv skal være med til at finde ud af, hvilke opgaver der er, og hvordan jeg løser dem bedst muligt, er samtidig også det, der gør arbejdet rigtig spændende.

Har du selv været spejder?

Nej, det har jeg ikke.

Hvordan ser fremtiden ud?

Det er jo en projektstilling, som løber et år, men der er mulighed for forlængelse. Det kunne da være fantastisk, hvis jeg kunne fortsætte et år til. ■

I job med det samme via LinkedIn

Birgitte Sønderstrup blev færdig som kandidat i psykologi og arbejdslivsstudier fra RUC i januar. Hun lagde en klar strategi for sin jobsøgning, herunder for brug af LinkedIn. Fire timer efter at Birgitte skrev i sin statuslinje, at hun var jobsøgende, modtog hun den første henvendelse. Og ugen efter var hun ansat som HR-ansvarlig for rekruttering og uddannelse i teleselskabet CBB.

Af Christine Theisen

Hvad gik din jobsøgningsstrategi ud på?
Min strategi var trestrengt. Af erfaring ved jeg, at det er vigtigt at holde sig selv i gang og have noget at stå op til. Jeg meldte mig bl.a. ind i en triatlonklub og trænedes hver dag. Og jeg skrev lister over alle de praktiske ting, jeg ville blive glad for at få gjort, og de ting, jeg godt kunne tænke mig at blive dygtigere til, f.eks. Excel. Endelig søgte jeg job, oprettede jobagenter i alle relevante jobbaser og søgte det, der var interessant eller havde noget med HR at gøre. Og så arbejdede jeg meget fokuseret med min LinkedIn-profil.

Hvad gjorde du konkret på LinkedIn?
Jeg er meget opmærksom på at få linket til mennesker, jeg møder, særligt dem, der arbejder med HR eller er i spændende virksomheder.

Jeg ser altid, hvilke grupper folk er med i, og hvem de ellers har i deres netværk, og tilføjer deres virksomhed, så jeg kan følge den.

Min profil er opdateret med nøgleord om mine kompetencer, og jeg bad en tidligere kollega skrive en anbefaling for at få en 100 % udfyldt profil. Det er afgørende for at komme øverst i søgninger. Og så besluttede jeg mig for at finde to nye personer at linke med hver uge, som kunne sparre på min jobsøgning eller på anden måde fremme min karriere på længere sigt.

Da min profil var færdig, skrev jeg i min status: 'Nyuddannet. Søger job inden for HR'. En tidligere kollega så det. Han er nu kundeservicechef i CBB og vidste, at de manglede en HR-person. To dage efter var jeg til samtale.



Foto: Jakob Eskildsen

Hvorfor gik du så målrettet til værks?
Jeg har tidligere været ledig i over et år, hvor jeg søgte en bunke job uden held. Det var virkelig hårdt. Så jeg vidste, at jeg skulle gribe tingene anderledes an denne gang. Det lykkedes heldigvis.

Djøf kan hjælpe

Birgitte fik gode råd til sin LinkedIn-strategi på Djøfs karrierecafé.

Karrierecaféen har fokus på LinkedIn, og afholdes fast tirsdage i lige uger fra kl. 10-12 i Djøfs gæsterestaurant.

Djøf afholder også andre kurser og arrangementer om at bruge LinkedIn professionelt. Se hvor og hvornår på www.djoef.dk/arrangementer.

ARRANGEMENTER

Djøfs regionale aktivitetsudvalg

Hovedstaden:**Hvad kan erhvervslivet forvente sig af de kommende år?**

Netop nu afgår koncernchef hos Toms Gruppen A/S Jesper Møller som formand for Dansk Industri, hvor han har været formand siden 2008. I juni sætter han sammen med Djøf fokus på, hvad Danmark skal erhvervsmæssigt i fremtiden. Vil der overhovedet være nogen 'industrier' tilbage i Dansk Industri?

Det og meget andet har Djøfs regionale aktivitetsudvalg i hovedstaden skabt mulighed for at diskutere med en af de absolutte hovedpersoner inden for den private sektor i Danmark.

Tid og sted: 6. juni kl. 17.30-20, Djøf Mødecenter, København

**Hovedstaden:****Et du blandt de bedste?**

De store internationale headhunterfirmaer udfører væsentlig mere end blot rekruttering af ledende medarbejdere og specialister. De sparrer også med direktioner og bestyrelser mv. Normalt arbejder disse firmaer meget diskret, men Djøfs regionale aktivitetsudvalg i hovedstaden har fået Jens Howitz, der til daglig arbejder hos Russell Reynolds Associates, til at komme og fortælle om trends og tendenser hos deres klienter, og hvordan det har påvirket deres industri inden for de seneste 10-15 år. Måske kan det også inspirere dig.

Tid og sted: 13. juni kl. 17-20, Djøf Mødecenter, København

**Syd:****Følg i fodsporene på danske filmsucceser med FilmFyn**

Djøf inviterer til en spændende aften i det sydfynske. Vi starter i Horne Kirke, location i filmen 'Adams æbler'. Her vil Julie Lindegaard, udviklingschef fra FilmFyn, fortælle om fondens arbejde, kommende filmprojekter, tanken om film som erhvervsprojekt, filmturisme og film som vækstmotor.

Herefter bliver vi i følgeskab med filminstruktør Leon Nørgaard kørt i bus rundt til forskellige locations i Faaborgområdet: Arreskov Slot ('Far til fire'), Horne Kirke ('Adams æbler'), Faaborg torv ('En mand kommer hjem') og Priorens gate ('De grønne slagtere').

Tid og sted: 29. maj kl. 17.30-20.30, Horne Kirke, Faaborg



LÆS MERE OM DE FORSKELLIGE ARRANGEMENTER OG TILMELD DIG PÅ DJOEF.DK/ARRANGEMENTER

ARRANGEMENTER

Pensionistforeningen inviterer

Besøg Frederiksborg Slot

Pensionistforeningens næste arrangement går med bus til Frederiksborg Slot, hvor vi får en rundvisning på Nordens største renæssanceanlæg. Du kan læse mere om arrangementet på www.djoef.dk/pensionist, hvor du også tilmelder dig. Du kan også tilmelde dig pr. mail på pensionistforeningen@djoef.dk eller på adressen: Djøf,

Gothersgade 133, 1015 København K, att.: Lone Grevy. Der er et begrænset antal pladser.

Tid og sted: 13. juni med afgang fra morgenstunden, Djøf, København

ET MEDLEM SPØRGER



Spørgsmål

Jeg er desværre blevet syg under min ferie. Kan jeg holde min ferie på et senere tidspunkt i stedet for, eller er det bare ærgerligt, at jeg er syg under ferien?

Svar

Hidtil har det været medarbejderens egen risiko, hvis man blev syg under sin ferie: Opstod sygdommen efter påbegyndelsen af ferien (arbejdstidsbegyndelse den første feriedag), så skulle ferien afholdes uden mulighed for erstatningsferie. Med virkning fra 1. maj 2012 er der imidlertid kommet nye regler, der gør, at du som ansat får mulighed for at kræve erstatningsferie, hvis du bliver syg under ferien.

Retten til erstatningsferie gælder først efter udløbet af en karenperiode på 5 sygedage, hvis du har optjent fuld ferie (25 feriedage). Har du optjent mindre end 25 feriedage er karenperioden forholdsmæssigt kortere. Har du f.eks. optjent 15 feriedage, så indtræder retten til erstatningsferie efter 3 sygedage i ferien. Er du syg i flere ferieperioder, tælles karenperioderne sammen i hele ferieåret.

Du skal give din arbejdsgiver besked om sygdommen på samme måde, som hvis du ikke var på ferie. Retten til erstatningsferie gælder tidligst fra det tidspunkt, du har givet din arbejdsgiver besked om, at du er syg under ferien.

Vær opmærksom på, at du selv skal dokumentere sygdommen over for din arbejdsgiver. Det betyder, at du skal indhente lægeerklæring (eller friattest) fra 1. sygedag. Hvis du bliver syg, mens du f.eks. er på ferie i udlandet, skal du gå til læge i udlandet for at få en lægeerklæring. Dokumentationen skal indhentes, selvom din arbejdsgiver ikke spørger om den. Som noget nyt skal du også selv betale for omkostningerne til dokumentationen.

Placeringen af erstatningsferien skal aftales med din arbejdsgiver eller varsles som din øvrige ferie. Som udgangspunkt skal den holdes senere i samme ferieår (inden 1. maj). Hvis det på grund af sygdom ikke kan lade sig gøre, kan erstatningsferien holdes i det næste ferieår.

DJØF INFORMERER

Djøf hædrer ildsjæl

Tirsdag den 8. maj blev prisen for årets ildsjæl hos Djøf Branchenetværk Selvstændige uddelt. I år gik prisen til Susanne Teglkamp. "Susanne har gennem sin karriere som selvstændig vist den vilje og vedholdenhed, der skal til for at drive selvstændig virksomhed. Susanne vil noget med at være selvstændig – hun vil ledelse. Det kræver vedholdenhed. Derfor hædrer vi hende med prisen i år," udtaler Lars Tegl Rasmussen, formand for Branchenetværk Selvstændige. Susanne Teglkamp er forfatter til flere bøger om ledelse og udgiver månedligt et nyhedsbrev om ledelse og konkrete cases fra det virkelige liv.

Foto: Michael Daugaard.



Det er dejligt at få den anerkendelse af, at jeg har gjort meget på dette felt – det har været et langt, sejt træk. Jeg er meget glad og stolt, udtaler Susanne Teglkamp.

Djøf lukker kl. 15.00 den 1. juni

Djøfs sekretariat og Djøf Efteruddannelse holder lukket fredag den 1. juni fra kl. 15.00 pga. skovtur.

DJØF Forlag træffes indtil kl. 15.30 på tlf. 39 13 55 00.



**Copenhagen
Business School**
HANDELSHØJSKOLEN

MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



*“har din ledelseskariere
brug for et løft?”*

Informationsmøde tirsdag den 9. oktober 2012 kl. 16.30

- MPA uddannelsen styrker dine strategiske ledelseskompetencer.
- MPA tilbyder samtidig løsninger på mange af de udfordringer, som den offentlige sektor står med her og nu.
- Forskningsbaseret undervisning udgør grundlaget i et fagligt progressivt og fleksibelt uddannelsesforløb, som kombinerer teori og praksis.



**TILMELD DIG PÅ
WWW.CBS.DK/MPA
PÅ DIN MOBIL**

MPA MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION



Multimodale transporter
Juridiske rammebetingelser
af Lissi Andersen Roost

En transport er multimodal, når den til sin udførelse kræver brug af minimum to forskellige typer transportmidler, for eksempel skib og tog. Reglerne reguleres dog stadig ud fra en ordlyd, der baserer sig på aftaler om unimodal transport, altså transport med én type transportmiddel. Denne bog ser nærmere på problematikken omkring den manglende regulering af multimodale transportaftaler. Bogen koncentrerer sig om reguleringen af disse transportaftaler i dansk ret.



1. udgave 2012
324 sider, hæftet
Kr. 400,-
Medlemspris kr. 320,-



Ret & Rimeligt
– som e-bøger
Gode råd behøver ikke at
være dyre

Serien *Ret & Rimeligt* tager fat på store og små juridiske problematikker og rådgiver om den bedste løsning. Håndbøgerne leverer et godt overblik og et grundigt indblik i livets mange store og små knudepunkter og giver tips og råd, der sparer dig for både tid, besvær og penge. Læs bl.a.:

- Vi skal giftes
- Bogføring
- Nå dit mål
- Forbrugerret



Lej en e-bog fra kr. 69,30
Se mere på www.e-djoef.dk



Undergrundsloven
med kommentarer
af Bo Sandroos

Dette er den første samlede fremstilling af reglerne i lov om anvendelse af Danmarks undergrund, udgivet i lovkommentarform. Bogen er et oversigtsværk, der indeholder den nyeste viden om undergrundsloven i form af forarbejder, administrativ praksis og juridisk litteratur. Foruden en grundig gennemgang af lovens detaljerede bestemmelser – især reglerne for efterforskning og produktion af olie og gas i Nordsøen – indeholder bogen omtale af statens deltagelse i D. U. C. fra juli 2012, aftalen mellem den danske stat og A. P. Møller - Mærsk i 2003 samt EU's koncessionsdirektiv fra 1993. Reglerne for olie og gas i Norge og Storbritannien omtales også.



1. udgave 2012
368 sider, indbundet
Kr. 600,-
Medlemspris kr. 480,-



Festskrift til Jens Fejøl
Jens Hartig Danielsen,
Karsten Hagel-Sørensen,
Caroline Heide-Jørgensen
& Ruth Nielsen (red.)

Den 16. maj 2012 fylder professor, dr.jur. Jens Fejøl 70 år. Dette festskrift bevidner hans store indflydelse og engagement i dansk ret. Fejøl har et omfattende forfatterskab, der dækker mange retsområder, men især inden for EU-konkurrenceretten. Det var Jens Fejøl, der for alvor introducerede dansk retsvidenskab for EU-konkurrenceretten. Det praktiske retsliv har endvidere haft gavn af hans vægtige bidrag. Han har været og er medlem af en lang række nævn og råd, bl.a. Konkurrenceankenævnet, Havneklagenævnet og Klagenævnet for Udbud.



1. udgave 2012
485 sider, indbundet
Kr. 550,-
Medlemspris kr. 440,-



Styringsparadigmer i den offentlige sektor

af Leon Lerborg

Det offentlige styres af en vifte af paradigmer – tanke-sæt, som regulerer alt fra økonomi, innovation, lønordninger og ledelsesformer. Flere af paradigmerne er indbyrdes uenige og konflikter med hinanden. Ganske forståeligt – fordi de fleste styringsparadigmer overdrives. Læs mere om emnet i Leon Lerborgs bog om styringsparadigmer i den offentlige sektor.



2. udgave 2011
311 sider, hæftet
Kr. 570,-
Medlemspris kr. 456,-



Retfærd

Nordisk juridisk tidsskrift
Ole Hammerslev (red.)

Retfærd er et retsvidenskabeligt tidsskrift, der bidrager til at udvikle og udfordre retlige fænomener. I *Retfærd* analyseres retten fra en teoretisk og praktisk vinkel med baggrund ikke kun i jura men også i andre videnskaber som eksempelvis sociologi, politologi, filosofi og økonomi. Tidsskriftet er primært orienteret mod forhold i Norden og giver et nordisk perspektiv på internationale problemstillinger og diskussioner.



