

djøfbladet

Magasinet for medlemmer af Djøf

Nr. 13 | 29. august 2014

Der er mammon i mangfoldighed

Diversitet på arbejdspladser skal tages alvorligt, mener Heidi Rottbøll Andersen

KØNSKVOTER

Læs om Norges positive erfaringer

LEDELSE

Indflydelse frem for løn og status

TWIDIPLMACY

Diplomatiet kaster sig over twitter

DET ER MULIGVIS EN KOLD KALKULE, DER FÅR OS TIL AT SÆTTE MENNESKELIGE VÆRDIER HØJEST

Vi arbejder med uddelegering af ansvar og stor medbestemmelse. Som trusted advisor er du nemlig nødt til at være lige så begavet ud i menneskelige relationer som ud i jura.

Så ja, vi har høje ambitioner på kommende medarbejderes vegne, men en behagelig afledt effekt er, at vi ikke bare tilbyder en karriere; vi tilbyder også en god arbejdsplads.

Vi samler
på talenter



Jura under neglene ...

Det garanterer vi. Vil du også lære af nogle af Danmarks dygtigste og mest erfarne advokater? Så er du måske en af de nye advokatfuldmægtige, vi søger til København og Aarhus pr. 1. februar 2015.

Læs mere om jobbet, og hvordan du søger på bechbruun.com/job. Vi glæder os til at høre fra dig.

Følg os på facebook.com/bechbruun.

Flere kvinder helt til tops

Af Lisa Herold Ferbing, formand for Djøf

Det ser ud til, at de største børsnoterede selskaber arbejder målrettet på at få flere kvinder ind i bestyrelserne. Ifølge Mandag Morgen har en pæn del af de danske C20 virksomheder startet en oprustning i forhold til at få flere kvinder i ind i deres bestyrelser.

Det er en glædelig nyhed, hvis tendensen holder. For det gavner bundlinjen, hvis der lægges vægt på en øget diversitet i rekrutteringen til bestyrelserne. Vi får ganske enkelt hele talentmassen i spil.

Til trods for de positive takter i C20 er der stadig plads til forbedringer. I dag sidder kvinderne på mindre end en tiendedel af pladserne i de generalforsamlingsvalgte bestyrelser i de danske børsnoterede selskaber.

Hvert år bringer da også fremskridt, efter at der gennem mange år har været politisk fokus på at få flere kvinder i bestyrelserne. Alene synligheden om sammensætningen af bestyrelserne gennem kravet om afrapportering er helt klart med til at skubbe udviklingen i den rigtige retning.

Vi ved fra en undersøgelse blandt djøferne, at det ikke er kvindernes ambitioner, der er en stopklods for deres karriere i erhvervslivet. Kvindernes ønske om at avancere til næste ledelsesniveau overgår endda mændenes.

Det drive har jeg selv haft fornøjelsen af at følge på tættest hold gennem Djøfs TalentMentor program, hvor unge kvinder med ledelsesambitioner i den grad er skarpe på, hvor de vil hen.

Det bekræfter mig i, at arbejdet for øget diversitet og flere kvinder i ledelse stadig er centralt for Djøfs arbejde. Vi skal sikre djøfernes muligheder for at bidrage til udviklingen i samfundet.

Derfor følger vi udviklingen nøje. Og vi vil fortsætte med at skubbe på udviklingen, så mange flere virksomheder får øjnene op for vækstpotentiallet i en mere ligelig fordeling af mænd og kvinder i toppen af dansk erhvervsliv. ■



Djøfbladet er produceret hos et Svane-mærke-godkendt trykkeri.

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

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

Redaktion

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

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

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

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

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

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

Bladsekretær Helle Jonasson
hej@djoef.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@djoef.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 Pelle Rink

Design WAYPoint

Abonnement 1.260 kr. excl. moms

Oplag 80.000

Billedbehandling WAYPoint

Tryk Stibo

Udgivelsesplan

Nr.	Redakt. deadline	Tekstsideann. deadline
14/2014	28.08	29.08
15/2014	11.09	12.09
16/2014	25.09	26.09
17/2014	09.10	10.10

Nr.	Stillingsann. deadline	Udkommer
14/2014	03.09	12.09
15/2014	17.09	26.09
16/2014	01.10	10.10
17/2014	15.10	24.10



10

Djøferne går efter indflydelsen

ARBEJDSLIV

- 10 Djøferne går efter indflydelsen**
Lyst til ansvar og indflydelse driver djøferne til at ville være ledere. Løn og status betyder ikke nær så meget.
- 12 Mentalt er djøferne på arbejde 24/7**
De fleste djøfer har ingen øvre arbejdstid og holder ikke fri, når de forlader arbejdspladsen.
- 14 Diplomater satser på sociale medier**
Twitter er for længst blevet et nødvendigt værktøj i internationalt diplomati.

MIN KARRIERE

- 22 International karriere i Stockholm og LinkedIn**
Mikkel Preisler fra LinkedIn Nordics i Stockholm læste offentlig forvaltning på RUC. I dag har han arbejdet 15 år i udlandet i store internationale virksomheder.

STUDIELIV

- 24 Tørklædet undertrykker ikke højtuddannede muslimer**
Tuba Shah interviewede ni højtuddannede tørklædebærende muslimske kvinder om deres selvopfattelse. Ingen af dem genkendte sig selv som undertrykte eller ufrie.

PORTRÆT

- 28 Der er mammon i mangfoldighed**
Vi har brug for mere mangfoldige arbejdspladser i fremtiden, og derfor skal diversitet tages alvorligt, mener Heidi Rottbøll Andersen, direktør i Living Institute.

POLITIK OG SAMFUND

- 34 Omstridte fonde får politisk opbakning**
Private fonde får mere og mere indflydelse, men regeringen er tilfreds med udviklingen og vil lempe fondenes vilkår yderligere. Forskere kritiserer, at det i stigende grad er fonde, der bestemmer udviklingen i dansk forskning.

FORSKNING OG NY VIDEN

- 38 Kønskvotering på norsk**
Det norske erhvervsliv har ikke haft problemer med at finde kompetente kvinder til bestyrelsesarbejde efter man indførte kønskvotering for børsnoterede selskaber.

DE FASTE

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 04 Djøf mener | 42 Bogreolen |
| 06 Kort nyt | 44 Nyt job |
| 18 Gadgets | 46 Dit Djøf |
| 36 Jorden rundt | 50 Forlaget |
| 40 Kommentar | 52 Efteruddannelsen |



24

Tørklædet undertrykker ikke højtuddannede muslimer

34

Omstridte fonde får politisk opbakning



” Det værste er følelsen af at blive kontrolleret. Hvis der er krav om at registrere og dokumentere, kan der nemt ligge en undertone af, at de ansatte kan finde på at snyde med arbejdstiden. Også selvom kravet ikke kommer fra chefen, men fra lovgivningen. Følelsen af mistillid er stressende

Stresskonsulent Lene Marie Jensen til Avisen.dk om at dokumentationskrav kan medføre stress

ANSATTE I DEN FINANSIELLE SEKTOR BLIVER MÅLT OG VEJET

De ansatte i bank- og forsikringsverdenen bliver målt og vejlet aldrig før. Mere end otte ud af ti finansansatte oplever, at antallet af performancemålinger på deres arbejdsplads er steget inden for de seneste to år, skriver Nyhedsbrevet Finans.

Hver tredje medarbejder i den finansielle sektor oplever målingerne som stressende. Omvendt er hver fjerde glade for den feedback, målingerne giver dem.

Finansforbundets næstformand Michael Budolfson forstår godt, at finansvirksomhederne har fokus på bundlinjen, men han mener dog ikke, at måling af medarbejdernes performance er nødvendig for at drive en virksomhed effektivt.

”Handelsbanken, der er en af de bedst præsterende banker, bruger eksempelvis ikke budgetter – rådgiverne har ikke salgsmål,” siger han til Nyhedsbrevet Finans. *t.sa*



Foto Shutterstock

Chefer foretrækker morgenmennesker

Hele pointen med at være på flexetid er, at du som medarbejder selv kan afgøre, hvor i hvert fald en del af dine arbejdstimer skal lægges. Så længe du løser dine arbejdsopgaver, bør det være underordnet, om du møder ind ved solopgang eller snarere knokler igennem til langt ud på eftermiddagen.

Det er imidlertid ikke helt ligegyldigt, hvis du gerne vil have en høj stjerne hos chefen. Tre forskere fra University of Washington har undersøgt, hvordan mellemledere vurderer deres underordnedes arbejdsindsats, og såvel eksperimenter som feltstudier viser, at de, der møder tidligt, bliver bedømt som mere samvittighedsfulde, og derfor scorer de flere plusser i karakterbogen.

I et indlæg på Harvard Business Reviews blog forklarer forskerne desuden, at det har betydning, hvilken type mellemlederen selv er. Er man således morgenmenneske, er man mere tilbøjelig til at belønne andre, der også kommer tidligt ud af fjerene. *mia*

CHEFER SURFER MEST I ARBEJDESTIDEN

Ledere er mere negative end øvrige ansatte over for, at sociale medier bliver brugt til personlige formål i arbejdstiden. Når man ser på deres reelle adfærd, er topchefer ikke desto mindre den gruppe, der surfer mest rundt på sociale medier, mens de er på jobbet.

Det viser en undersøgelse blandt lidt over 11.000 nordmænd udført af Cecilie Schou Andreassen, specialpsykolog ved Stiftelsen Bergensklinikken og forsker ved Universitetet i Bergen.

Hun ser ledernes skeptiske holdning som et udtryk for, at de frygter lavere produktivitet blandt de ansatte. Hvorfor topcheferne så samtidig surfer flittigst, er sværere at forklare.

”Men resultaterne ligger i tråd med studier, der viser, at medarbejdere med høj status engagerer sig mere i personlig internetbrug på jobbet end medarbejdere med lavere status,” fortæller hun.

Topledernes surfvaner kan skyldes, at de arbejder længere, og at grænsen mellem job og fritid er mere flydende for dem. Uanset hvad er det ikke givet, at private surfure i arbejdstiden fører til økonomiske tab, pointerer Cecilie Schou Andreassen.

”Det kan lige så vel tænkes, at privat netsurfing på jobbet også kan have positive følger. Nogle vil hævde, at det modvirker stress og kedsomhed, skaber trivsel og booster kreativiteten,” forklarer hun. *mia*

Økonomer på fødegangen får ros

Jordemødrene på Hvidovre Hospital, som har landets største fødeafdeling, roser nu hospitalets djøfere offentligt.

Jordemoder Trine Lind siger til P4 København – her citeret fra Politiken – at først undrede jordemødrene sig over, hvad økonomer kunne gøre for dem, men den forundring blev meget hurtigt vendt.

Økonomerne har skaffet jordemødrene bedre arbejdsforhold og nye fødestuer, fordi de fandt ud af, at langt de fleste fødsler sker om sommeren og satte spot på, hvordan det kunne håndteres.

Økonom på Hvidovre Hospital, Thomas Lehmann, siger til P4:

”Ifølge jordemødrene var fødegangen uforudsigelig, men når man har en logisk tankegang, som økonomer har, mener vi, at der er tendenser i alle ting.” *ebn*



Mandlige topdirektører er højere end resten af befolkningen. Det gavner ganske enkelt karrieren at tårne sig op, siger forsker.

LEDIGE FÅR OFTERE SKYLDEN

Arbejdsløse er dovne og kræsne, og de tager ikke ansvar nok for selv at finde sig et job.

Udsagn som dette – der beskriver dét at være ledig som noget selvforskyldt – er der flere af i aviserne nu end for 10 år siden. Det viser en indholdsanalyse, som centrum-venstre-tænkertanken Cevea har udført sammen med Min A-kasse.

Analysen undersøger, hvilket billede avisartikler og debatindlæg tegner af arbejdsløse, og resultaterne for 2013 og 2014 viser, at hver femte avistekst om arbejdsløshed har sit primære fokus på, at de ledige af den ene eller anden grund selv er skyld i, at de ikke har et job. I 2003 gjaldt det hver 10. artikel. *mia*

Jo højere uddannelse jo mere nærsynet

For hvert år man går i skole, bliver man mere og mere nærsynet. Der er nemlig mere end bare genetik med i billedet, når det gælder udviklingen af nærsynethed, skriver forskning.no.

Tyske forskere fra Mainz University Medical Center har undersøgt sammenhængen mellem nærsynethed og skolegang hos 4.658 tyskere.

Og det viser sig, at de, som havde brugt længst tid på skolebænken, var mest nærsynede – og for hvert skoleår der gik, blev de bare mere og mere nærsynede. Derfor konkluderer forskerne, at ydre faktorer har større indvirkning, end de genetiske faktorer har. *tsa*



Foto: Shutterstock

Brug for idéer? Gå en tur

”Det er, når man går, at de store tanker fødes,” skrev filosofen Friedrich Nietzsche, og tilsyneladende havde han ret. I hvert fald giver gåture en fordel, når man skal løse kreative opgaver, fremgår det af tidsskriftet Journal of Experimental Psychology.

To amerikanske uddannelsesforskere har i en stribe forsøg testet, hvilken effekt en spadseretur har på evnen til at få idéer. Uanset om man bevæger sig rundt udenfor eller går på et løbebånd, giver det bonus. Både mens de traskede derudad, og når de umiddelbart derefter sad på en stol, løste de motionerende deltagere deres kreative opgaver bedre end de forsøgspersoner, der sad ned hele tiden.

Der er dog ikke grund til helt at opgive at arbejde på kontorstolen. Eksperimenterne viste nemlig også, at gåture havde en svagt negativ effekt på evnen til at løse opgaver, hvor der kun var ét rigtigt svar. *mia*



Vi har målrettet forsøgt at henvende os til højtuddannede, der arbejder i Mariagerfjord og pendler til arbejde, ved blandt andet at invitere dem og deres familier med på bustur rundt i kommunen ... Men det er altså op ad bakke, hvis de bor og har taget deres uddannelse i Aarhus eller en anden større by

Borgmester Mogens Jespersen, Mariagerfjord Kommune, til Momentum om højtuddannede, som ikke vil bo i landkommuner.

Parat til næste spring?

Vi søger regelryttere der ikke er bange for forhindringer, og som har lyst til at lære fra de bedste i feltet. Bliv en af vores nye advokatfuldmægtige i København – se stillingsopslaget på www.lettkarriere.dk.

Djøferne går efter indflydelsen

Lyst til ansvar og indflydelse driver djøferne til at ville være ledere. Løn og status betyder ikke nær så meget, siger djøferne.

Af Eva Bøgelund / Illustration Mikkel Henssel

Det er ansvar og indflydelse, der driver djøfere mod et lederjob. Både dem, som er ledere i dag, og dem, som gerne vil være det i nærmeste fremtid.

Det viser en ny undersøgelse blandt erhvervsaktive djøfere om deres arbejdsliv.

Bemærk at det ikke er mændene, som trækker tallet om indflydelse op. Det er faktisk djøf-kvinderne, som sætter flest krydser her.

Der er typisk to begrundelser bag lyst til ansvar og indflydelse, siger professor på Aarhus Universitet og i KORA, Lotte Bøgh Andersen, som har forsket i motivation.

”Den ene er den altruistiske: Man ønsker ansvar, fordi man gerne vil gøre en indsats og noget godt for andre. Den anden er, at man gerne vil have magt og lov til at bestemme. Min vurdering er, at begge aspekter ligger i djøfernes svar.”

Frederik Luel, som giver djøf-medlemmer sparring i Djøfs Karriere- og Kompetencecenter, hører først og fremmest om det første fra djøferne.

”De går efter indflydelse. Ikke for deres egen skyld, men fordi de er drevet af at skabe resultater for deres virksomheder og organisationer.”

Tror de kan gøre det bedre

Martin Lundqvist, ledelsesrådgiver og medejer af konsulentvirksomheden Alomentor, mener, at svarene – også – er udtryk for, at mange djøfere mener, de ville kunne gøre det bedre end den form for ledelse, de er udsat for.

”Her putter der sig nok også nogle, som undervurderer, hvor svært det er at udfylde lederrollen.”

Men lysten til ansvar og indflydelse vidner samtidig om, at djøferne ønsker at skabe mening i kerneopgaven og udvikle, understreger han.

”Det er en positiv motivationsfaktor, som der er brug for i virksomhederne.”

”Indflydelse udvikler dig personligt og fagligt, og det vil djøferne rigtig gerne,” siger Frederik Luel.

Underdriver løn og status

Løn og status derimod kommer ind langt nede på listen over dét, der driver djøferne til et lederjob.

Men det skal man passe på med at overfortolke, siger Lotte Bøgh Andersen.

”Det er ikke socialt ønskværdigt at sige, at det er for lønnens og prestigens skyld. Vi ved fra andre undersøgelser, at folk – når de bliver spurgt om lønnens betydning – svarer lavere end den faktiske opførsel. For hvis man øger lønnen på en jobkategori, så skifter folk over til den.”

Det bekræfter Frederik Luel.

”Løn er også vigtigt, når jeg taler karriere med djøferne. Deres drive er først og fremmest at gøre en forskel, men de vil også have en løn, der matcher deres markedsværdi, ingen tvivl om det.”

Djøfisering på lederplan er et valg

I djøfiserings-debatten får djøferne skyld for at kannibalisere lederposter på andre faggruppers områder.

Skyldes det, at djøferne har større lyst til indflydelse og ansvar end andre faggrupper?

”Det har vi faktisk ikke tal for,” siger Lotte Bøgh Andersen.

”Men mange af Djøf-uddannelserne indeholder ledelse som disciplin, så det er forståeligt og hensigtsmæssigt, at de så også har lyst til at lede.”

Men om de trænger sig ind på andres fagområder af dén grund, er ikke en automatik, men et valg, fastslår hun.

”Før prioriterede man den fag-faglige ledelse højt. Nu prioriterer man også strategisk ledelse og personaleledelse. Men om man ønsker en fagprofessionel leder eller en generalist-leder, er hver gang et valg.”

Hver fjerde vil ikke være leder

Knap 40 % af ikke-lederne i undersøgelsen siger nej til, at de vil være ledere.

Begrundelse nr. 1 er, at de hellere vil satse på en karriere som specialist/generalist/projektleder/fagansvarlig. Næstvigtigste begrundelser er, at de ikke ønsker personaleansvar og ikke har lyst til ledelsesopgaven. Derefter kommer 'for mange personlige omkostninger' og hensynet til privatlivet.

Resten – godt 60 %, med kvinderne på samme niveau som mændene – vil godt være ledere nu eller engang i fremtiden.

Er fordelingen 40-60 udtryk for høj eller lav ledelsesmotivation hos djøferne?

"Den er helt, som jeg ville forvente det. Fordelingen afspejler meget godt, hvor mange af Djøf-uddannelserne, der har ledelse og styring med som disciplin på studiet," siger professor på Aarhus Universitet og i KORA, Lotte Bøgh Andersen.

I Dansk Magisterforening har de lige spurgt medlemmerne om det samme.

Her siger 57 procent af ikke-lederne nej. 8 procent siger 'Ja, i den nærmeste fremtid' og 35 procent siger 'Ja, men ikke lige nu'.