35. årgang 2012
For 1 år:
Kr. 890,-
Studerende kr. 160,-



Lederskabsreformationen

Kampen for et demokratisk samfund som modspil til det globale imperium

af Preben Melander

Det danske samfund har før i historien overvundet alvorlige kriser ved at mobilisere sine særlige evner for kollektiv og kulturel bevidsthed, grænseoverskridende innovation og samarbejde. Radikale forandringer lader sig ikke effektivt gennemføre gennem besparelser, rationalisering og centralisering, således som vi er i gang med. Der er i stedet brug for et involverende lederskab, som kræver grænseløs refleksion, tæt samspil, fælles forsvarsvilje og samlet lederkraft. Dette er missionen for den bevægelse, som kaldes »Lederskabsreformationen«.



1. udgave 2012
366 sider, indbundet
Kr. 475,-
Medlemspris kr. 380,-



Lederskabsreformationen

Konference på CBS d. 30. maj 2012

Har Danmark brug for en lederskabsreformation?

På konferencen vil der blive set nærmere på udfordringerne fra globaliseringen og det værdiskred, vi oplever i samfundsdebatten og i den offentlige sektor. Vi vil også se på, om og hvordan nyt lederskab kan håndtere den ressourcekrise, vi står i på alle områder. Vi vil fortsætte jagten på det, som nogle har kaldt »den autentiske styring«. Vi vil drøfte, hvad en lederskabsreformation indebærer, om den er nødvendig – og mulig. Mød bl.a. Preben Melander, Margrethe Vestager, Adam Wolf, Christian S. Nissen, Jacob Torfing, Ove Kaj Pedersen og Lars Bo Kaspersen.



Læs mere på www.forstyr.dk, hvor du også tilmelder dig konferencen.

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

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

En verden af viden

Kurser og uddannelser til Danmarks mest videnstunge ledere og medarbejdere



Økonomi og styring i praksis

Som budgetansvarlig er det vigtigt at kunne gennemskue den økonomi, du har ansvaret for. Du lærer at mestre økonomistyringens mange facetter, så du kan arbejde professionelt med økonomistyring på alle niveauer.

Tid og sted: Opstart 5. september 2012, København

Djøf Sommeruniversitet 2012

Mød den internationale kapacitet Stephen Covey og mere end 25 af landets dygtigste eksperter, bedste oplægsholdere og mest erfarne praktikere på kun 4 dage. Læs mere på sommeruni.dk.

Tid og sted: 20.-23. august 2012, Snekkersten
(med fuld forplejning og overnatning)



Teamledelse

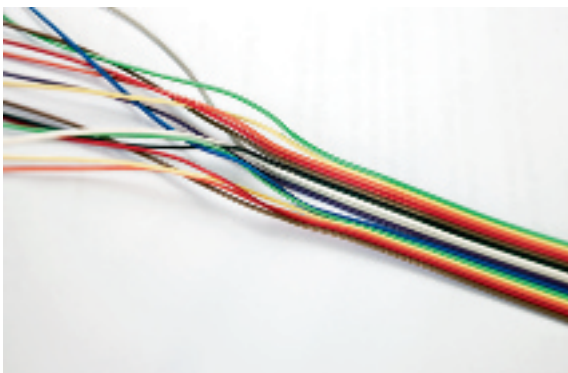
Her får du de grundlæggende ledelsesværktøjer, som en moderne dialogbaseret leder har brug for. Du går hjem fra kursusforløbet med din egen værktøjskasse, som fremover gør dig til en effektiv nøglespiller i hverdagen.

Tid og sted: Opstart 27. september 2012, København

Faciliteringsuddannelsen – kan afsluttes på diplomniveau

Facilitering sikrer videndeling, læring og beslutningsdygtighed. På uddannelsen lærer du at skabe værdifulde møder mellem mennesker, hvor der er noget på spil. Vi stiller skarpt på din rolle som facilitator og giver dig både teoretisk og praktisk viden.

Tid og sted: Opstart 28. september 2012, København



Kommunikationsuddannelsen – kan afsluttes på diplomniveau

Bliv rustet til at kommunikere effektivt og strategisk, og få personlig coaching undervejs. Med denne uddannelse bliver du en bedre kommunikator, der kan målrette din kommunikation med afsæt i praktiske værktøjer inden for primært skriftlig, men også mundtlig formidling.

Tid og sted: Modul 1 opstart 20. september 2012, København

Bestyrelsesuddannelsen

Intensiv bestyrelsestræning af undervisere med stor bestyrelseserfaring. Med sin brede og forretningsmæssige indfaldsvinkel henvender uddannelsen sig til både deltagere med og uden bestyrelseserfaring.

Tid og sted: Modul 1 opstart 26. september 2012, København

djæf jobunivers

Ministeriet for Børn og Undervisning 9

Folketingets Ombudsmand 11

Ministeriet for Fødevarer 15

find dit nye job her

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

Outplacement

En fordel for den opsagte
medarbejder og virksomheden

Vi dækker hele landet



HEL udvikling
Outplacement siden 1991



4444 0635 • www.hel-udvikling.dk

Erik Bernskov



ENERGITILSYNET

JURIST TIL RET OG ADMINISTRATION

Til Center for Ret og Administration søger Sekretariatet for Energitilsynet en faglig stærk jurist (cand. jur. eller cand. merc. jur.) med et godt kendskab til forvaltningsret, kontraktsret, selskabsret og gerne energiret. Centret varetager dels administration, og har dels egne fagområder af juridisk karakter. Den juridiske opgavevaretagelse består bl.a. af at føre tilsyn med elnetselskabernes leveringsbetingelser, overvågning af koncerninterne forhold med henblik på at hindre diskriminerende adfærd og tilsyn med kommunale el-, gas- og varmevirksomheder om f.eks. økonomiske udlodninger til ejerne.

DU

Som person er du resultatorienteret og kan lide at arbejde i et fagligt miljø om økonomiske, juridiske og tekniske forhold, hvor du skal have mange bolde i luften. Du arbejder selvstændigt, men spiller også gerne med på et velfungerende team. Du har gode formidlingsevner såvel mundtligt som skriftligt, er god til at skære en problemstilling til og har 'drive' og gennemslagskraft. Erfaring fra energisektoren eller lignende regulerede sektorer er en fordel, men ingen betingelse.

VI

Energi er fundamentet for alle aktiviteter i samfundet. Vi arbejder for en velfungerende sektor inden for el, gas og varme. Vores opgaver er krævende og komplekse, og vi har tæt kontakt til andre offentlige myndigheder og energibranchen. For oplysninger om stillingen i Center for Ret og Administration kontakt kontorchef Kamma Holm Jonassen, tlf. 41 71 54 02 eller fuldmægtig Emilie Svendsdatter Mehlsen, tlf. 41 71 53 62.

JURIDISK STUDENT TIL RET OG ADMINISTRATION

Til Center for Ret og Administration søger Sekretariatet for Energitilsynet en faglig stærk student (stud. jur. eller stud. merc. jur.) med fokus på offentlig ret. Vi har brug for en student til at hjælpe kontorets jurister. Du vil arbejde selvstændigt, men med støtte fra sagsbehandlere.

Ansøgningsfristen for begge stillinger er **onsdag d. 6. juni 2012 kl. 12**. Samtaler forventes gennemført inden udgangen af juni 2012 og med ansættelse pr. 1. august eller 1. september 2012.

Læs begge stillingsopslag og mere om os på <http://energitilsynet.dk/om-energitilsynet/job/>

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Eksterne lektorater

Institut for Statskundskab

Et antal eksterne lektorater vil være til besættelse pr. 1. september 2012:

- To til tre 3-årige eksterne lektorater i Økonomi
- Et ½-årigt eksternt lektorat i Statskundskab

Ansøgningsfrist: 10. juni 2012 kl. 24.00

Ansøgninger kan ikke baseres på dette korte opslag. Det fulde opslag kan findes på: www.polsci.ku.dk eller www.jobportal.ku.dk

www.ku.dk

Strategisk controller - der kan sin ABC

Er du mere end almindeligt god til tal?

Vil du være en central medspiller i at sikre den økonomiske udvikling og styring af Lolland Kommune?

Kan du bevæge dig fra styringsrollen til konsulentrollen - og tilbage igen?

Evner du at trække den væsentlige essens ud af problemstillinger og gøre det komplicerede let forståeligt?

Så er det måske dig vi søger som strategisk controller i Økonomisektoren.

Du kan læse det fulde stillingsopslag, job- og personprofil samt søge stillingen på www.lolland.dk/job. Ansøgningsfristen er tirsdag den 12. juni 2012.



lollandkommune



LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

JOB MED PERSPEKTIV

Centerchef i Lyngby-Taarbæk Kommune

Har du visioner for det gode børne- og ungdomsliv – hvor børn og unge har lyst til at lære?

Så er en nyoprettet stilling som centerchef i Lyngby-Taarbæk Kommune måske noget for dig. Som led i en ændring af den overordnede administrative hovedstruktur opretter vi pr. 1. september 2012 et nyt center for Læring og Pædagogik – som samler den administrative og faglige understøttelse af dagtilbud, skoler og fritids- og ungdomsklubber. PPR placeres ligeledes i dette center som en vigtig samarbejdspartner for den samlede inklusionsindsats

Formålet med etableringen af det nye center er at sikre en større sammenhæng og helhed på 0 – 18 års området baseret på forskningsbaseret viden og fælles pædagogisk udvikling.

Med centrets etablering skal Lyngby-Taarbæk Kommunes position som et af landets allerbedste skolevæsenes yderligere styrkes. Der er i den forbindelse udarbejdet en ny sammenhængende børne- og unge politik, en fælles inklusionsstrategi, en ny skoleudviklingsstrategi, ligesom SAL/LP modellen er under implementering som fast og fælles arbejds metode i både dagtilbud, skoler og klubber.

Faglig og personlig profil:

Vi søger en centerchef, som kan stå i spidsen for denne udvikling og som:

- har en stærk faglig, styringsmæssig og innovativ profil
- har visioner for, hvordan der kan arbejdes med skabelse af et fælles lærings syn og hvordan alle aktører på området kan bidrage til realisering af visioner og strategier for udvikling af fællesskab på området
- kan skabe begejstring og fælles fodslag

- kan skabe rammer for de enkelte områders faglige udvikling og samtidig udnytte synergimulighederne ved et tæt samarbejde
- kan tænke i helheder og sammenhænge – og være garanten for at der arbejdes med koncepttænkning internt i centret og i forhold til de øvrige centre i kommunen
- kan være garanten for et godt og tillidsfuldt samarbejde med de decentrale ledere – der inddrager disse i det strategiske og tværfaglige arbejde.

Vi forestiller os, at du har en enten faglig pædagogisk baggrund suppleret med relevant efteruddannelse og ledererfaring – eller en samfundsvidenskabelig uddannelse suppleret med relevant ledelseserfaring inden for centrets opgaveområde.

Løn ifølge cheflønsaftalen.

Yderligere oplysninger:

Kan fås hos børne- og fritidsdirektør Ulla Agerskov på telefon 4597 3075, mobil 4026 9147 eller på mail uag@ltk.dk.

Ansøgningsfrist og afvikling af samtaler:

Din ansøgning skal sendes via www.job.ltk.dk eller til hm@ltk.dk, og være os i hænde senest mandag den 11. juni 2012 kl. 12.

Ansættelsessamtaler afvikles med 1. samtalerunde den 15. juni og 2. samtalerunde den 25. juni 2012 – med test ved ekstern konsulent imellem disse to datoer for de kandidater, der går videre til 2. samtalerunde.

Se hele stillingsopslaget samt uddybende job- og personprofil på www.job.ltk.dk



LYNGBY-TAARBÆK KOMMUNE

VICE PRESIDENT TIL **AMBITIØS** MANAGEMENT-AFDELING

Vil du stå i spidsen for en ambitiøs management-afdeling i et internationalt konsulenthus med førende miljøer inden for samfundsudvikling?

Læs mere om jobbet på www.cowi.dk/job



COWI er en førende international rådgivningsvirksomhed. Vi skaber værdi for kunder, mennesker og samfund gennem vores unikke 360°-tilgang inden for ingeniørteknik, miljø og samfundsøkonomi. Læs mere på cowi.dk

COWI

Vismændenes sekretariat søger økonomer

Har du lyst til at arbejde med økonomisk-politiske problemstillinger i et stærkt fagøkonomisk miljø? Så er De Økonomiske Råds Sekretariat noget for dig!

Vores opgave er at gennemføre økonomiske analyser, der er med til at sætte den politiske dagsorden og bidrager til en kvalificering af den samfundsmæssige debat.

Du er økonom med en skarp faglig profil og en glødende interesse for samfundsmæssige problemstillinger. Du er god til at gennemføre empiriske analyser af høj kvalitet og kan omsætte de økonomiske ræsonnementer til løsning af samfundsmæssige problemstillinger. Du har interesse for modelbaserede analyser, herunder vurderinger af den økonomiske politik.

Afhængig af kvalifikationer kan du ansættes som fuldmægtig, special- eller chefkonsulent.

Arbejdet er typisk organiseret i projekter af et halvt til et års varighed. Du er derfor god til at arbejde både selvstændigt og i team med kolleger i projektgrupper samt til at strukturere dit arbejde både på kort og lang sigt. Ligeledes har du flair for formidling.

Vi arbejder ofte på tværs af fire analyseenheder: Miljøøkonomi, strukturøkonomi, makroøkonomi og offentlige finanser. Vores opgaver spænder meget vidt fra eksempelvis projekter om værdisætning af naturgoder, over opbygning af økonomiske modeller til analyser af forhold på de finansielle markeder.

Der lægges vægt på gode samarbejdsevner og interesse for at indgå i arbejdet med redegørelser til både Det Miljøøkonomiske Råd og Det Økonomiske Råd.

Vi tilbyder gode faglige udviklingsmuligheder, et godt arbejdsklima og en arbejdsplads, som vi er stolte af.

Du kan se det fulde stillingsopslag på www.dors.dk/job.

De Økonomiske Råd 
De Økonomiske Råd, Amaliegade 44, 1256 København K

2 udviklingskonsulenter til Rudersdal Kommune

Vil du være med til at udvikle og udnytte fremtidens digitale muligheder i en offensiv kommune?