Blandt magistrene kommer 'Flere personlige udfordringer' ind på 1. pladsen som begrundelse for gerne at ville være leder. Dernæst 'Større indflydelse' og 'Flere faglige udfordringer'.

Hos ingeniørerne vil halvdelen af de nyuddannede ingeniører gerne være ledere. Det tal er steget over årene. ■

Ikke-ledere: Har du et ønske om at blive leder:

Ja, gerne i den nærmeste fremtid: **20 %**

Ja, men ikke lige nu: **41 %**

Nej: **39 %**

Mangler lyst til personaleledelse

Lyst til personaleledelse kommer først ind på en 4. plads hos både mænd og kvinder.

Det genkender Frederik Iuel fra sparringsamtalerne.

"De vil rigtig gerne have indflydelsen. Men af og til oplever jeg, at de har det svært med, at de som kommende ledere også skal forholde sig til hele medarbejderdelen med konflikter, problemer og utilfredshed, som jo er en naturlig del af ledelsesopgaven."

Men dén går ikke.

"Ledelse handler om mennesker. Vil man ikke det, skal man ikke søge et lederjob." ■

Dem, der gerne vil være ledere i den nærmeste fremtid: Vigtigste årsager til, at du gerne vil være leder:

1. Lyst til større ansvar/indflydelse **65 %**
2. Faglige udfordringer/udvikling **57 %**
3. Lysten til at skabe resultater gennem andre **49 %**

Dem, som er ledere: Vigtigste årsager til, at du blev leder:

1. Lyst til større ansvar/indflydelse **73 %**
2. Personlig udvikling **48 %**
3. Faglige udfordringer **43 %**

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er sendt til knap 5.000 beskæftigede djøfere. 1.053 har besvaret undersøgelsen. 63 procent er offentligt ansatte, mens 37 procent er privatansatte. 26 procent er ledere og 74 procent er ikke-ledere.

Mentalt er djøferne på arbejde 24/7

De fleste djøfer har ingen øvre arbejdstid og holder ikke fri, når de forlader arbejdspladsen. Alligevel har godt halvdelen en fin balance mellem arbejds- og privatliv.

Af Tine Santesson

Hovedparten af djøferne står stort set altid til rådighed for deres arbejdsgiver, og de har ingen højeste arbejdstid. Det viser en såkaldt arbejdslivsundersøgelse, som Djøf har gennemført.

Når djøferne skitserer deres arbejdsliv, ser det sådan her ud ifølge undersøgelsen:

70 % står til rådighed uden for normal arbejdstid.

62 % har en meget flydende arbejdstid.

61 % har ingen øvre arbejdstid.

53 % holder ikke fri, når de forlader arbejdspladsen.

Ovenstående tal får Helle Holt, seniorforsker hos Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI), til at udbryde:

”Det er voldsomt høje tal. Jeg skal da love for, at det fleksible arbejdsmarked i den grad er blevet til virkelighed.”

Hård kost

Helle Holt mindes en tidligere stressundersøgelse fra Djøf, der viser, at hver tredje djøfer i høj eller nogen grad føler sig stresset i hverdagen, og at næsten hver tiende djøfer har været sygemeldt på grund af stress det seneste år. Og hun vurderer, at der nok er en sammenhæng mellem de to undersøgelser.

”At de stort set altid står til rådighed og aldrig rigtig ved, hvornår de har fri, kan sagtens være forklaringen på, at nogle djøfer har svært ved at klare mosten.”

Jesper Bo Jensen, direktør i Center for

Fremtidsforskning, synes omvendt ikke, at tallene er voldsomt høje, når det gælder djøfer.

”Helt fra den gang jeg selv blev kandidat i 80'erne, var der jo rådighedstillæg i den offentlige sektor og ingen højeste arbejdstid i den private sektor. Der blev man da til klokken seks, hvis man blev bedt om det.”

Arbejdet frem for familien

Det, der til gengæld overrasker Jesper Bo Jensen, er følgende tal fra undersøgelsen:

24 % er i det daglige villige til at prioritere arbejdet højere end familien for at skabe en karriere.

55 % har ikke svært ved at finde balancen mellem arbejdsliv og familieliv.

”Ja, det overrasker mig faktisk. Mit bud vil være, at for bare nogle få år siden ville 50-60 procent nok have sagt, at de var villige til at prioritere arbejdet højere end familien. Djøfer har altid haft stort fokus på karrieren. Det har de stadig, men måske ikke så entydigt længere,” siger Jesper Bo Jensen.

Helle Holt hæfter sig særligt ved det andet tal. Hun vurderer, at når så forholdsvis mange tilkendegiver, at de har en fin balance mellem arbejdsliv og familieliv, kan det dække over, at det ikke kun er djøfer med hjemmeboende børn, der deltager i undersøgelsen. Det er nok alt andet lige nemmere for de unge og for seniorerne at få enderne til at mødes, mener hun.

Hvor længe bliver det ved?

Helle Holt spår, at der vil ske forandringer på den længere bane.

”Men det kræver, at vi begynder at få en mere kollektiv forståelse for, hvor meget og hvornår vi skal arbejde. Nogen må da snart begynde at diskutere, hvor længe det bliver ved med at gå,” siger Helle Holt.

Det kommer helt af sig selv, mener Jesper Bo Jensen.

”Jeg tror, vi vil komme til at se endnu mere fleksibilitet. Men det er, fordi vi i stadig højere grad forventer, at fleksibiliteten skal gå begge veje. Og jeg tror også, at vi vil komme til at se langt færre, der arbejder rigtig mange timer. Den tro baserer jeg på de mange unge, vi har interviewet - det er jo dem, vi i høj grad baserer vores fremtidssyn på. Deres klare holdning er, at de måske nok vil arbejde, og at de måske nok er fokuseret på karrieren, men det skal bare ikke være det eneste ene i deres liv.” ■

Om undersøgelsen

Undersøgelsen er sendt til knap 5.000 beskæftigede djøfer. 1.053 har besvaret undersøgelsen. 63 procent er offentligt ansatte, mens 37 procent er privatansatte. 26 procent er ledere og 74 procent er ikke-ledere.



Kammeradvokaten
Advokatfirmaet Poul Schmith

Hver EN STEN vendes

VI SØGER DE BEDSTE ADVOKATER, DER FORMÅR AT KOMME TIL BUNDS I SELV DE MEST KOMPLICEREDE SAGER

Grundighed og ordentlighed er centralt for, hvordan vi arbejder. Selv den mindste sag kan få store samfundsmæssige konsekvenser. Vi har som advokat for staten et særligt ansvar for, at alle sager får det rette juridiske udfald og ikke vindes for enhver pris.

Lige nu søger vi advokater med 1-4 års erfaring til vores afdelinger indenfor kontrakter og udbud samt proces.

Vores afdeling for kontrakter og udbud er et område i vækst med et stigende antal sager bl.a. om IT-kontrakter og -indkøb, udbud og tilrettelæggelse af udbudsforløb samt privatiseringer. Vores rådgivning knytter sig til alle stadier af

udbudsprocesser og kontraktindgåelse, og vi har stor erfaring i at planlægge udbudsforløb og i at skræddersy processer, der tager højde for vores klienters særlige ønsker og behov.

Procesgruppen har et stigende antal sager i landsretten og søger derfor en erfaren procedør med møderet for landsret. Proces beskæftiger sig med sager inden for bl.a. erstatning og forsikring, arbejds- og ansættelsesret, udlændingeret, socialret og konkurrenceret.

Begge steder bliver du en del af et dedikeret team af specialiserede advokater, der alle arbejder målrettet for at være den bedste advokat for staten og andre offentlige myndigheder.

Vi løfter et stort ansvar og vi løfter i flok.

Vi tilbyder vores medarbejdere et internt talentprogram, der indeholder udviklingsmuligheder inden for faglige, ledelsesmæssige, forretningsmæssige og personlige kompetencer.

Vi arbejder målrettet for fortsat at være en attraktiv arbejdsplads og samarbejdspartner – nu og i fremtiden.

Løft blikket™
www.kammeradvokaten.dk



Diplomater satser på sociale medier

Twitter er for længst blevet et nødvendigt værktøj i internationalt diplomati. Udenrigsministeriet lancerede i juni en officiel konto, men Twitter som virtuelt mødelokale må ikke fjerne fokus fra det traditionelle diplomati, lyder det.

I udlandet er Twitter en fast del af diplomaters, politikeres og ministeriers kommunikation. Her udøver USA's førstedame, Michelle Obama, såkaldt 'hashtag diplomacy' i bøn for 250 bortførte skolepiger i Nigeria.

Af Andreas Thau Loftager, freelancejournalist / Foto Polaris Images

Storbritannien, den 24. maj 2011. Som en steppebrand spreder medierne en nyhed om, at Danmark har indført importforbud mod det populære smøreprodukt Marmite, og sensationsprægede artikler deles hurtigt på nettet. På Twitter giver borgere udtryk for deres følelser med tweets som "Denmark has banned Marmite. Seriously considering banning Denmark". Og folk opretter hurtigt Facebook-grupper i et forsøg på at give deres indignation en samlet stemme: "Save Marmite in Denmark, Boycott Danish Bacon and Lego Now!"

Karen Melchior, kandidat for De Radikale ved EP-valget i maj, husker, at hun som ambassadesekretær i London fulgte udviklingen på de sociale medier. Allerede i 2011 var Twitter en af ambassadens officielle kommunikationskanaler, og Karen Melchior fik hurtigt gyldt olie på vandene med de korte beskeder.

"Når folk tweetede, at Danmark havde forbudt Marmite, kunne jeg svare, at der ikke var tale om et forbud, men at det blot indeholder et stof, der er særlige regler for i Danmark. I stedet for at folk fortsatte med at piske stemningen op, fik de pludselig en produktiv følelse af, at ambassaden tweetede til dem – og det syntes de egentlig var lidt fedt."

Ambassadens klare og ærlige Twitter-kommunikation var med andre ord med til at forhindre misforståelsen i at få negativ indflydelse på dansk handel og eksport.

Øget dansk fokus

Under ét ord kaldes det 'twiplomacy', når statsoverhoveder, regeringer, ministerier, ambassader og deres embedsværk bruger Twitter som et decideret diplomatisk værktøj.

Det er ikke et nyt koncept, men da Twitter først for nylig er slået igennem i Danmark, er det langt fra alle Udenrigsministeriets diplomater, der som Karen Melchior har gjort de korte beskeder på maks. 140 tegn til en del af deres virke. Forskningsprojektet twiplomacy.com, der kortlægger udenrigspolitiske tilstedeværel-

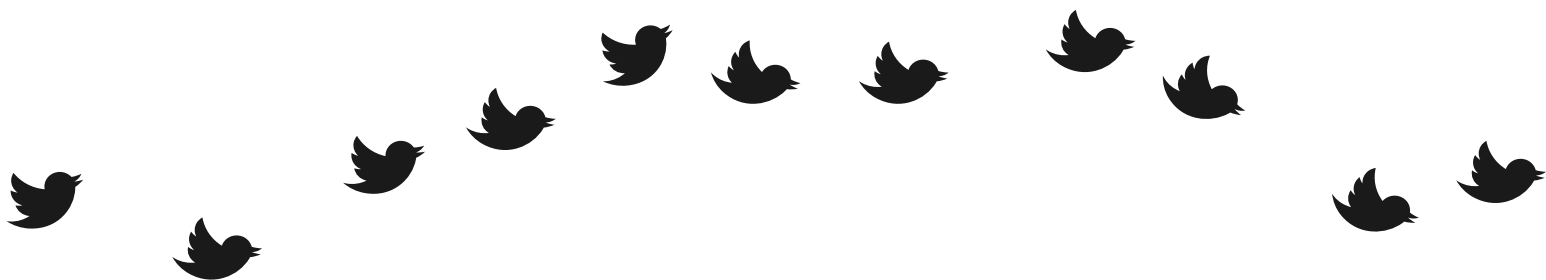
ser og aktiviteter på Twitter, bider således også mærke i, at den danske regering per juni 2014 stadig er en af de eneste i EU uden en Twitter-profil. Statsminister Helle Thorning-Schmidt har godt nok en profil – ligesom 68 pct. af verdens stats- og regeringsledere – men trods knap 7.000 følgere har profilen været inaktiv siden oprettelsen i 2011.



INAKTIVITET: Der er flere profiler på Twitter under statsministerens navn, men kun @HelleThorningS har en vis (tålmodig) skare af følgere. Men hvem ved, måske skriver statsministeren sit første tweet, når profilen fylder tre år til september.

I Udenrigsministeriet har der i nogen tid været fokus på Twitters diplomatiske muligheder. Ministeriets strategi for kommunikation i 2014-2016 indeholder derfor et mere systematisk fokus på mulighederne på de sociale medier, ligesom der afholdes kurser for ambassaderne. Og udenrigsminister Martin Lidegaard tweeter gennemsnitlig mindst én lille besked hver dag.

Kulminationen på indsatsen kom til Folkemødet i juni, da ministeriet overtog kontoen @UM_dk, hvor en privatperson i 14 måneder havde linket til artikler på ministeriets hjemmeside. Jo Bressendorff, der er fuldmægtig på Udenrigsministeriets kontor for public diplomacy og kommunikation, forklarer baggrunden for den nu officielle Twitter-tilstedeværelse:



”Vi har set frem til at lancere den som supplement til de øvrige kanaler, for der har helt sikkert været situationer, hvor vi har tænkt: ’Nu har vi brug for en Twitter-profil!’,” siger hun og tilføjer:

”Facebook er en blød og borgerrettet kanal, mens Twitter mere er for politikere, meningsdannere og andre diplomater. Så det passer ret godt til det, vi laver.”

Ingen grund til tøven

Spørger man kommunikationsbureauet Geelmuyden Kienes digitale direktør, Benjamin Rud Elberth, havde Udenrigsministeriet haft fordel i at have været tidligere til stede på Twitter med en officiel konto. Han forstår ikke, at det tog over et år at overtage @UM_dk-profilen, for man risikerer at tabe folk, når man ikke er officielt til stede, forklarer han:

”I dag kan man ikke lægge traditionel kommunikation på sin hjemmeside og forvente, det bliver læst,” siger Benjamin Rud Elberth, der rådgiver både private og offentlige aktører i brug af sociale medier.

”Man skal ud på Twitter, hvor samtalen er, og lægge sin kommunikation i hånden på meningsdannere og journalister.”

En lignende pointe kommer Karen Melchior også med, når hun reflekterer over sine erfaringer fra tiden på ambassaden i London:

”Internationale journalister tænker ikke nødvendigvis på, hvad Danmarks officielle holdning er til en sag. Men hvis vi går aktivt ud og fortæller det, kan de bringe den. Og de ringer måske til ministeren og beder om et citat eller en uddybning. Vi skal være der – ellers bliver vi glemt i mylderet,” siger hun.

Jo Bressendorff understreger, at Udenrigsministeriet hele tiden har haft de sociale medier som indsatsområde, Facebook har blot taget mere fokus end Twitter.

”Vi har måske været tilbageholdende på Twitter, men kun fordi vi ville bruge det rigtigt. Facebook har jo været mere udbredt i Danmark,” siger hun og nævner som eksempel, at ministeriet siden

april 2013 har sendt forslag til tweets ud til embedsværket, som kan bruges som en del af Danmarks samlede ’nation branding’.

Udenrigsministeriet har også på andre måder brugt Twitter uden at have haft en konto selv – som da man i foråret 2012 oprettede to konti som aktive kommunikationskanaler for EU-formandsskabet.

Dræb debatten før giraffen

Der har de seneste år været flere eksempler på, at Danmarks omdømme i udlandet stod til at lide et knæk. Såsom da den raske giraf Marius blev aflivet og fodret til løver foran et fascineret og måbende publikum i Københavns Zoo.

Og foran et rasende og globalt publikum på de sociale medier.

”Det er fuldstændig ude af proportioner, at det her har givet os så meget opmærksomhed, for det er noget, alle lande gør. USA, Storbritannien og Danmark gør det,” sagde Københavns Zoos viceadministrerende direktør, Bengt Holst, til amerikanske CNN i et af de mange tv-interviews.

Heldigvis for Danmark, og for Københavns Zoo, løb kritikerne panden mod hans solide og klare kommunikation, og i maj kvitterede Politiken ved at kalde ham Årets Københavner. Avisen lagde især vægt på, at Bengt Holst på egen hånd havde forsvaret Danmarks omdømme i udlandet:

”I verdenspressen havde ordet Danmark ikke haft en fælere klang siden tegningskrisen,” lød det i avisen efter prisoverrækkelsen.

Ifølge Benjamin Rud Elberth fra Geelmuyden Kiese burde den effektive kommunikation ikke have ligget i Bengt Holsts hænder alene. Og Twitter havde været et oplagt sted at få korrigeret samtalen om Marius, så snart man fra officiel side kunne se, at den kunne få konsekvenser for danskere i udlandet.

”Det havde hjulpet Udenrigsministeriet at melde klart ud. Hvis der er en samtale, man kan nuancere på de sociale medier, skal man gøre det. Især hvis den verserende samtale er værre end ens

“Man skal ud på Twitter, hvor samtalen er, og lægge sin kommunikation i hånden på meningsdannere og journalister”

Benjamin Rud Elberth

“Vi har haft held med at arrangere møder bare ved at sende et tweet til en viceminister eller en højtstående embedsmand. Det handler om at nå folk, hvor de er”

Mikael Ekman, souschef på ambassaden i Indonesien

egen version og sandheden. Og i tilfældet med Zoo virkede det jo, som om der var tale om bestialske mord,” siger Benjamin Rud Elberth.

Selv hvis Udenrigsministeriet havde haft en officiel profil, mener Jo Bressendorff dog ikke, at det bør kommunikere i en sag, der handler om en privat aktør. Da sagen om Københavns Zoo rullede, brugte man derfor Denmark.dk's Twitter-profil, @denmarkdotdk, til at henvise til Københavns Zoos egne fakta om sagen, forklarer hun og tilføjer, at man dog i disse grelle tilfælde tilbyder kommunikationsrådgivning til de private aktører.

Og så holder Udenrigsministeriet selvfølgelig skarpt øje med, om negative sager som den om Marius får indflydelse på ambassadernes arbejde:

”Når det rammer vores repræsentationer i udlandet, er det vigtigt, at vi er opmærksomme på, hvad der rører sig på de sociale medier. Hvis vi tidligt kan se, at der sker noget negativt, kan vi hjælpe vores kollegaer derude mest muligt,” siger Jo Bressendorff.

Tweet me to your leader

Mikael Ekman, souschef på ambassaden i Indonesien, bruger Twitter dagligt. Han er enig i, at Udenrigsministeriet er blevet mere opmærksom på digitalt diplomati. Dog mener han, at ministeriet kun kan hjælpe repræsentationerne et lille stykke af vejen – både i forhold til krisekommunikation og brugen af Twitter generelt.

”I den sidste ende er det op til de enkelte medarbejdere at springe ud i det,” siger han.

Og personligt har han været overrasket over, hvor effektivt Twitter har kunnet bruges til at skabe direkte kontakt til politiske aktører:

”Twitter er klart noget, vi kan bruge på ambassaderne. Selvfølgelig i public diplomacy, men også idet det giver adgang til landets beslutningstagere. Vi har haft held med at arrangere møder bare ved at sende et tweet til en viceminister eller en højtstående embedsmand. Det handler om at nå folk, hvor de er,” siger Mikael Ekman.

Twitter som gensidig kommunikationskanal er også noget, folkene bag førnævnte Twiplomacy-studie nævner i deres analyse.

”Mens antal følgere er vigtigt, er antallet af gensidige forbindelser endnu vigtigere,” siger Jeremy Galbraith, CEO hos Burson-Marsteller for Europa, Mellemøsten og Afrika.

Twitter kan bare kun bruges til denne type bilateral kommunikation, hvis man som person eller institution er aktiv bruger, lyder den simple analyse.

Twitter godt, men virkeligheden bedst

De diplomatiske muligheder på Twitter er dog ikke ensbetydende med, at man som dansk diplomat anno 2014 skal have en profil. For selvom twiplomacy boomer mange steder, er der stadig lande, hvor mediet slet ikke er slået igennem.

Og hvis man ikke kan nå nogen med sin profil, risikerer man, at den langsomt bliver inaktiv, eller at man kæmper for at holde noget ubrugeligt i live. Derfor er det traditionelle diplomati vigtigst, fastslår Jo Bressendorff.

”Twitter-profilen er kun et supplement, vi opfordrer folk til at bruge. Vi vil ikke risikere halvdøde profiler, fordi vi tvinger folk til at søsætte noget, de ikke kan løfte. Der er et stort ressourcepres på ambassaderne – de har travlt,” siger hun.

Generelt er der enighed om, at behovet for at være aktiv på Twitter veksler, alt efter hvor i diplomatiet, man arbejder. Men som Karen Melchior siger, bør man som diplomat acceptere, at Twitter bliver en del af rollen fremover:

”Man skal tænke på Twitter som en naturlig del af det at være diplomat. Ligesom du går til receptioner for at styrke dit netværk, skal du også være til stede i den verdensreception, Twitter er.” ■

LAV DINE EGNE TWITTER-ANALYSER

foller.me > Basal fakta om brugere

twitonomy.com > Analyseprogram brugt af folkene bag Twiplomacy-studiet

mytoptweet.com > Viser brugerens mest populære tweets



gadgets til djøferen

Af Morten Bay, mediestrateg, journalist og forfatter

Den bedste Android-smartphone er blevet endnu bedre

Da LG sendte flagskibs-telefonen G2 på gaden sidste år, var der bred enighed om, at den var en af de bedste Android-telefoner, man kunne købe for penge. Nu har LG så sendt efterfølgeren på gaden, med navnet G3. Den er en anelse større (8mm i højden) end sin forgænger og 6 gram tungere. Til gengæld får du en større skærm, der går endnu mere ud til kanten af telefonen. Oppløsningen er på 2560x1440 pixels, hvilket er mere end dit HD-tv i stuen. Det gør især tekst nemt at læse. Der sidder et stort batteri i telefonen og et 13 Megapixels kamera, der kan optage video i 4K. Og hjernen bag det hele er en kraftig quad-core Snapdragon 801-processor. Hvis du er på jagt efter en Android-telefon, bør du helt sikkert tjekke den ud.



Et OLED-tv, du kan betale

Indtil nu har OLED-tv kun været for entusiaster og folk med meget dybe lommer. Men nu kan folk med en mere almindelig økonomi og sans for god billedkvalitet også være med. LG rykker nemlig ikke blot på smartphones. Også på tv-siden er de godt i gang med at rodfæste sig i markedet. Nu kommer de med det første tv baseret på OLED, der koster mindre end 20.000 kroner. OLED-tv'er har et knaldskarpt og flot billede, fordi hver enkelt pixel i billedet vises af sin egen lysdiode. Der er tale om et buet 55" tv med det knap så mundrette navn LG55EC930V. Rammen er kun 4,3 mm på det tyndeste sted, så er der tale om et lækkert, slankt design.



MÅNEDENS GADGET-BOMMERT:

Samsung GALAXY S5

Det startede ellers så fint for Samsung. Der var masser af hype omkring lanceringen af deres nye flagskibs-telefon, GALAXY S5, op til lanceringen. Men da smartphonen blev vist frem for verden, manglede den mange af de features, som rygterne havde omtalt forud for annonceringen.

Med undtagelse af de første uger efter lanceringen, har GALAXY S5 været lidt en fiasko. Det fik Samsungs design-chef til at forlade sin post umiddelbart efter. For nogle uger siden fremlagde Samsung så et af deres værste regnskab i årevis, og nu brænder jorden tilsyneladende også under topchefen JK Shin. Alt sammen på grund af en fejlslagen smartphone-lancering.



Chromebook bliver voksen

Hvis du har hørt om Chromebook, så ved du formentlig, at der er tale om en lidt speciel laptop. Det er Google, der står bag styresystemet ChromeOS, som disse både billige, lette og langtidsholdbare pc'er kører med. Udfordringen ved dem er, at ChromeOS kræver en online-forbindelse, da det meste er baseret på skyen, sådan at selve computeren ikke behøver være særlig kraftig. Nu kommer der imidlertid en Chromebook fra Acer, der er baseret på en Intel Core i3-processor. Det betyder, at du nu får, hvad der svarer til en "rigtig" laptop, men til en pris på under 2.500 kr. Den nye udgave af C720, som modellen hedder, kan holde 8,5 timer på batteriet. Så det kan være et muligt alternativ til en Ultrabook-laptop.



DISSE APPS SKAL DU DOWNLOADE I DENNE MÅNED:

► SaneBox

(iOS, Android, Windows Phone)

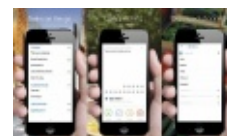
Hvis du, som så mange af os, skal lede efter de vigtige emails i en høstak af nyhedsbreve, tilbud og sociale opdateringer, kan SaneBox være en løsning. Tjenesten fungerer både på smartphonen og computeren og laver en mappe, hvor e-mails, der kan vente, bliver placeret. SaneBox virker med din nuværende e-mail-app og studerer dine vaner for at finde ud af, hvad du gerne vil se og ikke se i indbakken. Man kan prøve systemet gratis i 14 dage via sanebox.com.



► Any.do

(iOS, Android)

Any.do er en af de mest populære "to-do"-apps derude. Det skyldes blandt andet, at dine gøremål altid er synkroniserede på tværs af platforme. Men den er især populær på iPhone, fordi du her kan bede Any.do om at minde dig om et givent gøremål, når du befinder dig på et bestemt sted – hvilket kan være praktisk i et supermarked. Hvis man gider tale engelsk til sin telefon, kan man også indtale gøremål i stedet for at taste.





**Der er rigtig mange hundeslæder i Grønland,
men de fleste af os tager bussen på arbejde**

Djøf boligmarked



Hvis du er medlem af Djøf, kan du sælge, bytte og udleje boliger i djøfbladet og på djoefbladet.dk/boligsiden. 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

IBP studerende på CBS søger studiebolig

Jeg er en rolig og ansvarsfuld 20-årig pige, som søger lejlighed i København. Jeg er netop startet på International Business and Politics på CBS, og derfor ønsker jeg stærkt at flytte tættere på studiemiljøet. Jeg er interesseret i lejligheder på Nørrebro, Østerbro, Vesterbro, Frederiksberg samt Indre By på min. 40 m² med overtagelse hurtigst muligt. Lejeperioden skal være på min. 6 måneder. Kontakt charlottehaun@hotmail.com

2 kommende jurastuderende søger lejlighed i Århus

Vi er 2 drenge, som søger bolig i forbindelse med, at vi starter på jurastudiet til september. Vi er åbne overfor alt, også lejemaal som har en begrænsning på lejeperioden. Vi er begge 2 meget ansvarsbevidste og i øvrigt stille og rolige unge mænd, som søger noget at bo i. Kontakt joachimmortensen@me.com Telefonnr.: 31506744

Nyuddannet cand.mag fra Aarhus søger bolig i København

29-årig nyuddannet cand.mag i Internationale Studier fra Aarhus Universitet søger bolig i København. Gerne Kbh Ø, K, V, S, N, Frederiksberg, Christianshavn, Hellerup. Værelse i dele-lejlighed med jævnaldrende, 1-2-3 værelses-lejlighed. Max 5.500 kr./md. Hvis delevenlig lejlighed, vil jeg udleje værelse til en veninde eller min niece og så er max 9.000 kr./md. Jeg ryger ikke, har ingen husdyr og ser det som en selvfølge at behandle andre menneskers lejlighed/ting med respekt. Har reference fra tidligere lejer, hvis det ønskes. Kontakt natasha.ulrich@hotmail.com

Landidyl på Als til salg

Med udsigt til fyrtårn og Lillebælt sælges køn gammel nedlagt landejendom på 2800 m² grund. 180 m² renoveret, velindrettet og yderst velholdt bolig med jordvarme og genvex. Beliggende midt i rekreativ natur med kort afstand til Dyvig Badehotel, lystbådehavn og golfbane. Ejendommen kan sælges som en flexbolig. Pris kontant kr. 1.745.000. Kontakt riisgaard-petersen@bbsyd.dk Telefonnr.: 23461519

Charmerende 2-plans lejlighed i byggeforeningshus på Østerbro

Vil du gerne have villastemning men stadig bo i byen? Vi sælger vores dejlige 4-værelses lejlighed på 86 m² i Lyngbyvejskvarteret på Ydre Østerbro. Lejligheden har bl.a. brændeovn, soveværelse med fritlagte bjælker og hyggelig gårdhave. Lyngbyvejskvarteret er kendt for sine mange børn, gode stemning og fælleshus med mulighed for fællesspisning, yoga, fastelavnsmøder, juleklip mv. Desuden stort fælles loppemarked og sommerfest i kvarteret. Tæt på supermarkeder, transport ind og ud af byen og den hyggelige Designcaféen i Haraldsgade. Pris: 2.750.000 – Ring til Nina (se nummer herunder) eller søg på sagsnr. 21002219 på EDC.dk. Kontakt ninasuenson@gmail.com Telefonnr.: 41851185

Sensommer i Sydfrankrig. Charmerende feriebolig udlejes

Stort smukt beliggende feriebolig udlejes. Huset har 4 soveværelser, stor stue og landkøkken og stor pool. Få mere information på www.lysteil.dk Kontakt dorthe@lysteil.dk Telefonnr.: 24679810

Berlin: renoveret 3-vær. ferielejlighed i Kreuzberg

På et udsigtshjørne i Kreuzber - med kanal og marked tæt på - ligger en 88 m² renoveret lejlighed med plads til 3-4 voksne. Børn 0-6 år gratis. Stor entre med adgang til badeværelse samt alrum. I alt 4 sovepladser fordelt på to dobbeltsenge i hver sit værelse, imellem ligger stue/køkken/ alrummet med udgang til balkonen. Moderne badeværelse, incl. vaskemaskine. Få min. fang til kanalen og marked i det fri. Lejligheden kan lejes i kortere eller længere periode, efter aftale med ejer. Se billeder, bykort, trafikforbindelser, ledige dage: www.kreuzberglejlighed.dk Kontakt solgerddk@gmail.com Telefonnr.: 26131887



Bliver du snydt for djøfbladet?

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

Jurister med fokus på forretning



ACCURA er en af erhvervslivets foretrukne advokatvirksomheder. Vores speciale er transaktioner, herunder de største og mest komplekse virksomhedshandler og ejendomstransaktioner i Danmark.

Vi er en utraditionel advokatvirksomhed, hvor juraen ikke er et mål i sig selv, men blot et værktøj til at sikre forretningsmæssig værdi for vores kunder.

Hvis du er en dygtig jurist eller cand.merc.(jur.) med ambitioner om at gøre en afgørende forskel for dansk og internationalt erhvervsliv, så søg en af vores opslåede stillinger eller send os en uopfordret ansøgning. Vi tilbyder gode arbejdsforhold, et stærkt fællesskab og en attraktiv løn med overtidsbetaling fra første overarbejdstime.

Vores domicil er beliggende i Hellerup, knap 15 min. fra Københavns centrum, og vi er 175 medarbejdere, heraf 100 jurister.

Læs mere på accura.dk

ACCURA
forward reflection

International karriere i Stockholm og LinkedIn



MIN KARRIERE

Mikkel Preisler fra LinkedIn Nordics i Stockholm læste offentlig forvaltning på RUC. I dag har han arbejdet 15 år i udlandet i store internationale virksomheder.

Af Eva Bøgelund / Foto Elis Hoffman

Mikkel Preisler, 41 år, taler svensk, dansk, engelsk og fransk på sit job i LinkedIn Nordics i Stockholms centrum. Hjemme i lejligheden på Kungsholmen tales der fransk og dansk. Hans kone, Cécile, er fransk, men taler mest engelsk på sit job i Oriflame. Milla på fire og Elliot på halvandet taler fransk hjemme, svensk ude og lidt dansk med far.

De sidste syv år har familien boet og arbejdet i Stockholm. Mikkel Preisler har løbet Vasaløb, det ikoniske skiløb på 90 km, to gange og er medlem af Djøfs svenske søsterorganisation, Jusek.

Han har også lært sig flydende svensk i tale og skrift, for den velkendte model med bare at forsvenske sit danske lidt er ikke seriøs, mener han.

Da han i sin tid læste offentlig forvaltning på RUC, lå en international karriere ikke i kortene.

Det hele startede, da han blev praktikant i det gamle Ribe Amts EU-kontor i Bruxelles. Det var så spændende at komme væk fra skolebænken, at han glemte alt om specialet oppe i Roskilde og sagde ja, da de tilbød ham et fast job som konsulent.

Det førte ham videre til et job som Account Manager i det internationale revisions- og konsulenthus PwC og deres firma i Bruxelles. Da Cécile så fik tilbudt job i Stockholm, tog de springet, fordi han kunne fortsætte karrieren i PwC deroppe.

I PwC i Stockholm arbejdede han med strategi, forretningsudvikling og træning i konsulent- og skatterådgivningsdelen. Det sidste år som forretningsudviklingsansvarlig for PwC Sveriges skatterådgivning med fokus på salg og kunderelationer.

Og *voilà* – som de siger på fransk – har vi linket til LinkedIn.

”Jeg havde med interesse fulgt LinkedIn's vækst og spredning som professionelt

socialt medie. Så da de kom og tilbød mig et job med ansvaret for at skaffe nye virksomhedskunder i Norden, sagde jeg ja.”

LinkedIn sælger en række online-løsninger, som virksomheder kan bruge til at brande sig og rekruttere spidskompetencer med.

”Vi hjælper virksomhederne, så de bedre kan opbygge relationer til specifikke faggrupper og arbejde bedre med social rekruttering i et professionelt socialt medie som LinkedIn.”

På trods af familiens internationale præg er lille Danmark ikke udelukket som næste destination.

”Nej. Min kone holder meget af mit Danmark. Specielt Tisvilde! Vi ville komme tæt på børnenes danske bedsteforældre, og der er rige muligheder for at arbejde internationalt med base i København.”

Men ikke kun København, tilføj han. Glem ikke Danfoss, Grundfoss, Lego, Ecco og Vestas. For ikke at tale om alle de små og mellemstore virksomheder ude i landet, der er verdensmestre i en eller anden niche, som man aldrig har hørt om.

”Selvfølgelig tænker jeg da over, om det er svært at blive re-integreret efter 15 år ude. Men vi har jo trods alt ikke boet i Langt-bortistan, så mon ikke det skal gå.” ■

Du er BA i offentlig forvaltning og lidt til. Kan du få et job i dansk offentlig administration i dag?

”Nu ligger det ikke lige for i mine planer. Men nej, jeg tror umiddelbart, at man i det offentlige vil have svært ved at matche min profil med deres. Men jeg kan tage fejl.”



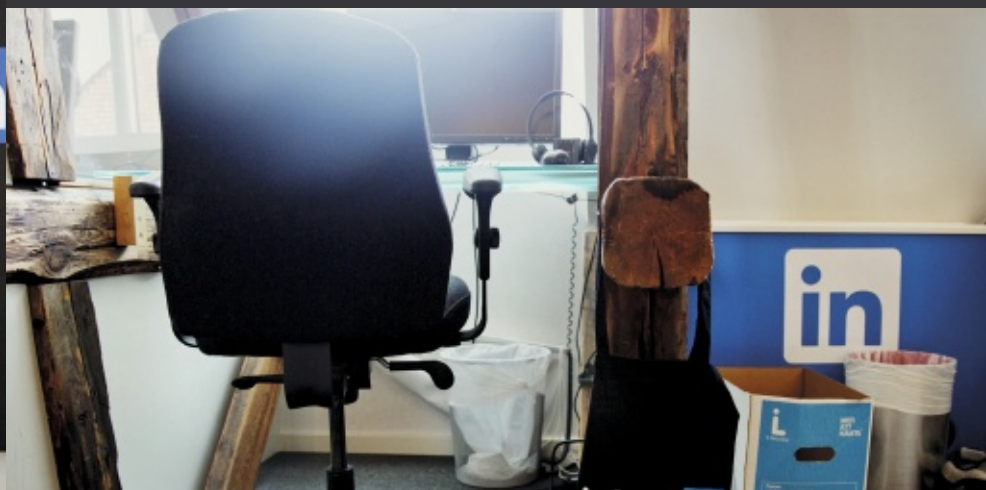
Hvad har du at sige til danske djøfere om fremtidens internationale karriere?

”Store virksomheder rekrutterer i stigende grad internationalt til både specialist- og ledende stillinger i Danmark. Arbejdssproget er ofte engelsk, officielt i hvert fald, og kundebasen global. Jeg har svært ved at se, hvordan man kan klare sig uden en international profil, dvs. studier og/eller arbejde i udlandet. Plus kulturforståelse!”



Hvad skal unge djøfere tænke på, hvis de vil ud?

”Hvis de grundlæggende faglige kompetencer er på plads, vil jeg helt klart sige sociale kompetencer. Ikke kun sprog, men også kulturforståelse. Evnen til at sige de rigtige ting på de rigtige tidspunkter eller som minimum ikke at sige det forkerte på det forkerte tidspunkt. Sprog er naturligvis også vigtigt, helst mere end blot engelsk. At så mange internationalt snakker engelsk, tror jeg, har gjort os lidt dovne.”



Hvad er mest træls ved danskere set udefra?

”Som udgangspunkt har danskere et godt ry. Men jeg oplever til tider, at man taler lidt før, man tænker. Man har ikke helt det filter, som andre har. Nogen vil måske sige, at det er godt at kalde en spade for en spade. Men nogle gange kan man jo godt kalde den noget andet – eller helt lade være – hvis det nu kan fremme relationen eller dialogen.”

Hvad er bedst ved danskere set udefra?

”Den kontante tilgang til tingene kan, hvis man rammer den rette balance, være forfriskende og nedbryde barrierer. Og så er vi jo meget hyggelige.”

Studieliv



Tuba Shah er opvokset i Danmark, og hendes forældre stammer fra Pakistan. For tre år siden valgte hun af religiøse årsager, og som den eneste kvinde i familien, at bære tørklæde.