Vi søger to udviklingskonsulenter, der kan indgå i kommunens Digitaliserings og Organisationsudviklingsteam, være med til at understøtte den rivende udvikling, som er i gang i hele organisationen og fastholde kommunes position blandt de førende inden for digital borgerbetjening.

Stillingerne er forankret i det centrale Digitalisering og Organisationsudviklingsteam. Du vil med dette afsæt komme til at arbejde tæt sammen med den øvrige organisation på tværs af enheder og områder, så du skal befinde dig godt i en travl hverdag, hvor referenceforholdene er skiftene afhængig af opgaven. Du skal have fokus på målet og samtidig bruge hele din værktøjskasse på at understøtte skiftende processer.

Den ene udviklingskonsulent vil være koblet til Skole og Familie, hvor opgaven bliver at sikre en digital understøttelse af lærernes arbejde. Den anden udviklingskonsulent vil være tilknyttet Byplan og skal hjælpe med at realisere områdets vision Byplan 2.0.

Vi forventer ikke, at du ved, hvordan områdernes udfordringer løses – men derimod at du kan facilitere en afdækningen af udfordringerne og stå i spidsen for at organisere den efterfølgende udviklingsproces.

Vi forventer, at du

- er nysgerrig, undersøgende og udfordrer antagelser
- kan holde overblikket samtidigt med, at du kan gå i detaljen, når det er nødvendigt
- har en værktøjskasse med fx arbejdsgangsanalyse, coaching, procesunderstøttelse, præferenceafdækninger

- er i stand til at overskue og lede flerårige forandrings-, udviklings- og implementeringsprojekter
- har et sikkert blik for det væsentlige, har lyst til at skabe innovative løsninger og naturligt tænker drift og udvikling sammen
- har gennemslagskraft og er god til at kommunikere og samarbejde med forskellige faggrupper
- har flere års relevant erfaring med projektledelse, har en robust baggrund som konsulent og gerne med akademisk baggrund
- arbejder for at give kommunens borgere en god oplevelse i alle aspekter af opgaveløsningen, da vores vision er at være landets bedste bokommune
- du motiveres af at lede medarbejdere igennem forandringer.

Vi tilbyder

Store udfordringer og en spændende stilling i et agilt miljø, som du i vidt omfang selv kan være med til at forme. Selvstændigt ansvar og gode muligheder for at tilrettelægge arbejdet.

Send din ansøgning til bn@rudersdal.dk anført med "udviklingskonsulent", så vi har den senest den 11. juni 2012.

Kontakt

Du kan høre mere om stillingen ved at henvende dig til områdechef Jette Bondo, jebo@rudersdal.dk eller telefon 4611 1110 eller udviklingschef i Skole og Familie Morten Kliim-Due, mdu@rudersdal.dk eller telefon 4611 4414.





EKSTERNT LEKTORAT

I OBLIGATIONSRETlige VALGFAG – 252584

Ved Juridisk Institut, Business and Social Sciences, er et eller flere eksterne lektorater ledig til besættelse pr. 1. september 2012.

Læs hele stillingsopslaget og søg online på
www.sam.au.dk/aktuelt/ledige-stillinger

Ansøgningsfrist: 18. juni 2012.

UNDERVISINGSASSISTENT/ STUDENTERINSTRUKTOR

I RETSSOCIOLOGI – 252344

Ved Juridisk Institut er et antal stillinger som undervisningsassistent/studenterinstruktør på bacheloruddannelsen ledige til besættelse pr. 1. september 2012.

Læs hele stillingsopslaget og søg online på
www.sam.au.dk/aktuelt/ledige-stillinger

Ansøgningsfrist: 11. juni 2012.



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



Chef for Dagtilbud og Skoler

Centerchef der brænder for børns trivsel

Helsingør Kommune er en bosætningskommune, der har fokus på vores familier og gode tilbud til børnene. Vores vision er at hæve uddannelsesniveaet for ikke mindst de unge borgere. Den sammenhængende børne- og ungepolitik i Helsingør Kommune skal sikre udviklingsmuligheder, trivsel og helhed i alle børn og unges liv. Vi har fokus på, at der er sammenhæng mellem det generelle og forebyggende arbejde, og er undervejs med nye initiativer i forhold til faglighed, inklusion, sundhed, tidlig indsats og de unge.

Vi søger en chef til lederne af vores dagtilbud, skoler og klubber og de administrative medarbejdere i centeret, hvilket er i alt 2400 medarbejdere og en økonomi på 1 milliard om året. Det er vigtigt for os, at du har høj faglighed og brænder for børneområdet. Du kommer ind i en velfungerende organisation, hvor stort set alle ledere har diplomuddannelse, og hvor medarbejderne har stort engagement og faglig ekspertise.

Om arbejdspladsen

Du kommer til at arbejde i en kommune med styr på sin vision, sin lederudviklingsstrategi og strategi for kompetenceudvikling af medarbejderne og en arbejdsplads med fokus på innovation. Det er også en kommune, hvor børnetallet falder, og hvor udfordringer på økonomien i de kommende år er tiltagende. Du kan se en beskrivelse af kommunen som arbejdsplads på www.helsingor.dk, hvor du også finder det fulde stillingsopslag og en personprofil.

Yderligere oplysninger

For yderligere information kontakt direktør Laila Kildesgaard på 2531 2200 eller konstitueret centerchef Birgitte Wittendorf på 2531 3371.

Se mere på www.helsingorkommune.dk

Operate søger kommunikationsrådgivere

$$\text{GOD KOMMUNIKATION} = \sum_{K=1 \rightarrow 1}^K \frac{V \text{ KERNEBUDSKABET} \times (\text{FAGLIG VIDEN})^6}{\text{MÅLGRUPPEN} \times \int_{-X}^X (\text{NYE MEDIER})^3}$$

Kan du regne den ud? Vi indrømmer, at det ikke altid er let at regne ud, hvordan man laver god kommunikation. Men det skal ikke forhindre os i at prøve.

Det gør vi ved at kombinere stor viden om vores kunders verden med spidskompetencer inden for områder som strategi, kampagner, PR, digital kommunikation og change communication.

Vi arbejder for nogle af Danmarks mest spændende virksomheder, organisationer og myndigheder. Sidste år arbejdede vi for 150 kunder – fx FOSS, Metroselskabet, Miljøministeriet, Mærsk Oil, Region Hovedstaden, VELUX og Udenrigsministeriet.

Er du blandt Danmarks skarpeste kommunikatører? Har du ambitioner om at komme ind i et stærkt kommunikationsfagligt miljø? Så er du måske vores nye kollega.

Se stillingsopslaget på www.operate.dk/job

Her kan du også få viden om vores Consulting School, Operate Academy og vores metode til at skabe kommunikation, der engagerer.

OPERATE
KOMMUNIKATION • VIDEN • STRATEGI

Kommunikation der engagerer

2 Adjunkter/lektorer

Socialrådgiveruddannelsen og Administrationsbacheloruddannelsen i Odense søger adjunkter/lektorer indenfor det samfundsvidenskabelige område.

Læs mere om stillingen på ucl.dk/job



FREDERICIAKOMMUNE



Udviklingskonsulenter

Vi søger to udviklingskonsulenter til direktørområderne for hhv. Teknik og Miljø samt Pleje, sundheds og arbejds-marked.

Opgaver:

- Kompleks sagsbehandling, tilrettelæggelse og gennemførelse af udviklingsprocesser.
- Projekter og kommunikationsforløb m.v. – oftest på strategisk niveau og i samarbejde med fagområderne.
- For den ene stilling vil der især være fokus på arbejdsmarkedsområdet.
- I det daglige indgå i en netværksorganisering med en række udviklingskonsulenter og bliver fysisk placeret i tilknytning til dette netværk. I perioder kan der være tale om "indstationering" i konkrete afdelinger afhængigt af opgaven.

Om dig:

- Du har en naturlig gennemslagskraft.
- Du er i stand til at kommunikere på alle niveauer.
- Du er loyal mod værdier og strategier og arbejder helhedsorienteret.
- Du er indstillet på en fleksibel og digital arbejdsstil.

Ansøgningsfrist:

4. juni 2012.



Se det fulde stillingsopslag og søg online via www.fredericia.dk



Vismændenes sekretariat søger kontorchef

De Økonomiske Råds Sekretariat søger kontorchef til

den makroøkonomiske enhed

Enheden forestår udarbejdelsen af modelbaserede analyser af den økonomiske udvikling på kort, mellemfristet og lang sigt.

Kontorchefen har det overordnede ansvar for udarbejdelsen af to årlige konjunkturvurderinger, analyser af finanspolitikens langsigtede holdbarhed samt analyser af forskelligartede makroøkonomiske problemstillinger i relation til f.eks. de finansielle markeder, international økonomi samt finans-, penge-, arbejdsmarkeds- og skattepolitik.

Arbejdet vil foregå i tæt samarbejde med sekretariatets øvrige enheder, der omfatter en enhed for offentlige finanser, en strukturøkonomisk og en miljøøkonomisk analyseenhed samt en administrativ enhed.

Kontorchefen skal bl.a. have

- teoretisk viden og erfaring med empiriske og modelbaserede analyser inden for området
- erfaring med anvendelse og konstruktion af makroøkonomiske modeller
- interesse for aktuelle økonomisk-politiske emner
- gode samarbejds- og ledelsesevner med vægt på en åben og motiverende ledelsesstil
- gode evner til såvel skriftlig som mundtlig kommunikation

Sekretariatets opgave er at bistå vismændene i udarbejdelsen af analyser til Det Økonomiske Råd og til Det Miljøøkonomiske Råd.

Vismændenes økonomiske analyser er med til at sætte den økonomisk-politiske dagsorden og kvalificerer den samfundsøkonomiske debat.

Du kan se det fulde stillingsopslag på www.dors.dk/job.

De Økonomiske Råd 

De Økonomiske Råd, Amaliegade 44, 1256 København K



MINISTERIET FOR BØRN OG UNDERVISNING

Afdelingschef til Ministeriet for Børn og Undervisning

Ministeriet for Børn og Undervisning søger ny afdelingschef til Afdelingen for Børn og Grundskole

Som afdelingschef for Afdelingen for Børn og Grundskole vil du få et stort ansvar for udviklingen af to af de mest centrale elementer i velfærdssamfundet, nemlig skoler og dagtilbud. Du skal - i tæt dialog med de mange interessenter på områderne - skabe holdbare løsninger af høj kvalitet på en række komplekse udfordringer. Du vil derfor også få en vigtig rolle i at indfri ambitionen om nytænkning og øget kvalitet på områderne.

Som en del af ministeriets øverste ledelse får du en væsentlig rolle i ministeriets fremadrettede strategiske arbejde. Du vil få ansvaret for en veldreven afdeling med dygtige og engagerede medarbejdere. Det bliver din opgave fortsat at styrke afdelingens fokus på resultater og handlekraft.

Vi lægger vægt på, at du - med afsæt i en god analytisk begavelse og stærke kommunikative evner - formår at skabe holdbare og innovative løsninger i en kompleks virkelighed, præget af mange interesser.

Som leder er du kendetegnet ved at være en resultatorienteret, handlekraftig og retningssættende leder. Du er robust, har en veludviklet politisk dømmekraft, tør sætte nye dagsordener og

har en høj personlig integritet.

Du har minimum nogle års ledelseserfaring, et godt kendskab til centraladministrationen og gerne et veludbygget netværk. Konkret kendskab til de relevante fagområder vil være en fordel, men ingen betingelse.

Yderligere oplysninger

Stillingen er klassificeret i løngruppe 3/lønramme 39 med topcheftillæg. Du vil som udgangspunkt blive ansat på kontraktvilkår efter Rammeaftalen om kontraktansættelse af chefer i staten. Stillingen kan eventuelt besættes på åremål. Hvis du er tjenestemand i forvejen, kan du vælge at blive ansat på tjenstemandsvilkår. Ansættelsesområdet afhænger af ansættelsesformen.

For yderligere oplysninger er du velkommen til at kontakte konsulent Jens Marcussen fra Mercuri Urval på 5124 5135 eller departementschef Jesper Fisker på 3392 5004.

Læs mere om Ministeriet for Børn og Undervisning på uvm.dk

Du kan søge stillingen på www.mercuriurval.dk med referencenummeret "DK-160-48330". Hvis du er tjenestemand, skal din ansøgning stiles til "Dronningen". Ansøgningsfristen er mandag den 11. juni 2012 kl. 9.00. Der vil være samtaler den 14. og 19. juni 2012.

Board & Executive

Mercuri Urval

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Økonomisk studienævn søger holdundervisere

Økonomisk Institut

Under forbehold af bevillingsmæssig dækning samt oprettelse af det forventede antal hold vil der pr. 1. september 2012 være et antal stillinger ledige som holdunderviser til besættelse inden for følgende fag:

1. årsprøve

- Økonomiske principper
- Samfundsbeskrivelse
- Matematik (krav, minimum en BA i Matematik)

2. og 3. årsprøve

- Makro A – Indkomst, inflation og ledighed på langt og kort sigt
- Makro B – Økonomien på kort sigt: Fluktuationer, konjunkturledighed og stabiliseringspolitik
- Mikro A – Markeder og Velfærd
- Mikro B – Imperfekte markeder
- Micro C – Beslutninger og Strategi
- Økonometri A – Sandsynlighedsregning og statistik
- Økonometri B – Regressionsanalyse
- Econometrics C – Time Series and Panel Data
- Operation Research
- Corporate finance and incentives.

Kandidatfag

- Datamatik 1
- Datamatik 2
- Advanced Macroeconometrics.

Løn og øvrige ansættelsesvilkår

Stillingerne aflønnes efter gældende aftaler med AC.