Mit bachelorprojekt: **Tørklædet undertrykker ikke højtuddannede muslimer**

Tuba Shah interviewede ni højtuddannede tørklædebærende muslimske kvinder om deres selvopfattelse. Ingen af dem genkendte sig selv som undertrykte eller ufrie.

Af Mads Matzon / Foto Petra Kleis

Tuba Shah valgte at skrive om det muslimske tørklæde i Danmark, da hun på et tidspunkt fik afslag på et job, fordi hun bar tørklæde. Det satte nogle tanker i gang hos hende, som førte til emnet på hendes bachelorprojekt. Hun læser Interkulturel Markedskommunikation på CBS.

Hvad handlede din opgave om?

”Om tørklædebærende højtuddannede kvinder i det danske samfund. Jeg satte to ting i kontrast. Den ene var den offentlige diskurs omkring tørklædebærende kvinder i Danmark. Den anden var kvindernes egen selvopfattelse.”

Hvad mener du med ’diskurs’?

”Det er, hvordan et emne bliver forstået i et samfund. I dette tilfælde er det, at kvinderne er undertrykte, primitive, tilbageholdende, passive og uden de samme muligheder som en ’fri’ dansk kvinde.”

Hvordan greb du opgaven an?

”Jeg interviewede ni tørklædebærende kvinder. Alle var ressourcestærke og med

forskellige uddannelsesbaggrunde. De vidste, hvad de talte om, og hvor de stod henne. Jeg spurgte dem om deres selvopfattelse i forhold til tørklædet.”

Hvordan opfattede de sig selv?

”Som frie og med lige så mange muligheder som enhver anden kvinde. De studerede og arbejdede og gjorde, hvad de ville. Det var interessant at se, hvor stor forskel der var på deres og samfundets generelle opfattelse.”

Var du overrasket over, hvad du fandt frem til?

”Ja. Særligt da jeg gik i dybden med diskursen gennem flere undersøgelser om emnet. Jeg troede efterhånden, at den var ændret i Danmark. Vi lever trods alt i 2014.”

Hvad kan konklusionen bruges til i virkelighedens Danmark?

”Danmark er et multikulturelt samfund med mange forskellige individer. Jeg kan godt blive lidt bange, når den offentlige diskurs stadig er, som den er. Hvis man

kan acceptere så meget andet og lave så mange nye normaliteter, hvorfor i alverden kan vi så ikke ændre opfattelsen af tørklædebærende kvinder?”

Føler du dig selv undertrykt?

”På ingen måde. Tværtimod. Tørklædet i dag er blevet en symbol på den religion, man tilhører. Jeg bor i et samfund, hvor jeg studerer og arbejder, og samtidig viser jeg, at jeg er en pakistansk muslimsk kvinde. Det, synes jeg, er superfint.” ■

OPGAVENS TITEL:
Tørklædet i Danmark.

OPGAVENS KONKLUSION:
Der er stor forskel på højtuddannede tørklædebærende kvinders selvopfattelse og offentlighedens generelle mening om dem.

djøfbladet.dk



Deltag i debatten

5%

Vi er flere
end 80.000
medlemmer
i Djøf

i rente

Det giver
en masse
fordele

Der kommer
hvert enkelt
medlem
til gode

til dig

Som medlem af Djøf kan du få adgang til en lønkonto* hos Lån & Spar, hvor du får 5% i rente på de første 50.000 kroner og 0% på resten. Så får du mere ud af dine penge. Når 80.000 medlemmer står sammen, kan vi forhandle os frem til en masse gode fordele.

Så det bliver billigere for os allesammen. Hver især.

Ring til Lån & Spar på 3378 1949 eller læs mere på djoef.dk/bank

lån & spar

din personlige bank

*Du skal være færdig med din uddannelse og samle hele din økonomi i Lån & Spar. Dit realkreditlån behøver du først flytte, når du lægger det om. Ændringer af eksisterende og eventuelt nye realkreditlån skal formidles gennem Lån & Spar og Totalkredit. LSBPrivat® Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services. Lån & Spar skal kunne kreditvurdere din økonomi i forhold til den samlede pakke. Rentesatserne er variable og gældende pr. 1. august 2013.





**Der er
mammor i
mangfoldighed**



Hvis en virksomhed i Struer kan rumme en italiener, en bankdirektør kan lede en indisk IT-specialist, og kvindelige topledere føler sig værdsat, kan det ses på bundlinjen. Vi har brug for mere mangfoldige arbejdspladser i fremtiden, og derfor skal diversitet tages alvorligt, mener **Heidi Rottbøll Andersen**, direktør i Living Institute.

Af Anders C. Østerby, freelancejournalist
Foto: Pelle Rink





Hvis man som virksomhedsleder har ansatte, der ikke ligner hinanden, kan man tjene flere penge. Det mener erhvervsorganisationer som DI, Dansk Erhverv og politikere, som over en bred kam anbefaler danske virksomheder hyre flere internationale medarbejdere.

Djøfbladet har bedt Heidi Rottbøll Andersen gøre os kloge på diversitet og mangfoldighed. Hun er stifter og direktør i virksomheden Living Institute, som sidste år rådgav 175 kunder i 14 forskellige lande.

Interviewet skulle egentlig foregå i Living Institutes lokaler i det indre København. Men domicilet har fået et ansigtsløft hen over sommeren og er endnu ikke klart til at modtage gæster, så vi mødes i stedet i direktørens private hjem på Østerbrogade. Det viser sig dog, at firmaet heller ikke er klart til at huse sine egne ansatte, for i dagens anledning er de rykket sammen omkring spisebordet i den lyse stue.

På vej ned til Café Dag H, som bliver nødløsningen, beklager Heidi Rottbøll Andersen sig over standarden hos de firmaer, der skulle levere nyt bredbånd, møbler og malerarbejde.

“Danmark er en bananrepublik,” lyder det bombastisk.

Hun siger det med et smil på læben,

men mener det til en vis grad. Danskere, der flytter til udlandet for at arbejde, brokker sig over mañana-kultur, for meget bureaukrati, at folk er upålidelige, og at de ikke kan overholde en aftale.

“Men det er sjovt nok det samme, som udlændinge oplever i Danmark. Så måske kan vi ikke bebrejde kulturen for alle vores problemer,” siger hun.

Danskerne er et stammefolk

At der er problemer forbundet med at være et multikulturelt globalt orienteret samfund og dermed skulle kommunikere og arbejde sammen med nogen, der ikke ligner os selv, er uomtvisteligt, lader Heidi Rottbøll Andersen forstå, da vi har fundet et uforstyrret hjørne inden for i caféen, nogenlunde i ly for trafikstøjen på Dag Hammerskjolds Allé.

“Vi er trods de seneste tredive års indvandring stadig et meget homogent folk. Et stammefolk, som nu bliver set af andre, fordi vi har aktiviteter i udlandet. Ni ud af ti medarbejdere i de tyve største danske virksomheder sidder i udlandet,” siger hun.

Heidi Rottbøll Andersen forklarer, at det uundgåeligt giver problemer, når vi danskere møder andre, som var de som os selv. Hun sætter det på spidsen med historien om en direktør for en stor dansk medicinalvirksomhed, som i USA skulle tale til et par tusind forsamlede amerikanske ansatte.

“Vi er trods de seneste tredive års indvandring stadig et meget homogent folk”

Heidi Rottbøll Andersen

“Hvis tre ud af ti afviger fra majoriteten på eksempelvis nationalitet, køn, alder eller faglighed, opstår der en følelse af, at det ikke er mærkeligt”

Heidi Rottbøll Andersen

Han blev introduceret af en smuk, ung kvinde og følte sig derfor inspireret til at fortælle en blondinevittighed. Klassisk dansk plat humor, som faldt til jorden, fordi der er en anden sensitivitet i USA end herhjemme. Og generelt er vittigheder om minoriteter kulturelt unintelligent, mener Heidi Rottbøll Andersen og forklarer:

“Hvis der i en virksomhed er en kultur, hvor det er i orden at nedgøre bestemte grupper, fordi man synes, det er sjovt, så er det et symptom på en ekskluderende adfærd. Vi er sindssygt hårdhuede i Danmark. Vi kan gøre grin med alt og faktisk slippe af sted med det, men bare man tager over Øresund, kan man absolut ikke.”

Ring til moren

Vores humor, som er et resultat af vores stammekultur, er én udfordring. En anden er, at vi i Danmark er et meget individualiseret samfund. Det oplevede en dansk bank, som havde outsourcet en del af sit IT-arbejde til Bangalore i Indien. Men den indiske afdeling var ikke effektiv nok, så en dansk vice-direktør blev sendt til Indien for at rette op.

“Han bemærker en ung medarbejder, der ikke laver noget. Han er doven og sover praktisk talt på jobbet. Den danske leder fortæller sin indiske kollega, at han har talt med medarbejderen og sagt, at han skal tage sig sammen, men da det ikke hjælper, mener han, at han må fyres. “Den ordner jeg,” siger den indiske chef. Næste morgen møder medarbejderen ind til tiden, han er veludhvilet, effektiv og flittig hele dagen. “Hvad gjorde du,” spørger danskeren. Svaret var: “Jeg ringede til hans mor.””

Den danske leder manglede en forståelse for, at Indien er en ekstremt kollektivistisk kultur, hvor det man gør, gør man for familien og for fællesskabet. Hvis man ikke forstår sådanne forskelle, får man ikke gavn af fordelene ved eksempelvis outsourcing.

Den eksotiske italiener

Heidi Rottbøll Andersen far kom fra det sydlige Tyskland, hvor det katolske fylder meget og gør en stor forskel i forhold til den danske mentalitet. Den baggrund har gjort hende åben over for fremmede impulser, og efter en periode som underviser i dansk som fremmedsprog åbnede hun A/S Bananrepublikken, restaurant og spillested på Nørrebro, som

blandt andet introducerede dansen salsa i Danmark. Senere gav mødet med en italiener i Struer hende idéen til Living Institute.

Hun var i slutningen af 90'erne ansat i Bang & Olufsen og havde ansvaret for virksomhedens corporate identity. Italieneren blev hentet ind fra Milanos kreative overklasse for at stå i spidsen for en gruppe, der skulle finde ud af, hvad B&O skulle lave ti år ude i fremtiden, hvis firmaet ikke skulle producere fjernsyn.

“Det var en sindssyg kompleks opgave og afgørende for B&O's fremtid, som han kun kunne løse, hvis han havde medarbejdere med. Men han var det etniske indslag i B&O, hvor jeg som københavner var det hidtil mest eksotiske, og jeg kunne se, hvor inkompatibel han var. Den dag i dag ærg- rer jeg mig over, at det her ikke er B&O,” siger Heidi Rottbøll Andersen og peger på min iPhone, som ligger foran hende og bånder fortællingen.

Kvinder er nøglen

Diversitet og mangfoldighed kan være mange ting. Køn, kulturel baggrund, religiøs observans, handicap og seksualitet for eksempel. I en undersøgelse fra i fjor foretaget af jobportalen Stepstone blandt mere end 2000 kandidater svarer 60 procent, at det enten er meget vigtigt eller vigtigt, at deres arbejdsplads er inkluderende over for alle. Men samtidig har 22 procent oplevet på egen krop, at en arbejdsplads har ageret uheldigt og ikke-inkluderende over for dem. Oplevelserne spænder lige fra dårlig ledelse til mobning og diskrimination, og rigtig mange har oplevet forskelsbehandling på grund af alder. Dertil kommer, at vi i Danmark ifølge fremskrivninger fra Dansk Erhverv står over for at mangle 15.000 personer med en universitetsuddannelse i 2020.

Så der er brug for at tiltrække og fastholde kvalificeret udenlandsk arbejdskraft, men det afgørende er, om de føler sig rummet. En af nøglerne er flere kvinder i ledelse, mener Heidi Rottbøll Andersen.

“Det tyder al forskning på. Jo flere kvinder, du får ind i ledelsen i en virksomhed, des mere rummelig bliver den. Det giver en dominoeffekt: Pludselig finder du ud af, at virksomheden kan rumme flere homoseksuelle eller handicappede. Det er derfor, mange amerikanske virksomheder gør enormt meget for at få kvinder ind i deres ledelse.”



Imod kvindkvoter

Men kvoter er en dårlig idé, mener Heidi Rottbøll Andersen. Hun kender ingen undersøgelser, der underbygger, at kvoter giver flere kvinder i ledelse.

“Der er stort frafald af kvinder i topledelse i forhold til mænd i topledelse, og kvoter kan gøre det værre. Det, det handler om, er, om der er en kultur i virksomheden, som gør, at kvinder føler sig inkluderet og værdsat. Hvis den kultur er til stede, så vil flere kvinder avancere til og blive i lederstillinger,” siger hun.

Kvinder er dårlige ledere, når de ikke bliver værdsat for det, de er og kan, pointerer Rottbøll. Og ofte får kvinder med ambitioner om at blive topleder en mandlig adfærd, fordi de kan se, at det er det, der virker.

“Og så høster man ikke fordelene, fordi de kvinder vil have svært ved at rumme andre kvinder. Det er det, man kalder the first woman syndrome: Den første sikrer, at der ikke kommer andre, som truer hendes position,” siger hun og anbefaler i stedet, at man følger 30 procentsreglen.

“En ud af ti er the odd one out. To ud af ti er en konspiration, men hvis tre ud af ti afviger fra majoriteten på eksempelvis nationalitet, køn, alder eller faglighed, opstår der en følelse af, at det ikke er mærkeligt. Det samme gælder i bestyrelser, tre ud af ti er kritisk masse, som giver grundlag for, at der kan indtræde en kulturændring, så man bliver mere inkluderende. Målet er at kunne rumme forskelligheder.”

Kvindelig intuition er penge værd

Heidi Rottbøll Andersen fortæller to historier, der illustrerer pointen om, at forskellighed og eksempelvis kvindelige egenskaber kan være guld værd. Den ene handler om en stor amerikansk konsulentvirksomhed, der skulle byde på en opgave for den amerikanske stat til en værdi af 50 millioner dollars. Virksomheden sendte to mænd og to kvinder, men det var mændene, der holdt talen. Bagefter gav de hinanden high five og var overbeviste om, at de ville få opgaven. Men de to kvinder havde set, at to dommere så skeptiske ud under fremlæggelsen og ganske rigtigt: De stemte imod.

Den anden historie handler om en kvindelig ansat i en tysk virksomhed. Hun var gennem årene blevet slæbt med til vigtige salgsmøder af sin direktør, selv om hun i starten var ung og uerfaren. Direktøren spurgte hende efter møderne: “Hvad

observerede du, hvad så du? Hvorfor tror du, han svarede sådan?” Virksomheden fik som oftest ordrerne i hus.

“Direktøren havde indset sine begrænsninger. Han havde ikke selv evnen til at aflæse ansigtsudtryk og stemninger, men vidste, at hun havde den, og han kunne bruge hendes evner strategisk,” forklarer Heidi Rottbøll Andersen og konkluderer:

“At ignorere intuition og følelsesmæssig intelligens koster mange penge. Den tyske direktør havde forstået, at tog han sin kvindelige ansatte med, vandt han typisk opgaverne. Opgaven er at finde en, der bidrager med det, man ikke selv kan. Det er også det, diversitet kan.” ■

BLÅ BOG: HEIDI ROTTBØLL ANDERSEN

- Født i København i 1960.
- Gift med Jens Rottbøll, to døtre på 35 og 30 år.
- Siden 2004 stifter af og direktør for Living Institute, som har seks fuldtidsansatte og ca. 20 eksterne konsulenter.
- 2002-2004 Forretningschef med ansvar for de kommercielle aktiviteter i Dansk Arkitektur Center.
- 1999-2000 Ansvarlig for corporate identity i Bang & Olufsen.
- 1989-1999 Stifter og medejer af indested A/S Bananrepublikken på Nørrebro.
- 1979-2001 Underviser i dansk som fremmedsprog på sprogskolerne Berlitz, Studieskolen og Københavns Sprogcenter.
- Sproglig student fra Christianshavns Gymnasium. Har en uddannelse som underviser i dansk som fremmedsprog og har taget kurset Strategy, Growth and Great Change Leadership Strategies on Innovation på Wharton Business School og er certificeret LEGO Serious Play Practitioner.





Omstridte fonde får politisk opbakning

Private fonde får mere og mere indflydelse, men regeringen er tilfreds med udviklingen og vil lempe fondenes vilkår yderligere. Forskere kritiserer, at det i stigende grad er fonde, der bestemmer udviklingen i dansk forskning.

Af Gitte Rebsdorf, freelancejournalist / Illustration Mikkel Henssel

Pengestærke fonde som Lundbeck og A.P. Møller Fonden bestemmer i stigende grad, hvordan samfundet skal udvikle sig, og hvad der skal forskes i. Men det begejstrer kun regeringen, at de private fonde har øget deres indflydelse i samfundet.

“Jeg glæder mig over, at virksomhederne er engagerede i samfundet og ønsker mere og andet end bare at tjene penge. At de også ønsker at give noget værdi tilbage til samfundet,” siger skatteminister Morten Østergaard (R).

Som beskrevet i sidste nummer af djøf-bladet slipper fondene i praksis for at betale skat, når de uddeler midler til folkeskolen, naturprojekter eller forskning. Skatteekspert Christen Amby kritiserer beskattningen af fondene.

“Beskattningen er på nogle måder for lukrativ. Fondene er ganske vist skattepligtige, men hvis de uddeler deres kapitalafkast, bliver de ikke beskattet. De har desuden mulighed for at fratække hensættelser i 5 år, før de uddes. Dertil kommer, at de kan opspare 25 procent af det

beløb, de uddeler uden beskatning,” siger han til djøfbladet.

Samme regler for alle

Hos Enhedslisten er man enig i, at skatte-reglerne er for gunstige, og at fondene slipper alt for billigt.

“Det er helt i orden, at folk vil være mæcener, men det skal være af beskattede midler, som det gælder for alle os andre, der gerne vil støtte et godt formål,” siger partiets skatteordfører, Frank Aaen.

Ifølge skatteministeren er der dog ikke

tale om, at samfundet går glip af milliarder, når fondene slipper for at blive beskattet.

“Pengene ville ikke nødvendigvis være havnet i statskassen. Virksomhederne kunne være flyttet til udlandet eller have været investeret i andre formål, så fondene er med til at sikre, at virksomhederne bliver på danske hænder,” siger Morten Østergaard.

Flere skattefordele

Regeringen har besluttet at gøre fondenes skattevilkår endnu mere lempelige.

“Vi har ønsket at gøre det lettere at overdrage virksomheder til fonde i forbindelse med generationsskifte,” siger Morten Østergaard.

De forbedrede forhold for fondene er aftalt med et bredt flertal i folketinget i vækstpakke 2013. Med virkning fra 2016 skal der ikke længere betales aktieskat af avancen hos den hidtidige ejer, når denne donerer en virksomhed til en fond.

Venstre er med i den aftale og bakker op om de nye regler.

“Jeg synes, beskatningen er fair, og fondene er gode for Danmarks økonomi,” siger skatteordfører i venstre, Torsten Schack Pedersen.

Må gøre som de vil

Fondenes betydning og indflydelse på samfundet er øget i de senere år. De 45 største fonde har haft en vækst på næsten 50 procent i deres uddelinger fra 2011 til 2012, viser tal fra Kraft & Partners A/S. Væksten i uddelinger er sammenfaldende med, at fondene har øget deres indtjening betydeligt i disse år.

Hos socialdemokraterne er man også tilfredse med fondenes rolle og øgede indflydelse.

“Der er tale om uddelinger, som kommer alle til gode. Når A.P. Møller giver en milliard til folkeskolen, er det med til at gavne

udviklingen for alle børn. Fondene er samtidig med til at sikre, at virksomhederne bliver på danske hænder, så der bliver skabt arbejdspladser,” siger socialdemokraternes skatteordfører, Thomas Jensen.

Heller ikke Venstre ser det som et problem, at magten i højere grad end tidligere er flyttet fra Folketinget og ud på private hænder.

“Jeg kan slet ikke se, at det skulle være et demokratisk problem. Det er jo fondenes penge, og de har lov at bruge dem, som de vil,” siger Torsten Schack Pedersen.

Til gavn for almenvellet?

Men de private fonde gavner ikke almenvellet, som regeringen og venstre anfører. Tværtimod er der i stigende grad tale om kammerateri og nepotisme, fortæller flere forskere til djøfbladet. Forskerne ønsker dog ikke at stå frem med deres kritik, da de selv er afhængige af midler fra fondene. De frygter at blive forfordelt næste gang, der skal uddeles penge. En af forskerne undrer sig over, hvorfor det er Velux eller Novo Nordisk, der skal bestemme, hvad han skal forske i.

“Du kan skrive, at du har snakket med en forsker, der er frustreret over, at fondene har magten til at bestemme udviklingen i dansk forskning. Men at vedkommende ikke ønsker at stå frem, da forskeren tidligere har nydt godt af fondene og føler sig afhængig af goodwill fra fondene for den fremtidige forskning.”

Øje for skævvridning

De private fonde finansierer således en

større og større andel af den offentlige forskning. I perioden fra 2009-2011 uddelte fondene 5,6 milliarder kroner, hvilket er næsten lige så meget, som Det Frie Forskningsråd og Det Strategiske Forskningsråd tilsammen uddelte i samme periode, viser en undersøgelse fra tænketanken DEA.

Og der er stor forskel på, hvilke områder der får penge. Den humanistiske og samfundsvidenskabelige forskning får ikke nær så mange penge som forskning inden for sundhed og naturvidenskab. Denne

skævhed har dog Morten Østergaards bevågenhed.

“Det er noget, vi som politikere skal være opmærksomme på,” siger skatteministeren.

På Novo Nordisk Fondens hjemmeside fremgår det, at der er rift om forskningsbevillingerne. Her står der.

“Fonden modtager årligt omkring 1.000

ansøgninger om bevillinger til forskning. Der er hård konkurrence mellem ansøgningerne, når bevillingerne skal uddeles, og kun de allerbedste ansøgninger opnår støtte.”

Det er altså komiteer og udvalg i fonden, der afgør og bestemmer, hvem de allerbedste ansøgninger er. Det er ikke rimeligt, mener Enhedslisten.

“Fondene bestemmer helt uden for de demokratiske spilleregler over forskning og store samfundsprojekter. De har for stor magt. Vi har forsøgt at få skattereglerne ændret flere gange, men uden held,” siger Frank Aaen. ■

Djøfbladets redaktion er bekendt med navnene på de anonyme kilder, der medvirker i artiklen.

“Det er helt i orden, at folk vil være mæcener, men det skal være af beskattede midler, som det gælder for alle os andre”

Frank Aaen, skatteordfører Enhedslisten



JORDEN RUNDT

Af Mikkel Krogh

Rekordlav deltagelse til EU-valg

Stadigt færre europæere sætter deres kryds ved EU-parlamentsvalg. Ved valget i maj nåede deltagelsen endnu et historisk lavpunkt på 42,5 procent.

Især i Østeuropa er der ikke den store interesse for EU-valg. I flere lande stemte mindre end 25 procent af vælgerne. Værst ser det ud i Slovakiet, hvor kun 13 procent anså det for at være ulejligheden værd at stemme.

I Vesteuropa er interessen også moderat. I Tyskland og Frankrig steg deltagelsen en smule, men det er fortsat under halvdelen af vælgerne, der tager turen ned i stemmeboksen. I Spanien, Italien og Irland faldt valgdeltagelsen.

I Danmark faldt deltagelsen til 56 procent, mens Sverige kunne registrere en lille stigning og lige sneg sig over 50 procent.

Belgien og Luxembourg ligger som sædvanligt i top med henholdsvis 90 og 85 procents valgdeltagelse.

Foto: Shutterstock



Forældre til højtuddannede lever længere

Jo længere uddannelse dine børn får, jo længere kan du forvente at leve. Det skriver det amerikanske analyseinstitut PewResearch.

Sociologerne Esther M. Friedman og Robert D. Mare har gennemgået flere års datasæt fra 26.000 amerikanere over 51 år.

Analysen viser, at selv mindre løft i uddannelsesniveau hos børn har positiv indvirkning på forældres levetid. Forældre til børn, der bliver færdige som kandidater på universitetet, lever således længere end forældre til børn, der har læst på universitet, men aldrig blev færdige. Og forældre til børn, der har en gymnasieuddannelse, lever længere end forældre til børn, der ikke har gået i gymnasiet.

Forældre til børn, der bliver færdige på universitetet, lever i gennemsnit to år længere end forældre til børn, der ikke gennemfører en gymnasial uddannelse.

Analysen tager højde for forældrenes indkomst- og uddannelsesniveau, så den længere levetid er udelukkende et resultat af børnenes uddannelsesniveau.

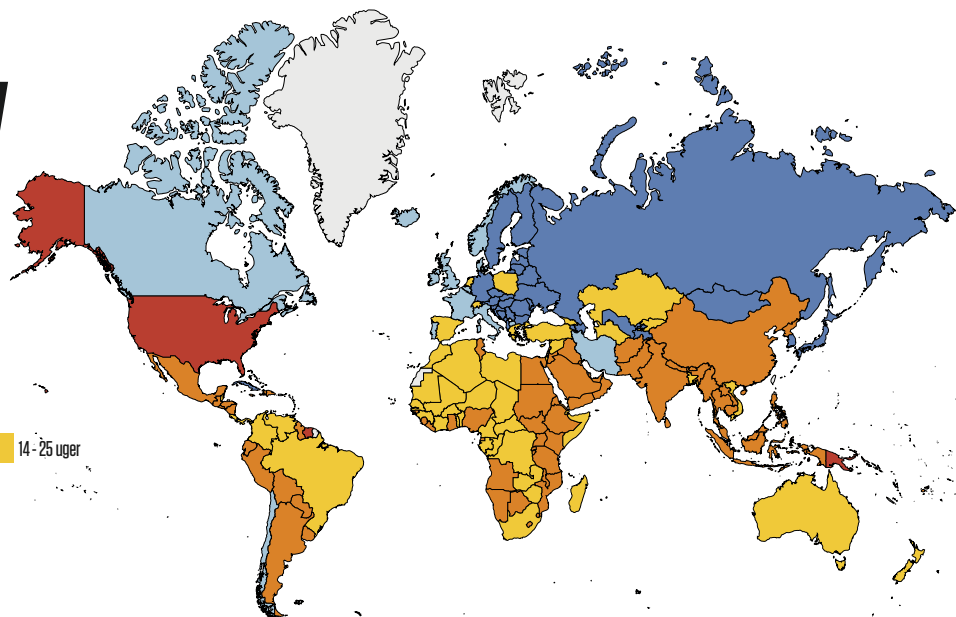
De to forskere har en hypotese om, at højtuddannede børn påvirker deres forældre til en mere sund livsstil. Fx har de fundet frem til, at forældre til højtuddannede børn motionerer mere og ryger mindre.

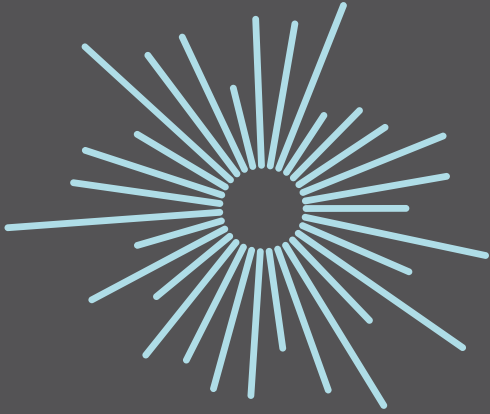
Derudover viser analysen, at børns køn også spiller en rolle for forældrenes levetid. Døtre bidrager således mere til forældres levetid end drenge.

Barselsorlov globalt

Ingen betalt barselsorlov	Mindre end 14 uger	14 - 25 uger
26 - 51 uger	52 uger eller mere	

Kilde: worldpolicyforum.org





Assistant attorneys recruitment

Right on time. Always.

Gorrissen Federspiel recruits assistant attorneys to start their international career on 1 February 2015. We are a leading Danish law firm with distinguished international relations and cover all aspects of business law. Our wide range of clients has one thing

in common. They want the best legal counselling from people they trust. That is why we only employ ambitious and exceptionally talented professionals.

www.gorrissenfederspiel.com/career

Gorrissen Federspiel



KØNSKVOTERING PÅ NORSK



Det norske erhvervsliv har ikke haft problemer med at finde kompetente kvinder til bestyrelsesarbejde efter, at der i 2008 blev indført krav om kønskvotering for børsnoterede selskaber. Det viser sociologen **Vibeke Heidenreich** i sin ph.d.-afhandling. En utilsigtet konsekvens af ordningen er, at virksomheder i stigende grad overvejer, hvilke kompetencer deres bestyrelser skal have.

Af Anne Kirstine Munk Christiansen, freelancejournalist

”Det har slået mig, hvor positive virksomhederne har været over for kønskvoteringen,” siger Vibeke Heidenreich, der er historiker og sociolog, og som i februar forsvarede ph.d.-afhandlingen *Kjønnskvotering i selskapsstyrer og rekrutteringseffekter* ved Universitetet i Oslo. Som en del af afhandlingen har Vibeke Heidenreich foretaget interview med personer, der står for rekrutteringen i nogle af de virksomheder, der er underlagt kravet om kønskvotering.

”For nogle virkede det ligefrem som om, det var en lettelse, at der kom et krav om kønssammensætning. Måske havde man allerede en kvalificeret kvinde i kikkerten, men fordi der var så få kvinder, skulle der en særlig begrundelse til for at foreslå en kvinde,” siger Vibeke Heidenreich.

”Det argument gav kvoterne dem.”

Kvoter virker

Foruden interviewene har Vibeke Heidenreich foretaget en surveyundersøgelse blandt bestyrelsesmedlemmer i ASA-selskaber, som er den type aktieselskaber, kønskvoteringen gælder. Ud af 1.400 bestyrelsesmedlemmer i omkring 400 ASA-selskaber på un-

dersøgelsestidspunktet besvarede 62 procent Heidenreichs survey.

”Da interviewene og surveyen er anonyme, har det jo været muligt at komme til orde med relevant kritik. Derfor har det overrasket mig, at jeg har fundet så positiv en holdning til kvoter i bestyrelser,” siger Vibeke Heidenreich.

”Folk var ikke principielt begejstrede for kvoter som redskab, men de har erfaret, at det virker. Og virksomhederne vil gerne have flere kvinder ind – nogle syntes faktisk, det var lidt pinligt, at der var så få kvinder. Derfor er mange overbeviste om, at kvoterne er nødvendige for at få en ændring.”

Frivillighedens vej duede ikke

Både i Norge og i Danmark har indførelsen af kvoter for de norske ASA-selskaber givet stor medieomtale. Kvotekravet blev vedtaget i 2003, og alle Stortingspartier undtagen Fremskrittspartiet stemte for lovændringen. Loven blev vedtaget med forbehold: Hvis virksomhederne af egen kraft var i stand til at leve op til 40 procentsbalancen inden 1. juli 2005, skulle ASA-selskaberne fritages for lovkravet. Men det skete ikke.

Ved indførelsen af lovkravet luftede det norske erhvervsliv forskellige bekymringer: Var der nok kvalificerede kvinder? Ville virksomhederne blive nødt til at anvende dyre rekrutteringsbureauer for at finde de rette personer? Betød kravet, at velkvalificerede mænd og mandlige aktieejere ville blive smidt ud af bestyrelserne?

Hvilke kompetencer er nødvendige?

Med sine kvalitative undersøgelser kan Vibeke Heidenreich – der i øvrigt selv har besat to bestyrelsesposter, herunder en i en ASA-virksomhed – afvise mediebekymringerne.

”Der er en stor udskiftning i virksomhedsbestyrelser, og med den lange overgangsperiode var det ikke nødvendigt at smide nogen ud for at få flere kvinder ind,” siger forskeren.

”Samtidig har virksomhederne kunnet rekruttere kvalificerede bestyrelsesmedlemmer på den måde, de plejer – nemlig gennem deres netværk.”

En interessant effekt af kvoteringen er, at virksomhederne i højere grad er begyndt at overveje, hvilke kompetencer deres bestyrelse skal have.

”Førhen tog man det for givet, at bestyrelsesmedlemmerne havde de kompetencer, der skulle til – måske fordi de var topledere i andre virksomheder,” siger Vibeke Heidenreich.

Men når der er færre topledere at tage af, bliver virksomhederne nødt til at overveje, hvilke kvalifikationer der er nødvendige.

Samtidig er flere virksomheder begyndt at formalisere rekrutteringen af bestyrelsesmedlemmer. Det sker blandt andet ved

at benytte såkaldte valgkomiteer, som er ansvarlige for at finde kandidater til bestyrelserne. På den måde bliver rekrutteringsprocesserne mere transparente, og efterspørgslen bliver tydeligere.

Nu vil kvinderne også have is

Men også på udbudssiden har markedet for potentielle bestyrelsesmedlemmer ændret sig, mener Vibeke Heidenreich. Som en del af projektet har hun foretaget interview med kvindelige bestyrelsesmedlemmer, som har været rekrutteret før og efter indførelsen af kvoter. En del af hendes informanter fortæller, at de selv ser nye muligheder efter, at der er kommet flere kvinder i bestyrelserne.

”Man kan sammenligne det lidt med at have penge til is,” siger Vibeke Heidenreich.

”Hvis ikke man har nogen penge, er der ingen grund til at se efter, hvor man kan købe is – men i det øjeblik man har pengene, giver det mening at undersøge is-markedet. På samme måde giver en del af kvinderne udtryk for, at kvoteringen har åbnet deres øjne for bestyrelsesarbejde. Det giver et større udbud af

kompetente kvinder, som er villige til at lægge det stykke arbejde, en bestyrelsespost kræver.”

Til trods for den store velvilje mener Heidenreich ikke, at kønsbalancen kan opretholdes uden et lovkrav.

”Den afsmittende effekt på kvinder i bestyrelser for aktieselskaber, som ikke er ASA-selskaber, er ret lille. Der er også stadig relativt få kvindelige topledere. Så hvis effekten skal vare ved, må man beholde kvotekravet,” siger Vibeke Heidenreich.

”Men det er virksomhederne heller ikke så utilfredse med.” ■

“Virksomhederne vil gerne have flere kvinder ind – nogle syntes faktisk, det var lidt pinligt, at der var så få kvinder”

Vibeke Heidenreich

KVOTER I NORSKE ASA-SELSKABER

- I ASA'er (allmennaksjeselskaper, en særlig form for aktieselskab) har der siden 2008 været krav om, at mindst 40 procent af bestyrelsesmedlemmerne skal være af ”det underrepræsenterede køn”. I praksis er det kvinder, der er blevet kvoteret ind.
- Hvis en norsk virksomhed skal børsnoteres, skal den være organiseret som ASA-selskab. I 2012 var der 301 ASA-selskaber.
- Kvotekravet til ASA'erne er blevet indført trinvist: Fra 1. januar 2006 skulle alle nye ASA-selskaber have 40 procent kvinder, mens eksisterende ASA'er fik indtil 1. januar 2008.
- Kønskvotering blev indført for offentlige bestyrelser og råd i 1981. Fra 1987 blev kvoten på 40 procent indført.

ARBEJDSLIVETS FORRÅELSE

Af Tina Espander, cand.pæd.psych.



Danmark tænker, taler og handler ud fra en kriseretorik, der ser ud til at have medført en forråelse i arbejdslivet.

Kriseretorikken har gjort det acceptabelt at tromle ting igennem, at bruge sin magt og true sig til at have ret. Men mennesker trives ikke i sådan en ramme, og som følge heraf kommer flere og flere til at gå i en tilstand af konstant stress og med dårlig performance til følge.

I effektiviseringens og omorganiseringens stræben er det som om, det bliver glemt eller negligeret, at det ikke er brikker men mennesker, man jonglerer rundt med. Det hidsige tempo og *måden*, hvorpå omorganiseringer gennemføres for tiden, kommer til at koste uforbeholdt meget i sygefravær, manglende arbejdskraft, dyre opsigelsesaftaler samt videns- og erfaringstab.

Arbejdslivets etik er kommet under pres. Med arbejdslivets etik mener jeg organisationens og den enkelte leders overvejelser om, hvordan man behandler sine medarbejdere. Når kriseretorikken berettiger, at bundlinjen og trimning af drift får hele opmærksomheden, forsvinder balancen mellem hensynet til forretningen og hensynet til menneskene i organisationen.

Jeg ser den øgede forråelse på mange områder:

Ledere insisterer overfor HR-afdelinger på at omgås opsigelsesaftaler for at spare penge.

Tjenestelige samtaler anvendes ofte og hurtigere i situationer, hvor der er dårlig performance og fravær pga. stress og mistrivsel.

Ledere har taget sig retten til at fast-

sætte, hvornår medarbejderen er rask - i forbindelse med stresssygemeldinger.

Når hensynet til forretningen tager overhånd, bliver udførelsen af beslutningerne og handlingerne mere bastante og dermed øges risikoen for overgreb mod den enkelte medarbejder betragteligt. Når det menneskelige hensyn forsvinder, reduceres medarbejderne til udskiftelige brikker i krisens stræben efter at reducere udgifter og maksimere produktiviteten. Med den dehumanisering følger mistrivsel, stress- og depressions-symptomer, sygemelding og ofte en opsigelse, når arbejdspladsen har mistet tålmodigheden - og det sker hurtigere og hurtigere.

Er direktører, chefer og mellemledere blevet mere onde? Nej. Men kriseretorikken har fået indflydelse på deres perspektiver og dermed også deres *handling*, som bliver mere kyniske og dermed mere onde - set i et etisk perspektiv.

Flere og flere ledere vælger alene at være tro mod bundlinjen og svigter dermed deres medarbejdere. Mange medarbejdere bliver presset pga. for dårlig bemanning, som vanskeliggør, at opgaverne kan løses på en forsvarlig og ordentlig måde. Det udvikler sig til stress og sygemeldinger. Lederne tør ikke udfordre direktionernes overordnede strategier og forbliver i stedet tro mod de usunde præmisser og ender med at presse

personalet til at få tingene til at hænge sammen.