Procedure

Ansøgning skal være vedlagt relevante eksamenspapirer og CV. Nærmere oplysninger om stillingerne kan fås ved henvendelse til Hanne Bengtsson, 3532 3050. Fuldt opslag kan ses på <http://www.econ.ku.dk/om/stillinger/>

Ansøgning indeholdende oplysninger om faglige og pædagogiske kvalifikationer skal fremsendes i elektronisk form og sendes til: ledigestillinger@econ.ku.dk

Ansøgningsfristen er fredag den 8. juni 2012

Svar på ansøgning kan først forventes i begyndelsen af juli.

www.ku.dk

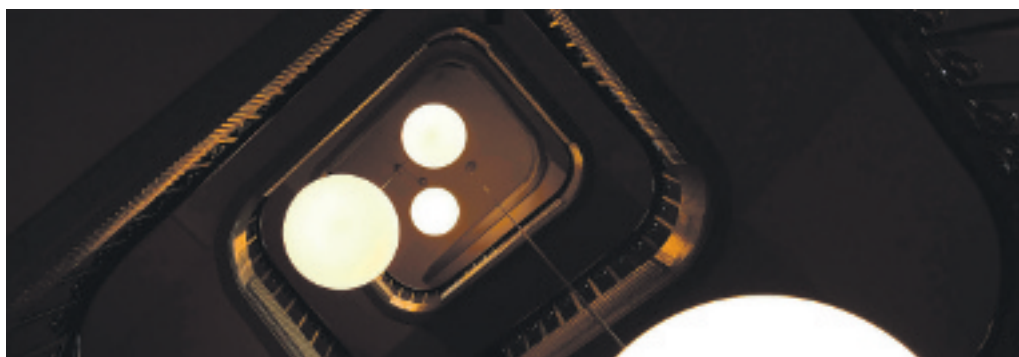
djøf

Bliv
skarpere på
dit lønniveau

Tjek dit lønniveau med
Djøs lønberegner og løn-
statistik på djoef.dk/loen.

Kontakt Djøf, hvis du
vil have sparring på dit
lønudspil og din forhand-
lingstaktik.

djoef.dk/loen



FOLKETINGETS
OMBUDSMAND



Gammeltorv 22
DK-1457 København K

Tlf. 33 13 25 12
Fax 33 13 07 17

post@ombudsmanden.dk
www.ombudsmanden.dk

Inspektionschef og kontorchef

Vi har brug for to meget dygtige jurister til stillinger som hhv. chef for inspektionsafdelingen og chef i det børnekontor, som Folketingets Ombudsmand forventer at oprette med virkning fra 1. november 2012.

Tiltræden forventes 1. november 2012 for begge stillinger.

Inspektionschefen

Inspektionsafdelingen skal omorganiseres i forbindelse med oprettelse af børnekontoret og som led i en generel modernisering af ombudsmandens inspektionspraksis.

Inspektionsafdelingen skal herefter varetage Folketingets Ombudsmands samlede inspektionsvirksomhed. Samtidig skal afdelingen behandle konkrete klagesager inden for sit område.

Som inspektionschef skal du være med til at opbygge den nye organisation og udvikle et moderniseret metodegrundlag med henblik på at sikre sammenhæng og kvalitet på det samlede inspektionsområde. Du skal også stå for den overordnede koordinering af ombudsmandens inspektionsopgaver, herunder i forhold til inspektionsopgaverne i det nye børnekontor. Du skal i øvrigt varetage cheftopgaverne i forhold til kontorets portefølje.

Du

- kan arbejde på et meget højt fagligt juridisk niveau inden for offentlig ret
- har relevant faglig erfaring
- er god til at motivere andre og har flerårig ledelseserfaring og lyst til løbende at videreudvikle dine kompetencer som leder
- kan indgå i et udviklende samarbejde med dygtige og engagerede kolleger
- har stort overblik og koordineringsevne
- har gode formidlingsevner og lyst til at varetage udadvendte aktiviteter.

Ansøgningen mærkes "Inspektionschef".

Chefen for børnekontoret

Børnekontoret skal overvåge implementeringen af børns rettigheder efter FN's børnekonvention. Dette skal ske ved behandling af individuelle klager vedrørende børns forhold, ved at gennemføre egen driftundersøgelser, ved at foretage inspektioner af institutioner, hvor børn opholder sig, og ved at gøre Folketing og regering m.fl. opmærksom på eventuelle problemer i forbindelse med lovgivningens forenelighed med internationale forpligtelser til at sikre børns rettigheder.

Du

- kan arbejde på et meget højt fagligt juridisk niveau
- er optaget af børns vilkår og har stort engagement i forhold til deres rettigheder
- har relevant erfaring
- har ledelseserfaring og lyst til løbende at videreudvikle dine kompetencer som leder
- er god til samarbejde med mennesker med forskellig baggrund
- har en robust personlighed, der trives med udadvendte aktiviteter.

Ansøgningen mærkes "Børnekontoret".

Fælles for begge stillinger

Du kan læse opslagene i deres fulde ordlyd på vores hjemmeside. Herunder også om løn- og ansættelsesvilkår.

Ansøgningen skal være modtaget senest den 8. juni kl. 12.00.

Hvis du vil vide mere om stillingerne, kan du ringe til afdelingschef Kaj Larsen på tlf. 30 92 90 92.

Folketingets Ombudsmand ønsker at fremme ligestilling uanset køn, alder, etnisk baggrund, religiøs overbevisning eller handicap.

Folketingets Ombudsmand er jurist og valgt af Folketinget til at behandle klager over offentlige myndigheder. Ombudsmanden kan kritisere og anbefale myndigheder at ændre deres afgørelser. Hvert år får ombudsmanden mellem 4.000 og 5.000 klager fra borgere, der mener, at en myndighed har begået fejl. En typisk fejl kan være en kommune eller anden myndighed, der har været for længe om at svare på et brev eller truffet en forkert afgørelse. Ombudsmanden tager også selv sager op, for eksempel efter omtale i en avis, ligesom han ofte er på inspektion i blandt andet fængsler og på psykiatriske afdelinger. Cirka 90 medarbejdere er ansat hos Folketingets Ombudsmand.



Kulturkonsulent til Bornholm

Fritid & Kultur søger pr. 1. august 2012 en medarbejder til kulturområdet.

Der er tale om en stilling i Fritids- og Kultursekretariatet, hvor du kommer til at arbejde med udviklingsopgaver, analyser, administration og forvaltning af tværgående opgaver og projekter i en afdeling med tre kolleger, der brænder for kultur- og fritidsområdet.

Du har kontakt til og samarbejde med engagerede foreningsfolk, ildsjæle og institutionsledere, og du skal være i stand til at matche dette i en imødekommende og løsningsorienteret dialog på alle plan.

Der er store frihedsgrader med en uformel omgangstone. Vi hjælper hinanden med at få meget forskelligartede opgaver løst konstruktivt.

For at få succes i jobbet er det bl.a. nødvendigt, at du har kendskab til og interesse for kulturområdet og foreningslivet. Du har selvfølgelig en relevant uddannelse samt erfaring med administration, økonomi og formidling.

Se dine ansvarsområder og hvilke kvalifikationer, vi forventer af dig, under Job på www.brk.dk.

Ansøgningsfrist den 18. juni kl. 12.00.

Institut for Socialt Arbejde på Metropol søger driftsorienteret uddannelsesleder

Vi søger en uddannelsesleder der, i tæt samarbejde med vores anden uddannelsesleder, udgør den daglige ledelsesmæssige trækraft på socialrådgiveruddannelsen. I en virkelighed, hvor sikker drift er en forudsætning for udviklingsaktiviteter, lægger vi vægt på at du:

- Har en relevant lang videregående uddannelse – kandidat, master e.l.
- Kan stå i spidsen for de driftsopgaver, der knytter sig til afvikling af socialrådgiveruddannelsen

- Har ledelseserfaring og -kompetencer – gerne med ledelse af vidensmedarbejdere, der er kendetegnet ved stort fagligt engagement og høj grad af selvledelse
- Har pædagogisk/didaktisk indsigt og gerne erfaring
- Gerne har indsigt i socialt arbejde

Stillingen som grunduddannelsesleder er ledig pr. 1. august 2012.

Ansøgningsfrist: 19. juni 2012.

Yderligere oplysning om stillingen kan ses på www.phmetropol.dk/job

PROFESSIONSHØJSKOLEN

METROPOL

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

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



Akademiske medarbejdere

Beskæftigelsesministeriets departement søger akademiske medarbejdere til Ledelsessekretariatet og Koncernsekretariatet

Vi søger 1-2 fuldmægtige eller konsulenter til Ledelsessekretariatet og 1 konsulent til Koncernsekretariatet.

Ledelsessekretariatet

Ledelsessekretariatet består af Politisk Sekretariat, Analyseenheden og Kommunikationsenheden samt Ministersekretariatet og Departementschefsekretariatet. De ledige stillinger er i Politisk Sekretariat.

Ledelsessekretariatet varetager bl.a. koordinering og kvalitetssikring af sagerne til ministeren samt den eksterne kommunikation og pressekontakt. Derudover varetager sekretariatet opgaver med arbejdsmarkedsovervågning og konjunkturvurderinger.

Arbejdsopgaver

I Politisk Sekretariat vil du komme til at

- styre og tilrettelægge arbejdet med at forelægge sager for ministeren – du skal blandt andet screene sager fra styrelserne, så de er skåret rigtigt til politisk
- informere styrelserne om ministerens beslutninger – hvordan ønsker ministeren at håndtere sagerne, hvilke politiske udmeldinger vil hun ud med og så videre
- rådgive ministeren i samarbejde med styrelserne
- koordinere arbejdet i forhold til politiske forhandlinger om reformer, lovforslag m.v.
- betjene ministeren og departementschefen i forhold til regeringsarbejdet, f.eks. regeringens økonomiudvalg og koordinationsudvalg.

Det er et krav, at du har arbejdet i en politisk styret organisation. Vi lægger desuden vægt på, at du har en videregående samfundsvidenskabelig uddannelse på kandidatniveau som fx cand.scient.pol., cand.polit. eller lignende.

Koncernsekretariatet

Koncernsekretariatet består af Økonomi, HR og Koncernstyring, og den ledige konsulentstilling er i Koncernstyring.

Koncernstyrings hovedopgave er at sikre den strategiske styring af Beskæftigelsesministeriet. Kontoret arbejder med controlling/regnskab, strategi, effektivisering, innovation og digitalisering.

Arbejdsopgaver

I Koncernstyring vil dine primære opgaver være at

- være faglig ansvarlig for departementets opgaver vedr. koncernens regnskab med fokus på at sikre effektiv regnskabsforvaltning i koncernen, herunder tilrettelægge og følge op på departementets koncernrettede regnskabsopgaver
- forberede godkendelsen af ministeriets regnskaber, dvs. styrelsernes kvartalsregnskaber
- foretage finansiell controlling, herunder opfølgning på Rigsrevisionens finansielle revisioner i koncernens enheder
- sikre en effektiv organisering af ministeriets regnskabsopgaver, herunder bl.a. gennem vedligeholdelse af instrukser
- udarbejde ledelsesinformation til departementschef og koncernledelse vedr. koncernens regnskabsmæssige resultater
- udarbejde analyser af koncernens økonomi i samarbejde med økonomienheden
- udarbejde analyser og tiltag, der kan bidrage til mere effektive løsninger
- koordinere og lede processen vedr. godkendelse af ministeriets årsrapporter
- bistå og sparre vedr. departementets interne regnskab og budgetopfølgning.

Vi lægger blandt andet vægt på, at du har en relevant videregående økonomisk uddannelse, som fx cand.polit, cand.oecon. eller lignende.

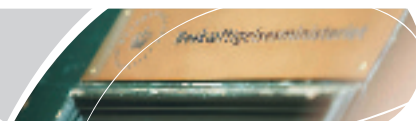
Ansøgning

Læs de enkelte stillingsopslag og søg online på www.bm.dk

Vi skal have din ansøgning **senest onsdag den 6. juni 2012.**

Vi forventer at gennemføre ansættelsessamtaler i uge 24 og uge 25.

...læs mere på bm.dk



Amager og Hvidovre Hospitaler

Planlægningskonsulent til Amager og Hvidovre Hospitaler

Amager og Hvidovre Hospitaler søger en ny planlægningskonsulent. Det er en fordel at du har kendskab til sundhedsvæsenet og har arbejdet med økonomistyring og planlægning i en lignende stilling.

Stillingen

Dine primære arbejdsopgaver bliver betjening af hospitalets direktion i forhold som vedrører hospitalsplanlægning. Arbejdet forudsætter, at du kan samarbejde og lede processer som er bredt forankret i hospitalernes kliniske og administrative afdelinger, og vil involvere samarbejde med andre hospitaler og Koncernledelsen i Region Hovedstaden. Endvidere vil stillingen bestå af en bred vifte af opgaver inden for økonomistyring. Du skal udarbejde økonomiske analyser, prognoser, nøgletal og ledelsesinformation på basis af afdelingernes økonomi og aktiviteter m.m.

Kvalifikationer

Du skal have en relevant økonomisk eller samfundsvidenskabelig uddannelse (fx cand. polit., cand. scient. pol.). Du skal være fortroligt med at arbejde i Excel og gerne have kendskab/erfaring med SAS. Du skal have strategisk indsigt og være god til at formidle og anvende tilgængelige viden og informationer.

Du skal have lyst til at arbejde i et tværfagligt miljø, hvor du skal skabe gode samarbejdsrelationer og formidle komplekse økonomiske problemstillinger pædagogisk, kort og præcist. Det kræver overblik, at du er imødekommende og har et godt humør.

Vi tilbyder

Vi tilbyder spændende opgaver i et uformelt og inspirerende kontor, hvor du har mulighed for at arbejde selvstændigt. Vi arbejder 37 timer om ugen med flekstid. Løn- og ansættelsesforhold følger gældende overenskomst med mulighed for at forhandle tillæg. Er du interesseret og har spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte planlægnings- og økonomichef Morten Palle Christensen på telefon 38 62 29 99 eller budgetchef Jakob Salfelt på telefon 38 62 18 47.

Du skal sende din ansøgning inden den 8. juni 2012 kl. 12.00 til jakob.salfelt@regionh.dk.



Chefkonsulent /sekretariatsleder

Institut for Kemi og Bioteknologi søger en erfaren chefkonsulent til varetagelse af sekretariatsledelse, økonomistyring og ledelsesstøtte for institutledelsen.

Som sekretariatsleder er du ansvarlig for den faglige og personalemæssige ledelse af et sekretariat på 14 kompetente medarbejdere fordelt på instituttets enheder i Aalborg, Esbjerg og København.

Stillingen er på fuldtid og til besættelse fra 1. juli 2012 eller snarest derefter.