Omsorgssamtaler er ikke længere *omsorgs* samtaler. I omsorgssamtalerne eksisterer der en dobbelt kommunikation, hvor lederen på den ene side fremstår som den søde, hjælpsomme og omsorgsfulde leder, der vil sin medarbejder det bedste. Og samtidig formidles der et underbudskab om, at det er medarbejderens ansvar at blive rask hurtigst muligt, og hvis ikke, så...!!

Logikken hos ledelsen og organisatio-

ner er, at det er medarbejderen, der er syg, og som skal sørge for at blive rask hurtigst muligt. Med dette perspektiv fralægger lederne sig et medansvar for medarbejders mistrivsel, og tilkøb af psykologhjælp er blevet løsningen på problemet. Når man forsøger at løse ledelsesmæssige og strukturelle problematikker ved at forsøge at "fikse" de medarbejdere, der bliver syge af rammerne, er det en fejltagt et behandlingsstrategi, som jo ikke kurerer med-

arbejderen for sin stress og mistrivsel, og derfor ender rigtig mange af disse historier i unødvendige opsigelser. Der er ingen forståelse for, at medarbejderen ikke *kunne* blive rask under de givne betingelser. Det ville klæde ledere på alle niveauer, at de igen begyndte at stille spørgsmål - fx "Hvad kan vi gøre for dig, så du kan fungere her?" ■

“Flere og flere ledere vælger alene at være tro mod bundlinjen og svigter dermed deres medarbejdere”



Alumnernes Dag 2014

STADIG DIT UNIVERSITET

Uddannet fra Københavns Universitet?

Tilmeld dig på alumni.ku.dk

Bliv klogere på ny og skelsættende forskning, engager dig i workshops om fremtidens universitet og nyd en festmiddag i godt selskab med andre alumner, der ligesom dig har en grad fra Københavns Universitet.

På glædeligt gensyn lørdag d. 27. september kl. 13.00 i festsalen ved Frue Plads.

#alumne14



ANMELDELSE

Introduktion til Weicks univers

Af Flemming Poulfelt, professor CBS

Karl E. Weick er en organisations- og ledelsesforsker, man læser igen og igen. Mange vil opfatte Weicks univers som svært tilgængelig, hvorfor gentagne læsninger er nødvendige. Og man bliver rent faktisk klogere for hver gang, man læser et af hans værker. For der er så meget dybde og indsigt i hans organisationslære. Ikke overraskende, når man læser hans værker, har de tiltrukket både forskere og praktikere i de skandinaviske lande. Formentlig fordi hans tanker 'flugter' godt med vores måde at anskue organisationer på.

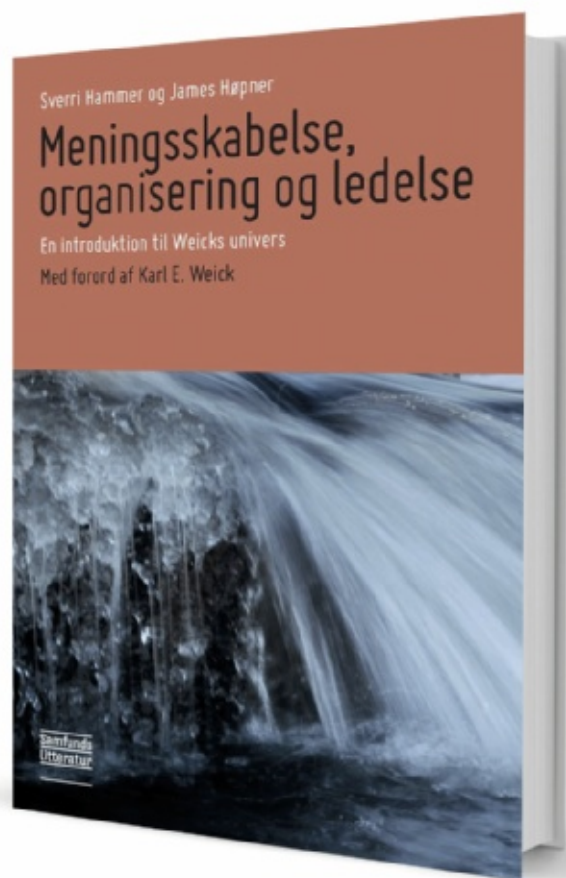
At skrive en dansk fremstilling om Weicks forfatterskab er derfor en stor udfordring, men samtidig også en stor gevinst, ikke alene for Weicks tilhængere, men især for personer, som ellers ikke ville komme i nærheden af Weicks forfatterskab. For mange kan helt klart lære af Weicks tænke-måde, når det drejer sig om organisation og ledelse. Sverri Hammer og James Høpner har imidlertid taget udfordringen op, hvilket de har gjort med succes i bogen 'Menings-skabelse, organisering og ledelse'. Bogen dokumenterer med tydelighed, at her har vi to personer med stor indsigt i Weick, der samtidig har været i stand til at "oversætte" hans tanker, idéer og teorier, så de kan give mening for en endnu større læserkreds.

“Der er så meget dybde og indsigt i hans organisationslære”

Bogen er opdelt i tre dele, som (næsten) følger titlen, nemlig *Organisering, Menings-skabelse og Ledelse*. Imidlertid starter bogen med et kapitel med titlen 'Om at læse Weick.' Dette er en rigtig god introduktion, idet man herigennem på en nuanceret vis får et indledende indtryk af Weicks videnskabelige baggrund, ståsted og stil.

Den første del handler om 'organisering' (og ikke kun organisation). For det er gennem organiseringen, og de relationer dette omfatter og initierer, at organisationer skal forstås. Del 1 slutter med et kapitel om organisationer som løst koblede systemer, som intuitivt er let at forstå, men mere udfordrende, når koblinger skal identificeres og deres implikationer forstås i praksis.

Den anden del sætter fokus på 'menings-skabelse' ('sensemaking'). Det er formentlig det begreb, som Weick er mest kendt for, og som efterhånden er blevet vel indarbejdet i dansk erhvervslitteratur og -praksis. For et fundamentalt spørgsmål, mange aktiviteter i dagens praksis giver anledning til, er nemlig, om 'de giver mening.' Bogen redegør for Weicks syv elementer for menings-skabelse og hans syv anbefalinger for, hvordan det kan lykkes i praksis. Fx princippet om 'Talk the walk' i modsætning til, hvad vi normalt hører. For pointen er, at vi først kan 'talk', når vi har indsamlet viden i organisationen eller blandt



kunder ('walk') om det, der kan være med til at skabe mening.

Bogens tredje del har 'ledelse' som omdrejningspunkt. Her sættes blandt andet strategisk ledelse, forandringsledelse og mindfulness i ledelse ind i et Weick perspektiv. Dette er rigtig interessant i tider, hvor både strategi og forandringer står højt på mange organisationers dagsorden. Endelig slutter bogen med et kapitel under overskriften 'Den meningskabende leders 10 skud', og hvor de 10 skud er forfatterens forsøg på at samle Weicks mange tanker og idéer til en række centrale budskaber. Fx lyder et skud 'Ord skaber mening, men vælg dem med omhu.' Et andet er 'forventninger er med til at skabe virkeligheden – vær opmærksom på dine forventninger'. Og endelig et tredje skud som 'Undgå simplificeringer – gør ting netop så komplicerede, som de er.' I alt 10 gode pointer, der kan give anledning til gode refleksioner.

Samlet set er der tale om en yderst interessant, indsigtfuld og velskrevet bog, som i Weicks perspektiv helt klart *giver mening* både i forhold til teori og praksis. ■

Meningskabelse, organisering og ledelse. Af Sverri Hammer & James Høpner. Samfundslitteratur 2014.



Som medlem af Djøf kan du spare penge på dit billån gennem Lån & Spar. Du behøver ikke at flytte alle dine konti for at opnå den billige rente.

Ring til Lån & Spar på 3378 1949 eller læs mere på djoef.dk/bank

lån & spar



OMTALE

VELFÆRDSLEDELSE – MELLEM STYRING OG POTENTIALISERING



Offentlige ledere skal levere stabilitet, driftssikkerhed og nul-fejl. Men de skal også kunne skabe radikal innovation og gentænke organisationen af velfærdssamfundet. I dag er offentlig ledelse kendetegnet ved en radikal ambition om at overskride det traditionelle, skabe innovation, realisere skjulte potentialer, "tænke ud af boksen" og hele tiden genopfinde velfærdsstaten. Ledere forventes at udvikle og genopfinde, hvad vi overhovedet mener med velfærd.

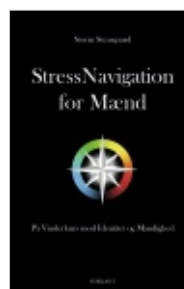
Samtidig bliver det mere og mere åbent, hvilken fremtid der skal styres imod. Hvordan kan vi planlægge og investere i fremtiden, når den grundlæggende er ukendt og usikker? Ledelse kommer til at handle om, hvordan man kan holde forventninger til fremtiden åbne og fleksible, men samtidig skabe stabilitet og retning.

Velfærdsledelse – mellem styring og potentialisering sætter fokus på kompleksiteten i offentlig ledelse og kortlægger dynamikkerne i en offentlig sektor, hvor styring samkøber med innovation, udvikling og potentialisering.

Velfærdsledelse – mellem styring og potentialisering. Af Niels Åkerstrøm Andersen & Justine Grønbæk Pors. Hans Reitzels Forlag 2014.

OMTALE

STRESS NAVIGATION FOR MÆND



Videnskabeligt velfunderet og med dristig originalitet bydes der ind på, hvorfor og hvordan det anstår sig for voksne mænd at forholde sig konstruktivt og modigt til helbredstruslen fra moderne stress. Bogen gør gældende, at symptomerne er nyttige alarmsignaler, og at krisen er en udfordring, hvor der kan vindes trofæer såsom styrkelse af det mentale helbred og af den mandige identitet. Stressnavigation er din opmærksomhed værd. Stress er – ligesom søvn, kost og motion – en fysiologisk livsbetingelse, der er afgørende for vores helbred, og et område hvor vi kan optimere. Denne bog formidler fakta om stress og stresshåndtering, og gennemgår kønsforskellene i stressresponsen. Der fokuseres på, hvordan særligt mænd kan styre og udnytte vores naturlige stressreaktion og manøvrere i forhold til de moderne udfordringer.

Stress navigation for mænd. Af Storm Stensgaard. Forlaget Forkant 2014.

Målrettet strategi: Syvende ansøgning gav første job

Nyuddannede **Nanna Lykke Meinertz Graff** ville hurtigt i job. Strategien var meget bevidst: Først et stort forarbejde med CV-kurser, en gennemarbejdet LinkedIn-profil og input fra tidligere chefer og medstuderende. Og til sidst nogle få, men meget målrettede ansøgninger.

Af Tine Santesson / Foto Nana Reimers

Hvornår gik du i gang med at søge job?

”Jeg havde holdt barselsorlov under studiet, så jeg blev kandidat et år senere end mange af mine medstuderende, og jeg kunne se, hvor svært det var for mange af dem at få job. Derfor var jeg meget besluttet på, at jeg skulle hurtigt i job, og gik i gang to dage efter, jeg var færdig.”

Hvordan greb du det an?

”Jeg arbejdede seks-syv timer hver dag. Først brugte jeg lang tid på at opdatere min LinkedIn-profil. Her kontaktede jeg flere tidligere chefer fra mine studiejob for at få dem til at fortælle, hvilke særlige kompetencer de synes, jeg har, og hvilke resultater, de syntes, jeg havde skabt. Man kan jo godt selv være ret kritisk, og så er det godt at få nogle andre øjne på.”

Hvad var næste fase?

”Jeg gav mig god tid til at finde ud af, hvilken type job jeg gerne ville have og i hvilke virksomheder. Derefter læste jeg alt, hvad jeg kunne finde om de enkelte virksomheder. Og så tog jeg et CV-kursus i Djøf, for jeg stod lidt på bar bund i forhold til, hvordan en ansøgning og et CV skulle se ud. De tidligere job, jeg har haft, har jeg nemlig fået gennem personlig kontakt. Jeg ringede også til nogle tidligere medstuderende for at høre, hvad der havde virket for dem i deres jobsøgning.”

Søgte du både opslåede stillinger og uopfordret?

”Ja. Faktisk havde jeg besluttet mig for, at jeg ville sende en uopfordret ansøgning til Thomas International, hvor jeg er ansat i dag. Jeg havde talt med en tidligere medstuderende, som havde haft studiejob der, og det lød rigtig godt. Og så var det, at de præcis på det tidspunkt slog en stilling op – den søgte jeg selvfølgelig.”

Hvordan greb du det an?

”Jeg ringede til direktøren og talte med ham i et kvarter, og så sagde han: ’Dig vil jeg gerne høre mere fra’. Jeg skrev en målrettet



ansøgning, og han henviste mig også til et bestemt link, hvor jeg kunne gå ind og tage en personlighedstest. Siden blev jeg kaldt til samtale – først med chefen og derefter med den kollega, som jeg arbejder sammen med i dag. For som min chef sagde, så kunne jeg jo stille nogle spørgsmål, som jeg måske ikke ville stille ham. Og samtidig kunne vi finde ud af, om vi fungerede sammen. Det var en meget behagelig måde at gøre det på, synes jeg.”

Og du fik jobbet!

”Ja, efter yderligere nogle test og en samtale. Inden jeg fik jobbet, fik jeg også tilbud om at tage en certificering i personlighedsprofiler – et todages kursus. På den måde kunne jeg se, om arbejdet var noget for mig, og de kunne måske også få en ide, om jeg var noget for dem.” ■

OM NANNA LYKKE MEINERTZ GRAFF

29-årig cand.merc.psyk. fra CBS. Dimitterede i november 2013. I marts måned blev hun ansat som business consultant hos Thomas International, Danmark – en konsulentvirksomhed, som sælger ydelser inden for ledelse, udvikling, rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Nanna Lykke Meinertz Graff afholder workshops om salgstræning, ledelse og MUS-samtaler. Samtidig sælger og promoverer hun Thomas Internationals ydelser.

OFFENTLIG ADMINISTRATION

- Eva Birgitte Bartels Hansen**, Polit. Chefkonsulent, Region Hovedstaden, Center for Økonomi, 01-08-2014
- Peter Fobian Jensen**, Polit. Fuldmægtig, Københavns Universitet, Det Natur- og Biovidenskabelige Fakultet (u&f), 01-07-2014
- Claus Møgeltoft**, Jur., Teamleder, Slagelse Kommune, 01-05-2014
- Ulla Kusk**, Master, Afdelingschef, Albertslund Kommune, 01-08-2014
- Cecilie Winther**, Jur. Fuldmægtig, Folketingets Ombudsmand, 01-08-2014
- Lina Maria Pedersen**, Polit. Konsulent, Danmarks Statistik, 01-09-2014
- Morten Hedegaard Denaa**, Scient.adm. Indkøbskonsulent, Aalborg Universitet, Fællesadministration (adm), 01-07-2014
- Silvia Adamo, Jur. Postdoc**, Ph.d., Københavns Universitet, Det Juridiske Fakultet (u&f), 21-07-2014
- Camilla Rønning Vestergaard**, AC-uddannelse - ej samfundsvidenskab, Udvalgssekretær, Københavns Kommune, Socialforvaltningen, 01-05-2014
- Camilla Bartholin Bang**, Jur. Jurist, Fredericia Kommune, 01-08-2014
- Kim Møller Porst**, Scient.pol. Specialkonsulent, Klima-, Energi- og Bygningsministeriet - Departement, 01-07-2014
- Daniel Simonsen**, Merc. ph.d.-Stipendiat, Aarhus Universitet, School of Business and Social Sciences (u&f), 09-07-2014
- Sanne Bjeldbak-Olesen**, Scient.pol. Planlægger, Region Nordjylland, Specialektoren, 01-08-2014
- Pia Ladefoged**, Merc. Konsulent, Holstebro Kommune, 01-09-2014
- Sixten Wie Bang**, Scient.adm. Fuldmægtig, Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen, 16-06-2014
- Jakob Kirkegaard Nielsen**, Scient.adm. Økonomikonsulent, Helsingør Kommune, 01-08-2014
- Didde Riggelsen**, Scient.pol. Fuldmægtig, NaturErhvervstyrelsen, 16-06-2014
- Niels Botterill**, Scient.pol. Fuldmægtig, Moderniseringsstyrelsen, 22-04-2014
- Maria Lillie Sonne**, Jur. Fuldmægtig jurist, NaturErhvervstyrelsen, 01-09-2014
- Jeanette Birkelund**, Oecon. Adjunkt, Tønder Handelsskole (u&f), 01-08-2014
- Jakob Rathlev**, Scient.adm. Områdechef, Danmarks Evalueringsinstitut, 01-05-2014
- Niels Efterstigaard Bjerrum**, Scient.pol. Specialkonsulent, Finansministeriet, 01/08/14

PRIVATE

- Bünyamin Kocer**, Jur. advokatfuldmægtig, Advodan Helsingør, 01-09-2014
- Adnan Ali Khan**, Merc.pol. Forretningskonsulent, Netcompany A/S, 14-07-2014
- Erik Ryding Olsson**, Merc.-jur. Markedskonsulent, Avaleo ApS, 01-08-2014
- Peter Smed**, Jur., Advokatfuldmægtig, Bech-Bruun Advokatfirma, 01-08-2014
- Karina Elisabeth Lafrenz**, Jur. Advokat, Høresta Arbejdsgiver, 01-07-2014
- Mads Danvad Nilausen**, Scient.pol. Consultant, Rambøll Management Consulting A/S, 01-08-2014
- Tina Linnelyst**, Jur. Advokat, Advokat Tina Linnelyst, 01-07-2014
- Silja Bjåstad**, Jur. Advokat, ABB A/S, 01-08-2014
- Line Rise Nielsen**, Scient.pol. Konsulent, Line, 01-05-2014
- Poul Hauch Fenger**, Jur. Advokat, Nyhavnsadvokaterne I/S, 01-07-2014
- Stine Godsk Malmstrup**, Scient.pol. Konsulent, Mannov A/S, 01-08-2014
- Christian Norup Hostrup**, Jur. Advokat, Advokatfirmaet Hovmøller & Thorup I/S, 01-08-2014
- Marianne Thejl Jespersen**, Scient.pol. Chefkonsulent, Djøf, 04-08-2014
- Tina Stoltzner Gram**, Scient.adm. Analysemedarbejder, PsykiatriFonden, 02-06-2014
- Hanne Rose Andersen-Aagaard**, Jur. Advokatfuldmægtig, Paulsen Keldsen - Advokatanpartsselskab, 01-08-2014
- Georg Frederik Krogh Harhoff**, Polit. Direktionsrådgiver, ATP, LG og AES, 01-08-2014
- Rikke Offenberg Jensen**, Scient.soc. Customer Relations Manager, FLSmidth & Co. A/S, 01-09-2014
- Rikke Kampp Lassen**, Jur. Advokat, Atlas Advokater I/S, 01-08-2014
- Martin Zakora**, Scient.soc. Fotojournalist, Foreningen Act NOW, 15-07-2014
- Anne Louise Bünemann**, Scient.pol. Chefkonsulent, DI - Dansk Industri, 01-06-2014
- Henrik Witt**, Jur. Konsulent, Tjenestemandskonsulent, 22-04-2014
- Malene Hammerich Abildstrøm**, Jur. Advokat, Legal Manager, H. Lundbeck A/S, 01-09-2014
- Thomas Knights**, Jur. Advokat, Nets Danmark A/S, 01-07-2014

PRIVATE/HALVOFF. INST.

- Eva Christine Hoffmann**, HA, Projektkonsulent, Øresundsudvalget, 01-05-2014
- Anne Marie Moltsen**, Merc. Økonom, Danmarks Radio, 01-08-2014

Fri Information

Gratis avis i fire uger til dig eller en du kender?

Vi leverer avisen i fire uger. Den stopper helt af sig selv. Så kommer vi med et godt tilbud om at fortsætte avisen.

For jo flere læsere vi har, jo bedre Information kan vi lave.

Sådan:

Ring 70 10 19 30
 eller SMS: AVIS til 1241
 eller besøg
information.dk/4ugergratis/djoef



Tilbudet gælder kun husstande i Danmark, der ikke har abonneret de seneste 12 måneder. Prøvetilbudet er gratis og uforpligtende. Avisen stopper automatisk efter de 4 uger. Sms koster 0 kr. + alm. sms-takst, betaling via mobilregning. Udbydes af Information, Store Kongensgade 40C, 1264 København K.

Dit Djøf

Information og medlemsfordele

Bestyrelsesarbejde, frivillig på Roskilde Festival – og pensionist

Både faglighed og frivillighed er gode holdepunkter, når arbejdslivet slutter, siger tidligere direktør Bent Frank, der bl.a. bruger sin tid til at være næstformand i Djøfs pensionistforening og køkkenchef på en festival.

Tekst: Rie Duun / Foto: Lars Bahl

I juli måned, året efter sin pensionering, havde tidligere direktør for Forsvarets Bygningstjeneste Bent Frank sin debut som køkkenchef i et større madtelt på Roskilde Festival.

”Netop som djøfer har man jo en kæmpe mulighed for at gå ind og bruge sin faglighed i frivilligt arbejde. Lederegenskaber er der altid brug for. Jeg var køkkenchef for 30 unge mennesker, selvom jeg dårligt selv kan koge et æg,” fortæller Bent Frank om et af de mere kuriøse eksempler på, hvordan djøf-faglighed kan bringes i spil i et aktivt seniorliv.

Bent Frank varetager også flere bestyrelsesposter, bl.a. som formand for Copenhagen Arena og næstformand i Djøfs pensionistforening. Begge dele er med til at fastholde fagligt netværk, indflydelse og social kontakt efter den sidste fyraften.

Hold fast i indflydelsen

Men hvorfor fortsætte med at være medlem af en faglig organisation efter sin pensionering?

”Som Djøf-medlem igennem mange år værner man sig til at følge med i faget, i det offentlige organisationsændringer og i kollegers karriereforløb bl.a. gennem Djøfbladet. Det har jeg ønsket at fastholde, efter at jeg stoppede med at arbejde,” siger Bent Frank.

”Medlemskabet af Djøfs pensionistforening giver mig fordele både fagligt, økonomisk og socialt. Som tjenestemandspensionist er man

jo afhængig af de aftaler, der bliver indgået, og i den sammenhæng er pensionistforeningen ens interesseorganisation. Som medlem af pensionskassen har man en betydelig interesse i, hvem der sidder i bestyrelsen der. Og så holder pensionistforeningen spændende sociale arrangementer. Det har for mig været gode grunde til at fortsætte som medlem af Djøf og gøre min indflydelse gældende.”

”Jeg holder meget af pensionistforeningens ture, hvor jeg får ny inspiration og møder gamle fagfæller. Senest har vi været i Sverige og se på udviklingen af Malmøs gamle værfts- og havneområde og på Jakriborg, der er en spritny ’middelalderby’ ved Lund,” uddyber Bent Frank.

Ikke klar til at være pensionist

”Personligt kunne jeg ikke tænke mig at være ’rigtig’ pensionist endnu. Havde jeg ikke mit bestyrelsesarbejde, ville jeg sikkert arbejde mere fast som frivillig. Som pensioneret djøfer har man jo en fantastisk sum af viden og erfaring – et potentiale, man kan bringe i spil og lade de yngre nyde godt af,” siger Bent Frank og uddyber:

”Når arbejdslivet slutter, er det først og fremmest vigtigt, at man finder en måde at bruge sine kompetencer og sin erfaring på. Det er også ærgerligt for samfundet, hvis man ikke gør det.”

Hold øje med pensionistforeningens arrangementer i Djøfs nyhedsmail, der sendes ud om onsdagen. Nyhedsmailen modtager du ved at tilmelde dig på Mit Djøf. Log på via www.mitdjoef.dk



Arbejdsskadesager genoptages

Kammeradvokaten har konstateret fejl i en række afgjorte sager om erhvervsevnetab. Derfor er det nu muligt at få genoptaget sager hos Arbejdsskadestyrelsen.

Har du fået anerkendt en arbejdsskadesag om erhvervsevnetab, og mener du, at den er afgjort forkert, kan du nu få genoptaget din sag hos Arbejdsskadestyrelsen. Udfaldet af den nye afgørelse kan blive den samme, men du kan også få tilkendt en højere eller lavere erstatning, ligesom din erstatning helt kan bortfalde (i de tilfælde vil du ikke skulle betale erstatning tilbage).

På Arbejdsskadestyrelsens hjemmeside, ask.dk, kan du læse mere om genoptagelser og også anmode om at få din egen sag genoptaget. Du er velkommen til at diskutere evt. genoptagelse af sag igennem med Djøf først. Send da gerne en mail til djoef@djoef.dk



Djøf på sagen

Chef i dag – medarbejder i morgen

Ændringer i arbejdsopgaver kan ofte være spændende og føre nye ansvarsområder med sig. Men nogle gange går ændringerne for stærkt – og for vidt. Djøf vandt for nylig en sag for en økonomichef, der uden begrundelse fik frataget sit personaleansvar.

Sagen drejede sig om en økonomichef med ledelsesansvar for tre medarbejdere, som med kort varsel fik besked om, at:

- hans stilling ville blive delt i to
- han fremover skulle være financial controller/IT-administrator
- en ny medarbejder ville blive ansat som økonomichef og overtage personaleansvaret for de tre medarbejdere.

Ønskede ikke at fortsætte i den nye stilling

De nye vilkår var ikke interessante for økonomichefen, som derfor ikke ønskede at fortsætte i virksomheden. Djøf vurderede, at ændringen i job- og ansvarsområder var så stor, at økonomichefen i realiteten kunne betragte sig som opsagt og havde krav på at blive fritstillet i opsigelsesperioden. Det var virksomhedens direktør ikke enig i. Han mente ikke, der var tale om en væsentlig stillingsændring.

Økonomichefen havde aldrig fået kritik af sit arbejde, og der var ikke umiddelbart nogen saglig begrundelse for, at han ikke kunne fortsætte som økonomichef. Derfor endte Djøf med at udtage stævning mod arbejdsgiveren og kræve godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Retten gav Djøf medhold og slog fast, at stillingsændringen var så væsentlig, at den kunne sidestilles med en opsigelse. Da den pludselige stillingsændring hverken var rimeligt begrundet i virksomhedens eller den ansattes forhold, fik økonomichefen tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr.

Det gælder ved fratagelse af personaleansvar

Hvis en leder får frataget hele sit personaleansvar, vil der normalt være tale om en 'væsentlig stillingsændring', som skal varsles med det opsigelsesvarsel, der fremgår af ansættelseskontrakten. I realiteten er varslingen udtryk for en opsigelse med tilbud om at fortsætte som ansat på de ændrede vilkår.

Skulle det ske for dig, og er du ikke interesseret i at fortsætte i den ændrede stilling, er du derfor berettiget til at fratæde, når opsigelsesvarslet udløber. Bliver du frataget ledelsesansvaret på et tidligere tidspunkt end ved fratædelsen, vil du normalt have krav på at blive fritstillet i resten af opsigelsesperioden.

Er ændringen ikke sagligt begrundet i dine eller arbejdsgivers forhold, vil du normalt have krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

Kontakt derfor altid Djøf, hvis du kommer i en situation, hvor du bliver frataget dit personale- og/eller ledelsesansvar.

Hurra for din arbejdsplads

Har din arbejdsplads gjort en ekstra indsats for at forbedre arbejdsmiljøet? Så er det tid til at finde alle de gode argumenter frem og indstille den til ArbejdsmiljøPrisen 2014.

Den nationale pris, der uddeles af arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet, har fire kategorier:

- Reduktion af arbejdsulykker
- Muskel-skelet-påvirkninger
- Bedre psykisk arbejdsmiljø
- Arbejdsmiljø som strategisk element på arbejdspladsen.

Prisen er stiftet for at skabe opmærksomhed om, hvor vigtigt det er at sikre et sundt arbejdsmiljø i Danmark. Den kan søges af både private og offentlige arbejdspladser.

Frist for indstilling er 19. september 2014.

Læs mere om prisen på arbejdsmiljøprisen.dk



Kom tæt på dit kommende jobmarked

Hvorfor ikke skyde genvej og få en masse at vide om dit kommende jobmarked?

Mød 15 Djøf-medlemmer med forskellige uddannelser fra vidt forskellige brancher, der fortæller om deres job og vejen dertil.

Det sker på Branche-bootcamp, hvor du blandt mange andre kan møde djøfere fra en humanitær organisation, et forsikringselskab, et konsulenthus, en interesseorganisation og en servicevirksomhed.

På bootcampen kan du både stille spørgsmål til repræsentanter fra de forskellige brancher og netværke med alle deltagere.

22. september kl. 16-18,
København

Tilmeld dig på djoef.dk/bootcamp

Er du
nyuddannet
eller næsten
færdig med
studierne?

Et godt arbejdsliv

Deltag på Djøfs gratis arrangementer om karriereudvikling og jobsøgning.

Din karriere – din fremtid (offentlig sektor)

9. september kl. 17-20, København

Udnyt dine muligheder for selvledelse

9. september kl. 17-20, Odense

17. september kl. 17-20, Aalborg

Bliv dus med rekrutteringstests

16. september kl. 13-16, København

Effektiv jobsøgning

25. september kl. 10-15, Aarhus

Tilmelding på
djoef.dk/kurser-og-arrangementer

Konference for offentlige chefer

Modernisering af den offentlige sektor – hvad skal der til for, at det lykkes?

Vi har brug for gode, fælles pejlemærker i udviklingen af den offentlige sektor. Og vi har brug for, at der bliver taget højde for barrierer som detailregulering og unødigt kontrol, som i dagligdagen kan spænde ben for en effektiv offentlig sektor.

Vær med, når Djøfs bestyrelse for offentlige chefer giver de syv principper for modernisering af den offentlige sektor et realitetstjek på årets chefkonference.

Mød bl.a. økonomi- og indenrigsminister Margrethe Vestager, stadsdirektør Niels Højberg, chefredaktør Lisbeth Knudsen og professor Lotte Bøgh Andersen, når vi stiller spørgsmålene:

- Hvad hindrer henholdsvis fremmer modernisering af den offentlige sektor?
- Hvad skal der helt konkret til for, at det kan lykkes?
- Hvilken form for mod kræver det – på det politiske niveau såvel som hos embedsværket?

25. september kl. 12-16, København
Konferencen er gratis for medlemmer af Djøf.

Se mere, og meld dig til på djoef.dk/Ockonference



Foto: Nicolai Perjesi

Margrethe Vestager er blandt oplægsholderne på årets konference for offentlige chefer.



Foto: Adam Mørk

Karriere i FN

Går du med planer om en international karriere? Så tag med, når Djøf holder arrangement i FN Byen.

Med sine 1.100 ansatte – fordelt på otte forskellige FN-organisationer – er FN Byen i København verdens sjette største blandt donorlandene. Bygningen er en smeltedigel for medarbejdere fra 104 lande med en bred vifte af uddannelses- og erfaringsbaggrunde.

FN Byen byder på et hav af karrieremuligheder. Dem kan du høre om, når Djøf arrangerer besøg i den fantastiske bygning på Marmormolen.

10. september kl. 17-19.30, København

Se mere, og meld dig til på djoef.dk/FNbyen

djøf forlag

JURA · ORGANISATION OG LEDELSE · ØKONOMI
OG SAMFUND · KOMMUNIKATION OG SPROG



Offentlighedsloven Med kommentarer

af Mohammad Ahsan

»Offentlighedsloven med kommentarer« indeholder en detaljeret og systematisk gennemgang og udlægning af den nye offentlighedslovs regler om bl.a. aktindsigt, notatpligt og journalisering, der trådte i kraft den 1. januar 2014. Lovkommentaren er et væsentligt værktøj med stor betydning for alle forvaltningsmyndigheder, dels fordi lovens regler om bl.a. aktindsigt gælder for dem, dels fordi loven også indeholder andre regler, der har betydning for myndighedernes administrative forhold.

1. udgave 2014
854 sider, indbundet
Kr. 2.000,-

Medlemspris kr. 1.600,-



Lovsamlingen 2014

Jens Møller (red.)

Lovsamlingen indeholder de vigtigste af de love, der anvendes på den juridiske bacheloruddannelse. Love, der træder i kraft den 1. januar 2015 eller senere, er medtaget som noter under de paragrafer, hvori ændringen finder sted. Lov om erhvervsdrivende fonde er medtaget både som den nugældende lov og den nye lov fra 2014, der skal ikraftsættes administrativt.

22. udgave 2014
1101 sider, hæftet
Kr. 325,-

Medlemspris kr. 260,-



Selskabsformerne

af Noe Munck
& Lars Hedegaard Kristensen

Hovedvægten i bogen er lagt på de centrale selskabsformer: Interessentskabet og aktieselskabet. Bogens gennemgang af interessentskabet tjener som inspiration for advokater og andre praktikere i forbindelse med udfærdigelse af interessentskabskontrakter. Der gives desuden en præsentation af de øvrige selskabsformer og deres grundlæggende træk. Fremstillingen anskueliggør således også de selskabsretlige problemstillinger som naturlige konsekvenser af virksomhedens organisatoriske forhold og virkelighed.

7. udgave 2014
524 sider, hæftet
Kr. 750,-

Medlemspris kr. 600,-



Revisor og revision m.v. I selskabsretligt perspektiv

af Jesper Seehausen

Denne fremstilling analyserer revisor og revision m.v. i selskabsretligt perspektiv og behandler bl.a. følgende emner:

- Den retlige regulering af revisor og revision m.v.
- Revisionspligt og valg af revisor
- Revisors rettigheder og pligter
- Revisors skriftlige kommunikation med regnskabsbrugere, ledelsen og myndighederne

1. udgave 2014
747 sider, hæftet
Kr. 1.150,-

Medlemspris kr. 920,-

Tilmeld dig forlagets nyhedsmail på djoef-forlag.dk | Bliv en del af forlagets netværk på [LinkedIn](https://www.linkedin.com/company/djoef-forlag)

Læs mere og bestil online på djoef-forlag.dk



Sundhedsret

af Helle Bødker Madsen

»Sundhedsret« behandler de grundlæggende regler om sundhedsmyndigheders og sundhedspersoners pligter og patienters rettigheder. Blandt de emner, som behandles i bogen er bl.a. patientens ret til selvbestemmelse, aktindsigt, fortrolighed, frit sygehusvalg, behandling i udlandet, behandling inden for maksimale ventetider samt klage og erstatning. Autorisationsordningen, tvangsansvendelse i behandlingen, sundhedspersonalets pligter og rettigheder, og reglerne om sundhedsvæsenets tilrettelæggelse optræder desuden som emner i bogen.

3. udgave 2014
561 sider, hæftet
Kr. 800,-

Medlemspris kr. 640,-



Retsplejelov, Straffelov 2014

Jens Møller (red.)

Udgivelsen dækker over henholdsvis straffeloven og retsplejeloven. Justitsministeriets lovbekendtgørelser og nye ændringer er inkluderet i bogen.

24. udgave 2014
253 sider, hæftet
Kr. 335,-

Medlemspris kr. 268,-



Organisationsteori Struktur, Kultur, Processer

af Jørgen Frode Bakka & Egil Fivelsdal

Organisationen er livsnerven i samfundet, og teorier om organisationen spiller en vigtig rolle i diskussioner om ledelse og magtfordeling, motivation og kultur, strategi og forandring. Bogen giver både en nyttig oversigt over hovedemner i organisationsforskningen og en dyberegående analyse af aktuelle problemområder.

6. udgave 2014
384 sider, hæftet
Kr. 390,-

Medlemspris kr. 312,-



Knowledge TakeAway: Trænger Politiets Efterretningstjeneste til et kontroleftersyn?

Kom til Knowledge TakeAway d. 29. september med jurist og forfatter Emil Bock Greve, når vi diskuterer og bliver klogere på reguleringen af Politiets Efterretningstjeneste og det samlede kontrolsystem. Du vil bl.a. få indblik i, hvad efterretningstjenesten er for en størrelse og hvordan PET's arbejde adskiller sig fra det åbne politis. Knowledge TakeAway-arrangementet slutter som altid af med en let forplejning og networking, hvor der vil være mulighed for at fortsætte diskussionen og købe »Politiets Efterretningstjeneste« til særpris.

Tid & sted:
Mandag d. 29. september
2014 kl. 17.00-19.30
i Djøfs store kantine,
Gothersgade 133,
1123 København K.

Tilmeld dig på
djoef.dk/arrangementer



Djøfs kurser og uddannelser

Se flere på djoef.dk/efteruddannelse



"Djøfs kurser og uddannelser – Altid kvalificeret"

Innovationsledelse – Masterclass på masterniveau

Djøf har i samarbejde med SDU udviklet en række endagsversioner af udvalgte masterfag fra MBA og MPA for dig, der ønsker at blive inspireret og opdateret på et højt fagligt niveau med et overskueligt tidsforbrug. Du får overblik over fremherskende innovationstrends i den offentlige sektor og innovationsledelse formidlet af en af topunderviserne fra SDU's masteruddannelse.

Tid og sted: 13. november 2014, København

Proceskonsulentuddannelsen

Bliv en bedre forandringsagent og klogere på din egen rolle. Du får en bred vifte af organisatoriske, ledelsesmæssige og gruppedynamiske indsigter og metoder, så du kan iscenesætte og gennemføre et udviklingsprojekt eller -tiltag. Målet er at sikre fremdrift og forankring af processerne.

Tid og sted: opstart 17. september 2014, København

Lederskab i en digital verden

Samarbejde i organisationer sker i stigende grad gennem digitale medier. Lær, hvordan du udøver aktivt lederskab og skaber følgeskab gennem digitale medier. Kurset er for den visionære leder, som anerkender, at det er afgørende at forholde sig til den udvikling – hvis ikke du vil ende med at blive udkonkurreret på fremtidens arbejdsmarked.

Tid og sted: 22.-23. september 2014, København

Teamledelse

Ønsker du at blive en bedre teamleder, hvor dit fundament er åben og ærlig kommunikation og en mere positiv konflikthåndtering? Du lærer at styrke teamets produktivitet, samarbejde og trivsel, og du får en bred indføring i de teoretiske perspektiver på teamledelse og ledelse. Teorien bliver fulgt op af praktisk træning og refleksion.