Ansøgningsfrist:

15. juni 2012

Læs det fulde stillingsopslag på aau.dk

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

Kontorchef til Økonomi og Sundhedsanalyse

Kan du lede et kontor med stærke faglige kompetencer? Kan du varetage regionernes interesser på det økonomiske område – især inden for sundhedsøkonomi – og bidrage til at skabe sammenhæng mellem de politiske mål og de styringsredskaber, som regionerne anvender? Så kan du være den kontorchef, vi søger.

Læs mere om stillingen på www.regioner.dk.

Enhver henvendelse behandles med diskretion.

Ansøgningsfristen er den 11. juni 2012.

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

**DANSKE
REGIONER**



Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
Departementet



Budgetchef til Fødevareministeriet

Center for Koncernstyring, departementet

Vil du gerne være en af tre ledere i departementets Center for Koncernstyring, hvor du kommer helt tæt på den overordnede koncernstyring og strategiske, økonomiske ledelsesopgaver i Fødevareministeriet? Stillingen som budgetchef (LR37) i Økonomienheden er ledig til besættelse den 1. juli 2012 eller snarest muligt.

Du skal som budgetchef bidrage til at videreudvikle en solid, kompetent og effektiv koncernstyring. Du skal se muligheder for, at koncernstyring kan skabe grundlaget for en proaktiv ageren i forhold til politiske, faglige og økonomiske problemstillinger. Og du skal være med til at sikre, at ministeriets interesser i samspillet med andre aktører kan fremmes samt medvirke til en løbende udvikling af ministeriets opgavevaretagelse.

Kvalifikationer

Du har ledelsesmæssige kvalifikationer, og du har gennemslagskraft. Din ambition er at være en anerkendende og synlig leder, der formår at inspirere og motivere dine medarbejdere i departementets økonomienhed og derigennem omsætte strategiske målsætninger til konkrete resultater.

Du har en stærk faglig uddannelses- og erfaringsmæssig baggrund på økonomiområdet. Du har kendskab til målstyring med særligt fokus på effektmål. Du har gode forhandlingsevner, og du kender til forhandlingerne på bevillingsområdet med eksempelvis Finansministeriet og Rigsrevisionen. Du kan gå foran og sikre det budgetmæssige fundament for gennemførelse af de politiske initiativer på Fødevareministeriets område. Du har kendskab til opgaver på det it-strategiske område.

Du er en visionær og målrettet strateg. Du kan få det politiske og det faglige til at gå op i en højere enhed. Du evner at samarbejde på alle niveauer, og du prioriterer netværksrelationer. Og du formår med dit engagement at få skabt konkrete resultater.

Vi tilbyder

Et udfordrende og selvstændigt job, hvor der lægges vægt på evnen til at skabe innovative og effektive resultater ofte i et tværfagligt samarbejde med mange forskellige aktører. Departementet er en attraktiv og fleksibel arbejdsplads, der prioriterer leder- og medarbejderudvikling, og hvor det

prioriteres højt, at der er en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Du bliver chef for departementets økonomienhed, der er placeret i Center for Koncernstyring. I enheden er der ni dygtige og engagerede medarbejdere. Centeret for Koncernstyring omfatter i øvrigt Enheden for koncernkommunikation og HR-enheden.

Løn og ansættelsesforhold

Stillingen er klassificeret i lønramme 37/ løngruppe 1 og vil blive besat på kontraktvilkår jf. Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, medmindre du i forvejen er tjenestemand. Ansættelsesområdet afhænger af ansættelsesformen. Tjenestestedet er departementet.

Stillingen vil som udgangspunkt blive besat på varige vilkår. Besættelse kan dog evt. ske på åremålsvilkår.

Grundlønningen udgør som udgangspunkt for tiden ca. 527.889 kr. årligt (niveau 1. april 2012). Hertil kommer et pensionsbidrag. Der ydes endvidere efter forhandling et personligt tillæg efter kvalifikationer samt et årligt engangsvederlag vurderet på baggrund af dine opnåede resultater. Ved åremålsansættelse vil der tillige blive ydet et åremålstillæg.

Tiltrædelse 1. juli 2012 eller snarest muligt derefter.

Har du brug for flere oplysninger, eller har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte afdelingschef Jette Petersen tlf. 4193 2320.

Ansøgning

Vi glæder os til at modtage din ansøgning bilagt CV samt eksamensbevis, som senest skal være os i hænde den 6. juni 2012. Samtaler forventes afholdt i uge 24.

Send ansøgningen samt bilag online i vores rekrutterings-system via fvm.dk/job

Fødevareministeriet opfordrer alle uanset personlig baggrund til at søge stillingen.

fvm.dk

HØRSENS KOMMUNE

midt
regionmidtjylland

Projektleder til ambitiøst telemedicinsk projekt

– Sundheds-Hotspot, som bringer Horsens På Forkant med Sundhed

Borgerne er i centrum når Horsens Kommune og Hospitalsenheden Horsens sammen med praktiserende læger og virksomheder vil udvikle og afprøve fremtidens Sundheds-Hotspot.

Vi søger derfor en erfaren projektleder, som interesserer sig for teknologi, der kan gøre livet lettere for borgerne og sundhedsvæsenet.

Det vil kræve innovation- og teknologiledelse, herunder ikke mindst et tæt og godt samarbejde

med alle involverede på tværs af organisationer og fagdiscipliner. Samtidigt skal der skabes fremdrift og resultater. Du får dygtige og energiske kollegaer, som vil indgå i projektorganisationen.

Den nærmeste daglige leder vil være på Hospitalsenheden Horsens og der vil være en fast kontaktperson til Horsens kommune.

Se mere om stillingen på www.rm.dk/job eller www.horsenskom.dk/job.



FANØ KOMMUNE SØGER

NY KOMMUNALDIREKTØR

– kort vej fra ord til handling

Vil du være med til at sætte kursen og udvikle Fanø og har du de personlige og ledelsesmæssige kvalifikationer, dette kræver, så hører vi gerne fra dig.

Fanø Kommune har et solidt grundlag med et stigende beskatnings- og befolkningsunderlag. På en række væsentlige parametre ligger

Fanø Kommune over landsgennemsnittet. Der er således et godt udgangspunkt for den fremtidige udvikling af øen og kommunen.

Fanø Kommune er en af Danmarks ø-kommuner. Vores størrelse gør, at der er kort vej fra ord til handling.

De faglige udfordringer klarer vi gennem en kombination af egne kvalificerede medarbejdere og såvel forpligtende som frivillige samarbejder med andre aktører.

Læs mere om stillingen:

på www.fanoe.dk eller www.hcvestergaard.dk, hvor job- og personprofil m.v. kan findes.

Information om stillingen:

kan fås hos borgmester Erik Nørreby, tlf. 7666 0650/6155 7037 eller chefkonsulent Hans Chr. Vestergaard, tlf. 7022 0272/2275 6772.

Ansøgningen sendes elektronisk

til konsulentfirmaet H.C.Vestergaard på mail hcv@hcvestergaard.dk eller skriftligt til adressen Grimhøjvej 4a, 8220 Brabrand.

Ansøgningsfrist: onsdag den 13. juni kl. 12.00

Kvalitet i livet – hele livet



Fanø omfatter såvel gamle velbevarede byområder som fantastiske naturområder og er en del af Nationalpark Vadehavet.

Øen ligger kun 12 minutters sejlads fra Esbjerg og har dermed let adgang til storbyens mange muligheder og tilbud.


H.C. Vestergaard
LEDELSE · STYRING · UDVIKLING

Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri
Departementet



Kontorchef til Fødevareministeriet

Center for Miljø- og Erhvervsenheden, departementet

Vil du gerne være en af to ledere i departementets Center for Miljø- og Erhvervspolitik, hvor du skal være med til at drive ministeriets politikudvikling på området for miljø- og erhvervspolitik? Stillingen som kontorchef i Erhvervsenheden er ledig til besættelse den 1. august 2012.

Du skal som kontorchef i Erhvervsenheden sikre, at fødevareministeren får en kompetent og politisk-strategisk rådgivning, samt at ministeriet agerer proaktivt og dagsordensættende på ministeriets internationale og nationale ressortområder. Du skal prioritere samarbejdet med andre ministerier, Folketinget, EU, interesseorganisationer og kunder højt og formå at levere synlige og konkrete resultater i samspil med dem.

Kvalifikationer

Du har ledelsesmæssige kvalifikationer, og du har gennemslagskraft. Din ambition er at være en anerkendende og synlig leder, der formår at inspirere og motivere dine medarbejdere i departementets Erhvervsenhed og derigennem omsætte strategiske målsætninger til konkrete resultater.

Du har en solid viden om samfundsøkonomiske problemstillinger og har kendskab til EU-arbejdet herunder gerne Den Fælles Landbrugspolitik og Landdistriktpolitikken. Du har erfaring med forhandlinger, også fra forhandlinger i internationale foraer (samarbejds erfaring med EU's institutioner vil blive betragtet som en fordel). Du er ajour med udviklingen i landbrugs- og fødevaresektoren. Du er en skarp formidler, når det kommer til klar og fokuseret kommunikation af budskaber på erhvervspolitisk komplekse områder.

Du har politisk tæft og er konstant opmærksom på at opfange politiske signaler og omsætte dem til resultat-orienterede initiativer. Du kan se erhvervspolitiske behov og tiltag på fødevarerområdet i større sammenhænge også i forhold til miljø-, klima- og energiområdet. Du evner at samarbejde på alle niveauer, og du prioriterer netværksrelationer. Og du formår med dit engagement at få skabt konkrete resultater.

Vi tilbyder

Et udfordrende og selvstændigt job, hvor der lægges vægt på evnen til at skabe innovative og effektive resultater ofte

i et tværfagligt samarbejde med mange forskellige aktører. Departementet er en attraktiv og fleksibel arbejdsplads, der prioriterer leder- og medarbejderudvikling, og hvor det prioriteres højt, at der er en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Du bliver chef for departementets Erhvervsenhed, der er placeret i Center for Miljø- og Erhvervspolitik. I centeret er der 25 medarbejdere, heraf p.t. 11 dygtige og engagerede medarbejdere i Erhvervsenheden. Centeret for Miljø- og Erhvervspolitik omfatter i øvrigt Enheden for miljø.

Løn og ansættelsesforhold

Stillingen er klassificeret i lønramme 37/ løngruppe 1 og vil blive besat på kontraktvilkår jf. Rameaftale om kontrakt-ansættelse af chefer i staten, medmindre du i forvejen er tjenestemand. Ansættelsesområdet afhænger af ansættelsesformen. Tjenestestedet er departementet.

Grundlønningen udgør som udgangspunkt for tiden ca. 527.889 kr. årligt (niveau 1. april 2012). Hertil kommer et pensionsbidrag. Der ydes endvidere efter forhandling et personligt tillæg efter kvalifikationer samt et årligt engangsvederlag vurderet på baggrund af dine opnåede resultater.

Tiltrædelse: 1. august 2012.

Har du brug for flere oplysninger, eller har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte afdelingschef Jette Petersen tlf. 4193 2320.

Ansøgning

Vi glæder os til at modtage din ansøgning bilagt CV samt eksamensbevis, som senest skal være os i hænde den 6. juni 2012. Samtaler forventes afholdt i uge 24.

Send ansøgningen online i vores rekrutteringssystem via fvm.dk/job

Fødevareministeriet opfordrer alle uanset personlig baggrund til at søge stillingen.

fvm.dk

job.rn.dk

JOB

I REGION NORDJYLLAND

Jurist

Specialektoren, Social- og Specialundervisningsområdet, Aalborg

Vi søger en jurist med særlig interesse for og kendskab til social- og specialundervisningsområdet, der kan hjælpe os med de juridiske opgaver, der skal løses i Region Nordjyllands Specialektor.

Som jurist i Specialektorens administration skal du i samarbejde med sektorens øvrige team være med til at sikre at juraen er kendt og anvendelig på Sektorens tilbud med fokus på, at hvert enkelt menneske, der benytter sektorens tilbud, får de bedst mulige vilkår for at mestre sin egen tilværelse. Stillingen opslås i samarbejde med Juridisk Kontor.

Stillingen er til besættelse hurtigst muligt i Regionshuset i Aalborg Øst og er opslået i et samarbejde med Regionens centrale kontor for Jura & Forsikring, som også er placeret i Regionshuset.

Jura & Forsikring beskæftiger syv jurister fordelt på offentligtretlige og privatretlige team.

Yderligere oplysninger

Kontorchef Martin Bjørn Jensen, tlf. 96 35 15 40 eller mail: mabj@rn.dk

Om Specialektoren

Administrationen er organiseret med en sektorledelse, bestående af en sektorchef og to kontorchefer samt ca. 30 medarbejdere, fordelt på seks monofaglige team. Fælles for de seks team er, at de varetager løsningen af de løbende drifts- og udviklingsmæssige opgaver.

Sektoren driver 17 tilbud med ca. 1.500 fuldtidsansatte. Tilbuddene er målrettet børn, unge og voksne med nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne. Drift af tilbuddene sker med udgangspunkt i en politisk styret organisation samtidig med en markedsorienteret tilgang, idet området fuldt ud finansieres ved salg af pladser til kommunerne.

Administrationens opgaver er overordnet at sikre rammerne for tilbuddenes drift, indgå aftaler med kommuner, servicere tilbuddene, indgå i kvalitetsudvikling, kontrollere samt rådgive og vejlede tilbuddene.



REGION NORDJYLLAND

Niels Bohrs Vej 30 9220 Aalborg Ø www.job.rn.dk



VALLENSBÆK kommune

Er du klar til at stå i spidsen for Fremtidens Borgerhus?

Vallensbæk Kommune søger en Biblioteks- og Borgerservicechef til Fremtidens Borgerhus med tiltrædelse 1. september eller snarest derefter.

Om stillingen

Vallensbæk Kommune har besluttet at etablere Fremtidens Borgerhus med fokus på borgeren. Vi vil skabe et mødested for borgerne i Vallensbæk, der både handler om at støtte fællesskabet mellem borgerne og om at videreudvikle en særlig god dialog mellem borgere, foreninger, frivillige, erhvervslivet og Vallensbæk Kommune. Stedet skal være et rum, hvor borgerne kan mødes samtidig med, at det er her, man møder kommunen, biblioteket, kulturelle oplevelser og tilbud, der giver borgerne ny viden og inspiration.

Du får mulighed for at præge både rammer, indhold og udvikling af fremtidige ydelser og tilbud med elementer som læring, udvikling og borgeren som omdrejningspunkter. Her får du muligheden for at være foregangsperson på et af fremtidens store kommunale udviklingsområder.

Biblioteks- og Borgerservicechefen refererer til Børne- og Kulturdirektøren.

Om opgaverne

Biblioteks- og Borgerservicechefen skal:

- Stå i spidsen for udvikling og implementering af Fremtidens Borgerhus
- Markedsføre og skabe begejstring og opbakning såvel internt som eksternt
- Organisere og involvere ca. 30 medarbejdere
- Motivere og udnytte ressourcer og potentialer optimalt

Sideløbende og fremadrettet skal Biblioteks- og Borgerservicechefen også:

- Være en trækraft i digitaliseringen i Vallensbæk Kommune
- Stå i spidsen for hele det borgerrettede område og integrere andre relevante serviceydelser i husets funktioner.

Om dine kvalifikationer

Vi forestiller os, at du først og fremmest har dokumenteret ledererfaring fra en forvaltning eller institution i en politisk styret organisation. Du har fagligheder, som gerne må være grundet i enten bibliotek eller borgerservice, men vi er også meget åbne overfor, at dine fagligheder bunder i beslægtede områder. Og så er du en inspirerende person, der har let ved at få andre med på dine ideer, ligesom du er god til at lytte og integrere.

Om det praktiske

Hvis du har spørgsmål og vil vide mere om stillingen, er du meget velkommen til at kontakte Børne- og Kulturdirektør Marianne Hoff Andersen, tlf. 4797 4503, mail: ma@vallensbaek.dk.

Du kan læse en uddybende stillingsbeskrivelse på www.vallensbaek.dk/job.

Ansøgningsfristen er **fredag d. 1. juni, 2012**.

Konsulentfirmaet Knudsen Syd er rekrutteringspartner på stillingen. Hvis du bliver udvalgt, vil du blive bedt om at deltage i en personlig test, som du bliver tilbudt en individuel tilbagemelding på.

Da Vallensbæk Kommune arbejder på at blive digitale, vil vi bede dig om at søge denne stilling ved at gå ind på www.vallensbaek.dk/job og søge via stillingsopslaget.



Greve Kommune



Chef for Center for Teknik & Miljø i Greve Kommune

Er du ambitiøs med et stærkt lederpotentiale? Brænder du for at styrke og udvikle Center for Teknik & Miljø som en effektiv og driftssikker enhed med service på højt niveau? Så kan vi tilbyde engagerede ledere og medarbejdere samt en positiv og moderne arbejdsplads i en kommune, der tager fremtidens udfordringer op.

Center for Teknik & Miljø varetager opgaver, der er med til at skabe attraktive områder og steder for borgerne, erhvervsliv samt kultur- og fritidsliv i Greve Kommune. Centret varetager desuden opgaver vedrørende de kommunale ejendomme og tilhørende arealer samt den interne service i kommunen.

Du skal have solidt kendskab til teknik- og miljøområdet i en kommune og være med til at fastholde og udvikle kommunen som et attraktivt sted at bo og arbejde.

Du skal både kunne lægge spor for udvikling af de forskellige sagsområder og for centrets bidrag til realisering af store udviklingsprojekter. Samtidig skal du stå på mål for kvalitet og effektivitet i den daglige sagsbehandling.

Vi forventer, at du er en kompetent, motiverende og retningsgivende chef, der tænker strategisk og har flair for ledelse i en organisation med betydelig politisk interesse og styring, herunder:

- ambitiøs med relevant uddannelsesbaggrund og solid erfaring med myndigheds-, anlægs- og driftsopgaver indenfor det tekniske område

- veludviklede kommunikative erfaringer og evnen til at "brænde igennem", så medarbejderne og lederne oplever fælles retning i det daglige arbejde og i kontakten med borgerne

- lyttende, tillidsfuld og god til at skabe et vel fungerende samspil med medarbejderne for at fastholde engagement og lyst til at gøre en forskel

- hurtig til at få overblik og prioritere.

Der er ansat 140 medarbejdere i centret, der er organiseret med 4 afdelinger. Desuden er Park & Vej og Greve Brandvæsen organiseret i centret.

Lønnen forhandles med udgangspunkt i et lønniveau på 730.000 kr. årligt ekskl. pension samt mulighed for at aftale resultatløn.

Du vil som centerchef referere til Direktionen med særlig kontakt til direktøren på teknik- og miljøområdet. Du vil blive en del af kommunens chefgruppe, der består af Direktionen og 8 centerchefer, der samarbejder forpligtende om de vigtigste strategiske beslutninger i kommunen.

Du kan læse mere om vores organisation og om centrene på kommunens hjemmeside: www.greve.dk. Du kan se uddybende job- og personprofil her. Har du brug for yderligere oplysninger, er du velkommen til at kontakte Vicekommunaldirektør Ulla Gramstrup på tlf. 43 97 96 02.

Ansøgning

Send os din ansøgning via e-mail til hr@greve.dk **senest den 11. juni 2012 kl. 10.00.**

Vi holder 1. samtale den 21. juni og 2. samtale den 27. juni. Vi benytter personlighedstest ved 2. samtale.

SYDDANSK UNIVERSITET

STILLINGER

WWW.SDU.DK/STILLINGER



► Ledige eksterne lektorater på Juridisk Institut i Odense

Følgende eksterne lektorater er ledige til besættelse fra efterårssemestret 2012.

- **International Private Law and International Trade Law at the Bachelor of Law education. Open education course**
For further information, please contact Associate Professor Kristina Siig, Department of Law, phone 6550 3226 or kms@sam.sdu.dk
- **International Private Law and International Trade Law at the Bachelor of Law education**
For further information, please contact Associate Professor Kristina Siig, Department of Law, phone 6550 3226 or kms@sam.sdu.dk
- **Civilproces på cand.jur.- og cand.merc.(jur.)-uddannelserne**
Nærmere oplysninger fås ved henvendelse til lektor Kristina Siig, Juridisk Institut, tlf. 6550 3226 eller kms@sam.sdu.dk
- **Civilproces på cand.jur.- og cand.merc.(jur.)-uddannelserne, Åben uddannelse**
Nærmere oplysninger fås ved henvendelse til lektor Kristina Siig, Juridisk Institut, tlf. 6550 3226 eller kms@sam.sdu.dk
- **Socialret på cand.jur.- og cand.merc.(jur.)-uddannelserne**
Nærmere oplysninger fås ved henvendelse til lektor Kent Kristensen, Juridisk Institut, tlf. 6550 3246 eller kk@sam.sdu.dk
- **Markedsret BA jura-uddannelsen, Åben uddannelse**
Nærmere oplysninger fås ved henvendelse til professor Bent Ole Gram Mortensen, Juridisk Institut, tlf. 6550 2160 eller bom@sam.sdu.dk

Ansøgning mærket stillingsnummer 12555-5057 sendes til Personalekontoret, Campusvej 55, 5230 Odense M eller pr. mail til pers@sdu.dk

ANSØGNINGSFRIST

15. juni 2012 kl. 12:00.

Læs mere på www.jobs.sdu.dk

[STILLINGSNR.: 12555-5057]

► Ph.D.-stipendium i jura

Ved Juridisk Institut vil et ph.d.-stipendium i jura med tjenestested i Odense være ledig til besættelse 1. januar 2013 eller efter nærmere aftale.

Stipendiaten skal indgå i det allerede etablerede juridiske forskningsmiljø ved Det Samfundsvidenskabelige Fakultet.

Den juridiske forskning ved instituttet dækker alle større juridiske fagområder, herunder de emner, som er centrale for instituttets uddannelser BA-jur./cand.jur. og HA(jur.)/cand.merc.(jur.). Instituttet er endvidere ansvarlig for undervisningen i de juridiske fag, der i øvrigt udbydes på Syddansk Universitet.

Stillingen kan ikke søges på grundlag af dette opslag, som er et uddrag af det fulde opslag, der kan ses på universitetets hjemmeside.

ANSØGNINGSFRIST:

31. august 2012, kl. 12.00

Læs mere på www.jobs.sdu.dk

[STILLINGSNR.: 351/555-125841]



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Kan du få direktøren på forkant?



Kan du levere en effektiv direktørbetjening, som får direktøren på forkant? Og kan du skabe gode processer og markante resultater? Så er du den konsulent, vi søger til Strategi og Udvikling.

Du bliver tilknyttet uddannelsesdirektøren og vil primært komme til at arbejde inden for de ansvarsområder, der knytter sig til direktøren. Derudover vil du blive involveret i forskellige analyse- og udviklingsopgaver på tværs af organisationen.

Ansøgningsfristen er den 6. juni 2012 kl. 12.

Du skal sende ansøgningen til gitan@slagelse.dk

Hvis du vil vide mere

så kan du læse job- og personprofil på www.slagelse.dk og kontakt strategi- og udviklingschef Anders Bjældager på tlf. 24 25 34 85.

Ved alle ansættelser i Slagelse Kommune skal foreligge straffeattest.

slagelse.dk


KØGE KOMMUNE

Fundraiser til kommune med ambitioner

Har du lyst til at være med til at realisere Køges ambitiøse mål og strategier? Og har du lyst at bruge og dele ud af din viden og erfaring med fundraising?

Køge Kommune søger en visionær fundraiser, der vil

- være tovholder på fundraising i forbindelse med en række store udviklings- og infrastrukturprojekter
- understøtte en forstærket fundraisingindsats generelt i organisationen
- have et job med stor indflydelse på indhold og tilrettelæggelse
- arbejde i en kommune med fart på udviklingen

Ansøgningsfrist: 11. juni 2012 kl. 12.00.

Læs mere om fundraiserstillingen på www.koege.dk/Job.

www.koege.dk

Projektkonsulent

TeleCare Nord Projektsekretariat, Sundhed og Sammenhæng, Aalborg

Region Nordjylland og de nordjyske kommuner søger en projektkonsulent til TeleCare Nord.

Har du mod og erfaring til at blive en del af landets første storskalaforsøg med telemedicin, og viljen til at sætte dit præg på anvendelsen af telemedicinske løsninger i det nordjyske sundhedsvæsen, så er det nu du har en unik chance.

TeleCare Nord er etableret som et tværsektorielt partnerskabsprojekt i samarbejde mellem Region Nordjylland og de nordjyske sygehuse, de nordjyske kommuner og almen praktiserende læger i Nordjylland. Projektet skal med afsæt i det nordjyske sundhedsvæsen og KOL patienter, realisere de potentialer i telemedicinske løsninger som hidtil kun er demonstreret i pilot- og forskningsprojekter. Projektets løsninger skal efterfølgende fungere som vigtige byggesten i nationale løsninger og understøtte øvrige patientgrupper, og projektet har derfor et tæt samarbejde med øvrige aktiviteter, initiativer og aktører såvel regionalt som nationalt.

Du bliver ansvarlig projektleder for projektets implementeringsaktiviteter som skal koordineres tæt med en ambitiøs evaluering og forskningsindsats. Som ansvarlig for indsatsen med at planlægge og tilrettelægge implementeringen, bliver du en vigtig sparringspartner for øvrige projektaktører i region og kommuner. Herudover bliver du, i tæt samarbejde med projektchefen, projektsekretariatets blæksprutte når der skal løses opgaver i tilknytning til administration og rapportering, og koordineres med eksterne samarbejdspartnere. Du skal derfor kunne holde mange bolde i luften, navigerer og koordinerer i det tværsektorielle felt, og indgå i en opgave der har stor politisk bevågenhed.

Vi lægger vægt på, at du:

- Har solid erfaring med store projekter
- Har interesse for og gerne erfaring med sundhedsvæsenet i bred forstand
- Har erfaring med tværsektorielt samarbejde
- Er en stærk formidler – såvel mundtligt som skriftligt

Vi forventer at du er selvstændig, initiativrig og innovativ, og at du har flair for at håndtere såvel den uformelle som den formelle relation. Herudover vil der være en fordel hvis du har en forretningsmæssig forståelse for IT i sundhedsvæsenet.

Vi tilbyder:

- En mulighed for at du kan sætte dine kompetencer i spil i et projekt som byder på masser af unikke udfordringer
- En uformel omgangstone med plads til sparring med kollegaer og ledere i et fagligt og udviklingsorienteret miljø
- Et kontor, der støtter nye ideer og visioner

Du bliver ansat i TeleCare Nord's projektsekretariat som er forankret i Kontoret for Sundhed og Sammenhæng i Region Nordjylland. Kontoret holder til i Aalborg. Stillingen som er tidsbegrænset med udløb 31. december 2014, opslås med forbehold for den endelige politiske beslutning om igangsætning af projektet.

Yderligere oplysninger

Projektchef Tina Archard Heide, tlf. 4015 9708 eller pr. mail: tah@rn.dk

Ansøgningen sendes senest den 6. juni 2012 til: tah@rn.dk mærket "Ansøgning".

Der holdes samtaler den 12. juni og den 13. juni 2012.

Læs mere om projektet på Kronikerenhedens hjemmeside; www.kronikerenheden.dk



REGION NORDJYLLAND

Region Nordjylland Niels Bohrs Vej 30 9220 Aalborg Ø www.rn.dk

Adjunkt/lektor

Socialrådgiveruddannelsen og Administrationsbacheloruddannelsen i Odense søger adjunkt/lektor inden for det juridiske område.

Læs mere om stillingen på ucl.dk/job



HØRSENS KOMMUNE

DYNAMIK OPLEVELSER KVALITET

Jobs

Projektstilling ved PPR

Pædagogisk Psykologisk Rådgivning har en ledig projektstilling fra 1. august 2012 til 31. januar 2013.

I forbindelse med en ændring af folkeskoleloven har vi brug for at foretage en analyse og konkret opfølgning i forhold til børn og unge anbragt i opholdssteder med intern skole.

Yderligere oplysninger

om stillingen fås ved henvendelse til administrativ leder cand. scient. pol. Ib Holst-Langberg, tlf. 20 87 81 24 eller mail: iho@horsens.dk

Ansøgningsfrist: 11. juni 2012.

Læs den komplette jobbeskrivelse på www.horsens.dk/job



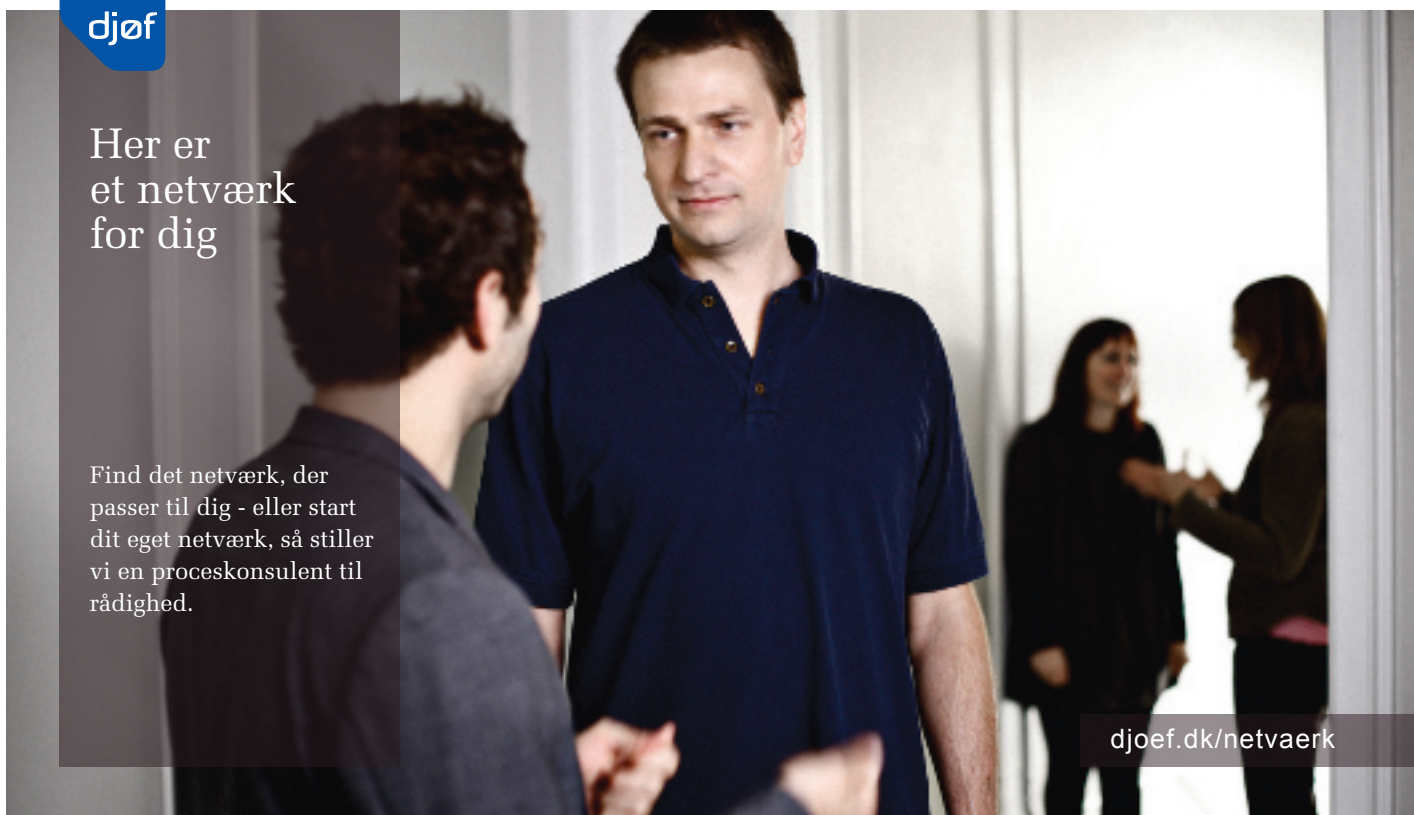
Horsens Kommune
Rådhusvej 4
8700 Horsens
Telefon: 76 29 29 29
www.horsenskom.dk

djøf

Her er et netværk for dig

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

djoef.dk/netvaerk





Direktør for Socialstyrelsen

Som direktør vil du få en afgørende rolle i at udvikle Socialstyrelsen til landets socialfaglige fyrtårn. Dette betyder bl.a., at du under overskriften "social viden til gavn" skal udvikle styrelsen, så den både fagligt og organisatorisk kan bidrage til at højne kvaliteten af opgaveløsningen på det sociale område. Målet er at bidrage aktivt til en virksomhedsfuld socialpolitik til gavn for borgerne.

Styrelsen er en del af Social- og Integrationsministeriet, som netop har været igennem en større omorganisering med henblik på at opnå en øget synergi i opgavevaretagelsen på tværs af koncernen. Koncerndirektionen har netop besluttet en ny strategiplan, og du vil få en nøglerolle i implementeringen af denne. Din reference vil være til departementschefen. Der er i alt ca. 350 årsværk i styrelsen, som er beliggende i Odense. Se mere på www.socialstyrelsen.dk

Vi forventer, at du har en videregående uddannelse, solide ledelseserfaringer, at en væsentlig del af din karriere har foldet sig ud i et politisk styret system og endelig, at du har indsigt i det socialfaglige område.

Vi forventer derudover, at du har en bred samfundsmæssig viden og forståelse, der i kombination med en høj analytisk kapacitet og en veludviklet politisk forståelse, sikrer din evne til at sætte og gennemføre strategiske målsætninger. Dertil kommer en klar resultatorientering, eksekveringsevne, veludviklede kommunikative kompetencer og en høj personlig integritet.

Løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår forhandles efter reglerne om kontraktansættelse af chefer i staten. Stillingen er indplaceret i løngruppe 3 og vil kunne besættes på åremål. Den samlede løn vil da kunne udgøre op til 1.275.000 kr. plus pension og resultatløn.

Yderligere oplysninger

For yderligere oplysninger er du velkommen til at kontakte konsulent Jens Marcussen fra Mercuri Urval på telefon 5124 5135 eller departementschef Jesper Zwisler på telefon 4185 1335 eller koncerndirektør Jesper Brask Fischer på telefon 2516 1210.

Du kan søge stillingen på www.mercuriurval.dk på (referencenummer DK-160-48405) og vedhæfte ansøgning og CV. Ansøgningen skal være os i hænde senest den 7. juni 2012 kl. 9.00.

Board & Executive

Mercuri Urval

F A X E K O M M U N E

Faxe Kommune søger et HR-talent med stærke lederevner

Vil du stå i spidsen for Faxe Kommunes HR-indsats?

Vi søger en handlekraftig, strategisk og fagligt dygtig leder, der er klar til at gå foran i udviklingen af vores HR-funktion.

I dit nye job skal du indgå som daglig leder for en stab på mere end 20 medarbejdere. Du skal stå i spidsen for at sikre en solid personalejuridisk og administrativ sagsbehandling på højt niveau, udvikle og implementere nye driftssystemer. Samtidig skal du fungere som en kompetent og professionel rådgiver for vores direktion og chefgruppe. Du vil få ansvar for vores lederuddannelse, personalepolitik, MED-struktur, trivselsmålinger, arbejdsmiljø, uddannelse, håndtering af løn, juridiske specialopgaver, organisationsudvikling og meget mere.

Du skal have en solid faglig ballast, gode organisatoriske kompetencer og bred viden om det offentlige personaleområde. Du forstår at navigere i en kompleks og geografisk adskilt organisation, og du magter kunsten at drive en udvikling med et højt personligt engagement.

Vi forventer, at du har styr på de arbejds- og ansættelsesretlige spørgsmål, kan føre en forhandling i mål og er klar til at løfte selv de mest tunge personalesager. Relevant erfaring og faglig uddannelse er en selvfølge.

Vores HR-funktion er centralt placeret som en del af Center for Økonomi & HR. Du vil få reference til centerchefen.

Faxe Kommune er en dynamisk kommune i udvikling. Vi satser på erhverv, sundhed og uddannelse, og med en central beliggenhed og mange nye initiativer på vej har vi meget at byde på. Nu har du chancen for at komme med på holdet.

Der er ansøgningsfrist **fredag den 8. juni 2012 kl. 7:00**. Samtaler afholdes mandag den 25. juni 2012. Ansættelse sker i henhold til gældende overenskomst.

Du kan få mere information hos Carsten Christensen, chef for Økonomi & HR, på telefon: 56 20 38 56 eller e-mail: carstenc@faxekommune.dk. Se i øvrigt: www.faxekommune.dk

Send din ansøgning vedlagt relevante bilag til:

Center for Økonomi & HR
Frederiksgade 9
4690 Haslev
Att. Marianne Engdal
maen@faxekommune.dk



RUC - Roskilde Universitet

Teamleder til Indkøb, Teknik og Miljø

Er du klar til at stå i spidsen for indkøbsfunktionen på RUC og samtidig være leder for ingeniører og arkitekter?

Du får ansvar for ca. otte medarbejdere og for budget og økonomistyring.

På RUC kommer du til at arbejde i en levende og kompleks organisation, hvor kravene til gennemsigtighed i ledelse og administration er høje. Derfor er det vigtigt, at du forstår at skabe resultater i et uformelt miljø bl.a. ved at have oprigtig interesse for andres bidrag og forstå at fremme ideer og få dem omsat til virkelighed.

Stillingen bør søges på baggrund af det fulde opslag, som du finder på www.ruc.dk/job/tap

Ansøgningsfristen er den 4. juni 2012.

Roskilde Universitet har 1200 ansatte og 9000 studerende, der er trænet problemløsere og rustet til at udfordre det fremtidige samfunds behov for forskning, uddannelse og formidling.

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

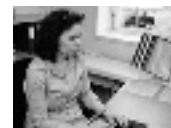
Personalejuridisk konsulent

Har du lyst til at blive en del af et fagligt stærkt og højt kvalificeret team, der foruden dig består af 2 specialkonsulenter? Brænder du for at arbejde med konkret sagsbehandling på det ansættelsesretlige område, herunder forhandlinger med de faglige organisationer? Så er du måske vores kommende kollega.

Du kan læse mere om stillingen og vores forventninger til dine kvalifikationer på www.frederikssund.dk. Du er velkommen til at kontakte personalechef Hanne Marie Sørensen tlf. 47 35 10 29.

Ansøgningsfrist: Den 7. juni 2012.

Ansøgning sendes til
personale@
frederikssund.dk



www.frederikssund.dk



Greve Kommune



Nyoprettet stilling som stabschef

Greve Kommune søger en stabschef til Center for Sundhed & Pleje pr. 1. august 2012.

Centret har nyligt gennemført en omorganisering, og der skal sættes fokus på ledelse af bæredygtig service og velfærd gennem innovation og effektivisering.

Stabschefen refererer til centerchefen for Sundhed & Pleje og har direkte ledelsesansvar for lederne i rådhussektionen under Centerchefen. Rådhussektionen består af visitations- og hjælpemiddelafsnittet samt udviklings- og sundhedskonsulenter, samt 2 ledere som refererer til sektionschefen. Derudover har sektionschefen en stab under sig som består af økonomi-, personale- og øvrige sekretariatsopgaver. I alt er der 44 medarbejdere ansat i rådhussektionen.

Stabschefen indgår i ledelsesgruppe med ældrechefen og udviklingschefen, som er placeret decentralt og som refererer direkte til centerchefen. Stabschefen sikrer den daglige drift af rådhussektionen, er stedfortræder for centerchefen og koordinerer tværgående indsatser med øvrige ledere.

Strategiske hovedopgaver:

- Sikring af udførelse af politiske, organisatoriske og økonomiske oplæg
- Udøve strategisk ledelse og sikre implementering af politikker og mål med særlig fokus på Direktionens hovedstrategier

- Ansvarlig for analyser indenfor områder der påpeger udfordringer, og leverer viden om fremtidige indsatsområder med særlig fokus på sundhedsområdet
- Sikre organisationens interne sammenhængskraft og tværfaglige opgavevaretagelse

Operationelle hovedopgaver:

- Overordnet økonomiansvar for hjælpemidler og visitation, stab, sekretariat samt udviklings- og sundhedskonsulenter og for den del af sundhedsområdet, som varetages på Rådhuset
- Ansvarlig for det samlede myndighedsområde
- Sikre overholdelse af love og bekendtgørelser på organisatorisk niveau
- Overordnet ansvarlig for Frit Valgs området og for klagesagsbehandling
- Sikre optimering af interne arbejdsgange og serviceydelser og overholdelse af deadlines
- Sikre tværfaglighed og samarbejde mellem organisationen og stabene samt eksterne samarbejdspartnere
- Sikre en drejning hen mod mere innovations- og markedskultur i Center for Sundhed & Pleje

Vi forventer at du har flere års ledelsesmæssig erfaring med dig og gerne erfaring med ledelse gennem ledere. En naturlig baggrund for denne stilling, kunne være fra en stilling som sekretariatsleder eller fra anden offentlig administration. En anden mulighed kunne være, at du har ledet en større institution.

Du har en akademisk baggrund og gerne kombineret med erfaring fra kommunale ansættelser. Du må gerne være på vej i din karriere, og du har allerede erhvervet mindst en diplomuddannelse i ledelse. Du finder det interessant at arbejde tæt på det politiske niveau, men har det godt med, at det ikke er dig, som er i front endnu. Du udviser udprægede samarbejdsevner med fokus på tværgående opgaveløsning og godt overblik. Endelig forventer vi, at du er handlingsorienteret, hurtigt tænkende og resultatfokuseret.

Ansøgningsfristen er den 13. juni 2012 kl. 12.

Ansøgningen sendes til
jobsundhedogpleje@greve.dk

Yderligere relevante oplysninger om stillingen samt bilag, kan hentes på greve.dk under job og centerchef Hanne Staantum kan kontaktes på tlf. 29 40 03 38, hvis du har yderligere spørgsmål.

Første samtale vil foregå den 21. juni 2012 og udvalgte kandidater går efter test videre til 2. runde den 27. juni 2012.

Løn efter principperne i Ny Løn med et niveau på kr. 560.000 netto årligt.

Næstved Kommune sætter ekstra fokus på økonomiske analyser og søger derfor to nye medarbejdere

Vil du vide mere

Læs hele stillingsopslaget på
www.naestved.dk/job.

Du er også velkommen til at kontakte Susanne Rehn på tlf.nr. 55 88 54 81 eller på mail srehn@naestved.dk hvis det foretrækkes.

Ansøgningsfrist fredag den 8. juni 2012.



Afdelingsleder til Arbejdsplads & organisation

Hjælp dem, der hjælper udsatte

Vi ønsker at udvikle socialpædagogerne arbejdsplads, og vi ønsker at styrke rammerne om vores politiske organisation. Derfor søger vi en afdelingsleder, der både kan tænke strategisk, politisk og som kan lede en række styringsmæssige opgaver i forhold til vores centrale bestyrelser, udvalg mv. Du skal være afdelingsleder for Arbejdsplads & organisation, der er en nyoprettet afdeling med 11 medarbejdere, hvor vi samler en række af vores kerneopgaver i forhold til tillidsrepræsentanter, arbejdsskader, arbejdsmiljø og servicering af den politiske organisation, bl.a. kongressen og hovedbestyrelsen.

Socialpædagogerne er et fagforbund i forandring, og du får god mulighed for at påvirke udviklingen af forbundet. Vi søger en leder, der i samarbejde med medarbejderne kan skabe gode resultater for Socialpædagogerne medlemmer og være med til at udvikle organisationen. En leder, der kan lede strategiprocesser, styre komplekse arbejdsopgaver og som kan agere i spændet mellem politik og administration.

Du kommer til at arbejde tæt sammen med vores politiske ledelse, du bliver en del af ledergruppen i Socialpædagogerne og refererer til Sekretariatschefen.

Læs hele stillingsopslaget på www.sl.dk/afdelingsleder

SOCIALPÆDAGOGERNE



NIRAS SØGER SKARP ØKONOM

NIRAS' økonomigruppe har travlt. Derfor søger vi en dygtig og effektiv kollega.

Vi forventer

- Du er økonom (cand.polit, cand.oecon., cand. scient. oecon, cand. oecon. agro. eller lignende).
- Du har erfaring fra konsulentbranchen, en større virksomhed eller centraladministrationen.
- Du har et bredt netværk blandt mulige kunder og har flair for at arbejde med salg.
- Du ser det som en spændende udfordring at være med til at udvikle vores forretning med økonomiske analyser yderligere.
- Du har solide kompetencer inden for økonomisk analyse og metode, fx cost-benefit analyser eller finansielle analyser.

- Du har særligt kendskab til transport-, energi-, klima- og/eller miljøområdet.
- Du er god til at forstå kundernes behov og omsætte teorier til solide, anvendelige og nytænkende analyser.
- Du er struktureret i din måde at arbejde på og god til at formidle komplicerede problemstillinger.

Om jobbet

Vores kunder er organisationer, kommuner, ministerier, styrelser og private virksomheder. De efterspørger navnlig vores evne til at inddrage teknisk input i de økonomiske analyser og på den baggrund skabe overblik og indsigt samt udarbejde beslutningsgrundlag. Projekterne får ofte ekstra værdi for vores kunder, fordi de gennemføres i samarbejde med ingeniører, byplanlæggere, klimarådgivere, antropologer og andre ekspertiser hos NIRAS.

Vi tilbyder

Du vil komme ind i en virksomhed præget af et godt kollegialt sammenhold og stærk tradition for at arbejde på tværs af fagligheder om projekterne.

Du får høj grad af frihed under ansvar med stor mulighed for selv at tilrettelægge dit arbejdsliv. Du vil primært blive tilknyttet NIRAS' hovedkontor i Allerød.

Ansøgningen

Du kan læse mere om, hvad vi laver på NIRAS' hjemmeside under Analyse og Strategi.

Yderligere oplysninger hos teamchef Henrik Thomasen på tlf. 48 10 43 41 eller chefkonsulent Camilla Damgaard på tlf. 48 10 47 82

Send ansøgning med CV og kopi af eksamensbeviser til htn@niras.dk og bbs@niras.dk.

Ansøgningsfrist: 11. juni 2012.

CHEFKONSULENT

Udviklingsorienteret og ambitiøs studieadministrator søges til et spændende multietnisk VUC og hf-center



**HVIDOVRE
AMAGER**

På Amager og i det sydlige København vil stadig flere unge og voksne have en god uddannelse.

Vi har sat os det enkle mål, at vi skal blive de bedst mulige uddannelsessteder for netop vores kursister. Vi vurderer vores drift og udviklingstiltag ud fra, om det giver flere aktivt lærende kursister. Vores kursister har meget forskellige sociale, etniske og uddannelsesmæssige baggrunde, og det stiller høje krav til vores drift og udvikling. VUC Hvidovre-Amager, VUCHA, er derudover i stærk vækst og har efterhånden en betydelig udviklingsportefølje, derfor er der brug for en markant styrkelse af vores grundlæggende skoledrift.

Til at styrke vores studieadministration søger vi en ambitiøs chefkonsulent, der som teamleder af vores studieadministrative gruppe og i samarbejde med vore to uddannelseschefer kan stå for vores samlede studieadministration, herunder:

- Årshjul for de studieadministrative opgaver og opfølgning herpå
- Tilbudsplaner
- Time-fagfordelinger (fordeling af fag og undervisning til vores lærere)
- Lokaleplaner (en dynamisk størrelse på en skole)
- Planlægning af skemalægning
- Systemer for og administration af fraværsregistrering og opfølgning herpå

Du vil skulle arbejde på begge vore afdelinger – indtil videre med dagligt udgangspunkt i Hvidovre v. Åmarken Station

Vi tilbyder:

- En spændende og udviklingsorienteret arbejdsplads med dygtige samarbejdspartnere
- Mulighed for at gøre en stor positiv forskel i vores evne til at uddanne unge voksne
- Et inspirerende kollegialt samarbejde med hele VUC sektoren i Hovedstaden
- Gode og fleksible arbejdsforhold i et venligt og åbent kollegialt klima
- Løn svarende til kravene som chefkonsulent

Dine faglige forudsætninger er:

- En relevant akademisk uddannelse
- Analytisk styrke
- Evne til udvikling balanceret med respekt for effektiv drift.
- Erfaring med og lyst til administrativt arbejde - gerne erhvervet i en uddannelsesinstitution
- Gode it-kundskaber og erfaring med administrative it-systemer

Dine personlige egenskaber er:

- Du kan lide et multietnisk miljø med interessante unge mennesker over det hele
- Du er fleksibel og imødekommende, men også robust under pres
- Du har lyst til at udvikle og spille en ledende rolle
- Du er omstillingsparat og trives på en skole med afvekslende opgaver

Stillingen refererer til uddannelseschef Elsebeth Lauridsen. Vores skole er opdelt i to afdelinger og du vil være tilknyttet dem begge.

Ansøgningsfrist den 8. juni 2012 kl. 12:00

Ansættelsessamtaler finder sted i uge 24

Hvis du ønsker flere oplysninger om stillingen, er du velkommen til at kontakte uddannelseschef Elsebeth Lauridsen 45114315.

Send din ansøgning via mail til sla@vucha.dk

VUC Hvidovre-Amager

Åmarksvej 1, 2650 Hvidovre

Telefon 4511 4300

www.vucha.dk

Amager HF & VUC og Hvidovre HF & VUC

VUC Hvidovre-Amager består af Amager HF & VUC (v. Tårnby Station) og Hvidovre HF & VUC (v. Åmarken Station). Godt 2500 mennesker er i gang med en uddannelse hos os. Vores uddannelser er: 2-årigt hf, hf som enkeltfag, GSK, Almen voksenuddannelse, Forberedende Voksenuddannelse og Ordblindeundervisning. Vi er ca. 110 ansatte. De to afdelinger har begge fuldt uddannelsesudbud og er af samme størrelsesorden. Alle ansatte er ansatte i institutionen som helhed.

Center for Arbejdsskader
Sulisilluni Ajoquserneq pillugu Sullissivik



Center for Arbejdsskader i Grønland søger akademisk medarbejder

Vil du gøre en forskel for mennesker, som er kommet til skade på arbejdet i Grønland? Så er en stilling i Center for Arbejdsskader i Grønland måske noget for dig!

Vi søger en akademisk medarbejder, som vil komme til at beskæftige sig med en bred vifte af opgaver. Der vil være både sagsbehandling og mere generelle opgaver. Vi arbejder efter en resultatkontrakt, som centret selv har mulighed for at påvirke i detaljen. Det kan være kommunikationsopgaver, policy, proces- og kvalitetsarbejde, lovgivning og tværgående samarbejde med eksterne interessenter.

Udviklingen på arbejdsskadeområdet i Grønland går hurtigt. Det er derfor væsentligt, at du har lyst til at arbejde i et miljø i forandring, hvor dagligdagen er præget af en høj grad af uforudsigelighed. Stillingen kræver desuden, at du kan arbejde selvstændigt og fleksibelt.

Vi forventer, at du

- er akademiker, f.eks. jurist
- er fleksibel i forhold til opgavevaretagelsen
- kan håndtere mange bolde på samme tid
- har lyst til at indgå i et tværkulturelt team
- har lyst til at bo og arbejde i Nuuk

Stillingen er placeret i Nuuk. Byen byder på mange muligheder som kulturhus, biograf, svømmehal, fitness, cafeer og diverse foreninger. Naturen omkring Nuuk tilbyder derudover både alpinanlæg og golfbane, samt mulighed for kajak, sejls, vandring og en lang række øvrige fritidsaktiviteter for den aktive.

Læs hele stillingsopslaget og søg online på www.bm.dk. Yderligere oplysninger kan fås ved henvendelse til kontorchef Kristina Nordby-Rachlitz på tlf. 00 299 539452.

Ansøgningsfrist: Fredag den 15. juni 2012 kl. 12.00.

NAALAKKERSUISUT
GOVERNMENT OF GREENLAND



Grønlands Selvstyre søger

AC-fuldmægtig søges til Fiskeriafdelingen

Til Fiskeriafdelingen i Departementet for Fiskeri, Fangst og Landbrug søger vi snarest en AC-fuldmægtig, som har lyst og gå på mod til at prøve kræfter med Grønlands vigtigste erhverv.

AC-fuldmægtig til Departementet for Indenrigsanliggender, Natur og Miljø

Vil du hjælpe eventyrlystne verdensborgere der drømmer om at krydse indlandsisen eller udforske andre øde egne af vores fantastiske land? Så er denne stilling noget for dig!

Klima- og Energikontoret søger AC-fuldmægtig til CO₂-reduktion og fremme af vedvarende energi

Har du lyst til at arbejde et sted med højt loft og masser af ansvar?

Økonom med interesse for socio-økonomi søges til Råstofdirektoratet

Råstofdirektoratet søger økonom til økonomiske og socio-økonomiske analyser til besættelse pr. 1. juli 2012 eller snarest derefter.



Billund
kommune

Social- og sundhedsdirektør

Fra vision til virkelighed

Den nye direktør arver en veldrevet og dynamisk forvaltning, der i særlig grad 1) har den "mindre" organisations muligheder for at kunne rykke hurtigt, så der ikke behøver at være langt fra tanke til handling, 2) har medarbejdere, der er fleksible, omstillingsvante og parate til at gå aktivt og konstruktivt ind i også de vanskelige forandringsprocesser, 3) bidrager til et aktivt samarbejde med arbejdsmarkedsområdet og løbende tilpasser indsatsen, og endelig 4) satser på Velfærdsteknologi, for at øge livskvaliteten for borgerne og skabe et bedre arbejdsmiljø for medarbejderne.

Vi satser på Velfærdsteknologi i det sociale arbejde, for at øge livskvaliteten for borgerne og skabe et bedre arbejdsmiljø for forvaltningens medarbejdere. Direktøren leder forvaltningen, der løser opgaver indenfor dagpenge, aktivering, revalidering, førtidspension, kontanthjælp, ældre-/hjemmeplejen, psykiatrien og handicapinstitutioner. Desuden er forvaltningen ansvarlig for betjening af og samspil med de 2 politiske udvalg; arbejdsmarkedsudvalget og social- og sundhedsudvalget. I direktionen forventes direktørerne at skabe en stærk sammenhængende administrativ organisation med fælles kurs og fodslog, og herigennem at realisere Billund Kommunes strategi - "5 Veje til Vækst".

Forventningerne til direktørens "historie" omfatter en solid topledereerfaring på det sociale område eller lignende, og derigennem erfaring med tæt samspil med det politiske niveau samt en uddannelsesmæssig baggrund på kandidatniveau eller tilsvarende. Direktøren kan allerede i lederkarrieren dokumentere gode indsatser og resultater.

De ønskede personlige egenskaber

En markant personlighed, der er synlig og fylder uden at skygge for omgivelserne, og som har markante kompetencer indenfor strategiprocesser, kommunikation og relationer.

Stillingen ønskes besat på åremålsvilkår og er klassificeret på løntrin 53 + tillæg. Samlet kan forventes en årsløn på kr. 790.228 + åremålstillæg og pensionsbidrag.

For yderligere oplysninger om Billund Kommune, stillingen og ansættelsesproceduren henvises til billund.dk, hvor også uddybende notat til stillingen findes. Du er desuden velkommen til at kontakte kommunaldirektør Ole Bladt-Hansen på telefon 4034 8304 for yderligere oplysninger om stillingen samt konsulentterne fra Mercuri Urval; Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950 og Marie Stegger på telefon 2540 1030 for en uforpligtende og konfidentiel drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen.

Du kan søge jobbet på www.mercuriurval.dk (referencenummer DK-160-47979) og vedhæfte ansøgning og CV. Din ansøgning skal være Mercuri Urval i hænde senest den 4. juni 2012, kl. 10.00. De indledende samtaler er planlagt til den 11. juni 2012.

Board & Executive

Mercuri Urval

EXECUTIVE SOMMERKOLE BYDER VELKOMMEN TIL DE BEDSTE CBS-PROFESSORER – og dig

Brug 5 dage i august på at styrke dine kompetencer indenfor strategi, ledelse, innovation, marketing og økonomi. Du får den nyeste internationale viden og konkrete værktøjer, der kan implementeres, så snart du er tilbage i din virksomhed. Tilmeld dig nu, så sikrer du dig

en plads på en af de 21 intensive programmer på sommerskolen. Læs mere og tilmeld dig på **www.cbs-simi.dk** eller kontakt programdirektør Kim Pedersen på **kp@cbs-simi.dk**, eller på tlf. **38 15 60 03**. Programmerne koster 22.900 kr. og løber af stablen i uge 33 og uge 34.

CBS | SIMI | EXECUTIVE

*Verdens førende undervisere og Nordens bredeste udvalg af internationale uddannelsesprogrammer,
skræddersyet til industrier, moderne topchefer og fremtidens ledere.*