Tid og sted: opstart 23. september 2014, København

Børsret 2014

Finanstilsynet har et øget fokus på overtrædelser af værdipapirhandelsloven, og antallet af sager er stærkt stigende. Bliv opdateret om de nye regler og praksis inden for dette retsområde, herunder de nyeste tendenser på prospektområdet. Og få råd og vejledning fra førende eksperter om opgaven som ekstern eller intern rådgiver for et børsnoteret selskab.

Tid og sted: 28. oktober 2014, København

Succes med forretningsudvikling

En forretning udvikler ikke sig selv – på kurset vil du opnå en klar forståelse for, hvad der får virksomheder og deres forretninger til at flytte sig. Du vil blive udfordret og provokeret til at angribe forretningsudvikling i din egen virksomhed på nye måder, og du ender med en række konkrete muligheder at forfølge efter kurset.

Tid og sted: 24.-25. september og 29. oktober 2014, København

djøf

Jobunivers.dk

find dit nye job her

CBS 5

Dansk Arbejdsgiverforening 7

Dansk Magisterforening 9

... se flere jobs på jobunivers.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

**ADVOJOB**
JOBØRS FOR ADVOKATBRANCHEN

BRANCHENS BEDSTE JOBØDSIGT
- KLIK IND PÅ WWW.ADVOJOB.DK

ADVOKATER - FULDMÆGTIGE - SEKRETÆRER - ADMINISTRATIVE

DANSKE
ADVOKATER 33 43 70 00 - SERVICE@DANSKEADVOKATER.DK





FREDENSBORG
KOMMUNE

VI SØGER FLERE, DER BRÆNDER
FOR JURA OG RÅDGIVNING

CHEFJURIST TIL CENTER FOR POLITIK OG STRATEGI
WWW.FREDENSBORG.DK/JOB

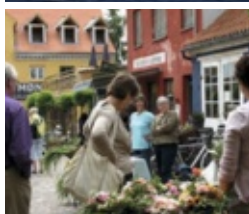


GENOPSLAG

VORDINGBORG
KOMMUNE



Strategisk chef med politisk tæft



Vi søger en afdelingschef for vores nye enhed for Strategi og Implementering. Med reference til udviklingsdirektøren skal du stå i spidsen for mange af de skibe, vi har sat i søen, og sikre at de kommer sikkert i havn. Stillingen indeholder en bred palet af ledelsesopgaver inden for strategi- og organisationsudvikling, HR, kommunikation, regional- og erhvervsudvikling, turisme og bosætningspolitik.

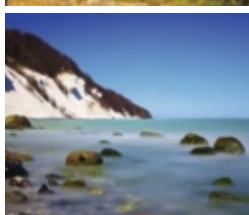
Interesseret?

Du kan se hele stillingsopslaget på www.job.vordingborg.dk og læse mere om Vordingborg Kommune på www.vordingborg.dk.



Du er også meget velkommen til at kontakte udviklingsdirektør Jan Michelsen på telefon 5142 0310, hvis du vil høre mere om stillingen.

Ansøgningsfristen er 18. september 2014.



Vordingborg Kommune ligger en times kørsel fra København. Vi har Danmarks længste og en af de smukkeste kystlinjer på 385 km. Vi har mange hyggelige havne og flere gode badestrande. Du kan bo og arbejde nær ved skov og strand og alligevel være tæt på de mange gode indkøbsmuligheder og kulturelle tilbud i vores byer og købstæder. Vi er ca. 45.500 indbyggere og 4.000 medarbejdere, som arbejder ud fra værdierne: Dialog, Respekt, Synlighed, Udvikling og Dynamik

Vordingborg Kommune, Valdemarsgade 43, 4760 Vordingborg,
Telefon 55 36 36 36, E-mail post@vordingborg.dk, www.vordingborg.dk



**ODENSE
KOMMUNE**

Stadsdirektør

Odense satser på vækst. Byen skal ikke bare være en stor dansk by, men en dansk storby. Frem mod 2020 investeres omkring 30 mia. kr. for at indfri Odenses tårnhøje ambitioner for vækst og udvikling. Odense Kommunes velfærdsdagsorden "Ny virkelighed – Ny velfærd" stiller skarpt på, hvordan Odense vil imødekomme nuværende og fremtidige udfordringer i samfundet gennem tre tværgående arbejdsformer, nemlig; samarbejde, forebyggelse og fællesskaber. Kendetegende for alle tre arbejdsformer er, at Odense Kommune ikke blot arbejder på at finde bedre måder at drive kerneopgaverne på – den har også en ambition om at udvikle bedre og mere bæredygtig velfærd. Til at realisere Odenses transformations- og vækst dagsorden i tæt balance med en sund og innovativ drift søger Odense Kommune nu en stadsdirektør.

Der er åbenlyst tale om en af de mest attraktive toplederstillinger i den offentlige sektor i Danmark. Odense Kommune sætter i disse år nye standarder for velfærdsinnovation, bæredygtig udvikling, etablering af vækstklyster, udvikling af byrum og markante infrastrukturprojekter. Odense Byråd udviser en opsigtsvækkende og fælles vilje til at give Odense den plads på landkortet, byen fortjener.

Odense Kommune er generelt sund og veldrevet og har etableret et solidt udgangspunkt for den fortsatte udvikling og for at indfri visionerne i "Vækst Sammen – Vækstpolitik 2020".

Stadsdirektøren forventes at kunne agere loyalt, samlende og drivende i det krydsfelt af nøgleinteressenter, der kendetegner rollen: politikere, forvaltningsdirektører, MED-organisation samt ledere og medarbejdere i Borgmesterforvaltningen – og Odenses erhvervsliv, borgere og de nationale og internationale interessenter. Stadsdirektøren forventes at forstå

og skabe resultater i de særlige ledelsesvilkår, der gælder for et kommunalt mellemformstyre med delt administrativ ledelse, hvor forvaltningsdirektørerne refererer til rådmanden.

Stadsdirektøren leder Borgmesterforvaltningen, der sammen med By- og Kulturforvaltningen, Børn- og Ungeforvaltningen, Social- og Arbejdsmarkedsforvaltningen samt Ældre- og Handicapforvaltningen udgør Odense Kommunes organisation. Borgmesterforvaltningen varetager og koordinerer opgaver, der går på tværs af forvaltningerne, og er samtidig sekretariat for borgmesteren, økonomiudvalget og byrådet.

Stadsdirektøren tilbydes et stort indflydelses- og handlerum og vil i et tæt samarbejde med borgmesteren stå i spidsen for Odense Kommune og det løft af Odense, der allerede er synligt i byens liv.

Den nye stadsdirektør forventes at være en allerede prøvet og succesfuld profil, der er på vej og allerede har skabt betydelige resultater i en stilling på et (tilnærmelsesvist) tilsvarende niveau. Det forventes, at stadsdirektøren har markant stærke strategiske kompetencer og politisk flair samt i særlig grad evner at handle og eksekvere på den visionære dagsorden og retning, der er sat i Odense Kommune. Den nødvendige lederstil er dialogisk samarbejdende, samlende og tydelig.

Interesserede kan kontakte Mercuri Urval, Jan Kjeldsmark på telefon 4073 4950, Steen Vidø på telefon 2441 4060 eller Thomas Gajhede på telefon 2084 1030, for en fortrolig drøftelse af muligheder og vilkår i stillingen. Der kan endvidere i fortrolighed rettes henvendelse til borgmester Anker Boye på telefon 4075 3333.

Læs mere om Odense Kommune, stillingen og ansættelsesprocessen på www.mercuriurval.dk. Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (referencenummer: DK-139-52122). Ansøgningsfristen udløber den 18. september 2014, kl. 10.00.

Board & Executive

Mercuri Urval



BORGER- OG RETSSIKKERHEDSCHEFEN

...søger juridisk medarbejder med interesse for retssikkerhed

Stillingen er placeret hos Borger- og retssikkerhedschefen, som er en selvstændig enhed under SKAT. Enheden skal blandt andet sætte og fastholde fokus på retssikkerhed i skattesystemet, så skatteyderne oplever en ensartet og retfærdig behandling.

Læs mere på skat.dk/job



Esbjerg
Kommune

Jurist

Myndighedsområdet, Familie & Forebyggelse.

Vi søger pr. 1.11. 2014 en dygtig jurist, som brænder for indsatsen for børn og unge og for at understøtte lovmedholdeligheden og den juridiske kvalitet i sagsbehandlingen. Du skal medvirke til at kvalitetssikre og kvalitetsudvikle området, så der handles på baggrund af gældende lovgivning, politikker m.m.

Flere oplysninger:

Myndighedschef Mette Kierkgaard

mekie@esbjergkommune.dk

Mobil 2325 2225

Ansøgningsfrist: 14.9.2014

Mærk stillingsnr. 16.774



Se hele annoncen på www.esbjergkommune.dk/stillinger
Oplev Esbjerg på www.energimetropol.dk

DIJF 29.08.2014



Uddannelses- og
Forskningsministeriet
Styrelsen for Forskning og Innovation

Kontorchef til Kontoret for innovationspolitik

"Det er vigtigt for os, at vores arbejde kommer ud over rampen – at det vi laver er synligt og har en effekt."

Mette Bjerge

Styrelsen for Forskning og Innovation søger kontorchef til Kontoret for innovationspolitik. Kontoret beskæftiger sig med udvikling af Danmarks teknologi- og innovationspolitik, og rådgiver uddannelses- og forskningsministeren på området.

Innovationspolitikken har som mål at udvikle betingelser og rammer for anvendelse og spredning af ny forskning og viden samt nye teknologier til fremme af Danmarks produktivitet og innovationsevne. Du bliver ansvarlig for videreudviklingen af en effektiv national infrastruktur for spredning af viden og teknologi i det danske samfund.

Ansøgningsfristen er torsdag den 4. september 2014 kl. 12.00.
Læs det fulde stillingsopslag på ufm.dk/job-i-ministeriet

Styrelsen for Forskning og Innovation er en del af Uddannelses- og Forskningsministeriet, der understøtter regeringens dagsorden for Danmarks udvikling som et førende videnssamfund i en global økonomi. Ministeriet skal sikre sammenhæng i alle de videregående uddannelser samt sikre synergi inden for 'videntrekanten' - uddannelse, forskning og innovation.

BUDGETCHEF TIL CBS

Er du analytisk stærk, har du god erfaring med økonomistyring og ledelsesrapportering, er du serviceminded og har du talent for god personaleledelse, så er stillingen som budgetchef på CBS nok lige noget for dig. CBS har en ambitiøs dagsorden for økonomistyring. Vi arbejder hele tiden på at optimere vores processer, prognoseværktøjer, supporten til de decentrale enheder og ikke mindst vores afrapportering og beslutningsoplæg til direktionen, bestyrelsen m.fl.

Vi er allerede kommet et godt stykke med indførelse af en tværgående økonomisupport og et nyt budgetsystem, ligesom vi kontinuerligt arbejder på at koble vores strategi og økonomi sammen i flerårsbudgetter.

CBS står overfor en økonomisk situation, der kræver en meget skarp styring af vores ressourcer, solide prognoser og analyser samt en effektiv økonomiopfølgning. Til varetagelse af ovenstående opgaver har budgetafdelingen og især budgetchefen en helt afgørende og central rolle.

STILLINGENS INDHOLD

Budgetafdelingen er ansvarlig for udarbejdelse af CBS' samlede overordnede budget, løbende budgetopfølgninger til direktion og bestyrelse samt udarbejdelse af finanslovsbidrag samt en række økonomistyringsprojekter. Som budgetchef vil du få personaleansvaret for 5 medarbejdere. Budgetafdelingen er organisatorisk placeret i Økonomi &

Analyse, hvor du især vil skulle samarbejde med øvrige kolleger og teamchefer i afdelingen. Du vil ligeledes have et intensivt samarbejde med både økonomichef og universitetsdirektør. Du har reference til økonomichefen.

KVALIFIKATIONER

Vi forventer, at du har solid erfaring med økonomistyring og haft et væsentligt ansvar i et centralt placeret økonomikontor, direktionssekretariat eller tilsvarende og har en god forståelse for statslig økonomistyring. Kendskab til universitetssektoren vil være en fordel, men ikke en betingelse.

Du skal have engelskkompetencer på et niveau, der svarer til stillingens indhold og krav.

LØN OG ANSÆTTELSESVILKÅR

Ansættelsen forventes at ske som chefkonsulent. Ansættelse og aflønning sker efter gældende overenskomst mellem Finansministeriet og relevant organisation, med en indplacering og aflønning afhængig af kvalifikationer og erfaring. Der vil ved ansættelsen være mulighed for at forhandle personlige tillæg. Ansættelsen er 37 timer om ugen.

YDERLIGERE OPLYSNINGER

Hvis du vil vide mere om stillingens indhold, er du velkommen til at kontakte økonomichef Camilla Schreiner Andersen (tlf.: 24 79 44 16 eller 38 15 25 95 eller e-mail: csa.fa@cbs.dk)

DIN ANSØGNING

Du søger stillingen online på cbs.dk/job, hvor du udfylder ansøgningsformularen samt vedhæfter ansøgning med oplysninger om tidligere beskæftigelse, eksamenspapirer og CV.

ANSØGNINGSFRIST
**ONSDAG DEN
 17. SEPTEMBER 2014.**

CBS er et unikt erhvervsuniversitet med en høj andel af udenlandske ansatte og studerende. CBS har ca. 730 undervisnings- og forskningsårsværk, 200 ph.d.-studerende og 600 administrative årsværk. Ca. 20.000 studerende er fordelt på bachelor-, kandidat-, MBA/EMBA-, ph.d.- og Executive-programmer, der udbydes på dansk og engelsk. Vores videnskabelige medarbejdere tæller internationale eksperter inden for de klassiske forretningsdiscipliner, men også i filosofi, historie, psykologi, sociologi, jura, politik, informationssystemer, kultur og sprog. CBS har udarbejdet et kodeks for god ledelse, se www.cbs.dk/codex



**DANMARKS
NATIONALBANK
SØGER ØKONOMER
TIL ØKONOMISK
AFDELING**

JOBENE

Økonomisk Afdeling analyserer den makroøkonomiske udvikling og de pengepolitiske forhold i Danmark og internationalt og udarbejder hvert kvartal en grundig konjunkturvurdering til Kvartalsoversigten. Vi løser desuden forskningsmæssige opgaver og deltager i internationalt samarbejde. Du kommer til at arbejde med makroøkonomiske og pengepolitiske problemstillinger, hvor du skal bidrage til at sammenfatte den økonomiske udvikling i dansk og international økonomi for bankens ledelse og til bankens publikationer og præsentationer.

VI TILBYDER

Et fagligt udfordrende job, som byder på både opgaver med korte deadlines og længerevarende analyser. Du vil blive en del af et engageret og velfungerende team i et af landets stærkeste makroøkonomiske miljøer. Du får mulighed for at præge og videreudvikle dit arbejdsområde og for at opbygge en international kontakthold. Vi lægger vægt på din faglige udvikling og tilbyder gode muligheder for videreuddannelse og evt. udstationering.

DIN PROFIL

Du er blandt de dygtigste økonomer med stærke kvalifikationer inden for nationaløkonomi, evt. ph.d., og har interesse for økonomisk-politiske emner samt for at analysere makroøkonomiske og monetære forhold i teori og praksis.

ANSØGNING

Søg jobbet på www.nationalbanken.dk/job senest tirsdag 9. september 2014.



Halsnæs
Kommune



**Økonomi- og vækstchef
- der kan gå på to ben**

Vi søger med tiltrædelse den 1. november 2014 en økonomi- og vækstchef til nyoprettet stilling.

Vi har for nylig gennemført en justering af organisationen med det formål at styrke den tværfaglige i opgaveløsning til gavn for borgere og erhvervsliv. I den forbindelse er det tidligere Direktionssekretariat blevet opdelt i to områder: Koncernsekretariat samt Koncernøkonomi og Vækst.

Den nye chef skal – med reference til kommunaldirektøren – stå i spidsen for det nye område **Koncernøkonomi og Vækst** og sammen med to nye afdelingsledere dels sikre den overordnede økonomistyring og budgetlægning, og dels styrke den strategiske tværgående udviklingskraft via igangsætning af udviklings- og effektiviserings tiltag.

Byrådet anser vækst som en absolut kerneopgave i de kommende år.

Vi forventer, at økonomi- og vækstchefen har en relevant akademisk uddannelsesbaggrund og erfaring med ledelse af ledere, gerne i kommunalt regi. Og frem for alt er i stand til at "gå på to ben", som stillingen kræver.

Ansøgere kan læse mere om stillingen og rekrutteringsprocessen i den udarbejdede **stillings- og personprofil**, og spørgsmål vedr. stillingen kan rettes til kommunaldirektør Anders Mørk Hansen, tlf. 5167 5555.

**Ansøgningsfristen udløber den
11. september 2014.**

Læs mere og se flere ledige stillinger på www.halsnaes.dk

Redelighed
Helhed
Mulighed

Ansøgningen sendes online via www.halsnaes.dk - se under job - ledige job eller til Halsnæs Kommune, Rådhuspladsen 1, 3300 Frederiksværk



ØKONOM TIL ARBEJDSMARKEDSANALYSE

VIL DU VÆRE MED TIL AT PRÆGE DANSK ARBEJDSMARKEDSPOLITIK? VI SØGER EN SKARP OG AMBITIØS ØKONOM TIL AT UDARBEJDE ANALYSER INDEN FOR TEMAER SOM DEN DANSKE LØNKONKURRENCE-EVNE, DEN LANGSIGTEDE UDVIKLING I ARBEJDSSTYRKEN OG DEN AKTUELLE BESKÆFTIGELSE.

Hvad skal du arbejde med

Du skal udarbejde analyser, der bidrager til at sætte den politiske dagsorden for danske virksomheder. Det indebærer deltagelse i og ledelse af projektorienteret, analytisk arbejde, der understøtter DA's langsigtede politiske mål. Analyserne bliver formidlet i bl.a. DA's Arbejdsmarkedsrapport, artikler til DA's nyhedsbrev Agenda, og som notater til vores medlemmer. Hverdagen er også fyldt med hurtige analyser til de politiske områder i DA, der har brug for tal og beregninger. Området er til gengæld ikke tynget af drift.

Lidt om os

- Vi er et team på fem økonomer og tre studentermedhjælpere.
- Vi arbejder på tværs af huset med politiske konsulenter, jurister, statistikere, og pressefolk.
- Vi har en arbejdsplads præget af stort engagement, høj faglighed og en uformel omgangstone.
- Vi lægger vægt på løbende udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer.

Lidt om dig

- Du elsker at jonglere med store mængder data – i SAS, Excel og lignende – og omdanne tallene til skarpe politiske analyser.
- Du kan lide at have mange bolde i luften og være fleksibel i forhold til korte deadlines.
- Du er engageret i samfundsforhold.
- Du er god til at præsentere dine budskaber, så alle forstår det, du siger og skriver.
- Du er selvstændig, initiativrig og vant til at tænke kreativt.
- Du er god til at samarbejde og kan lide at blive udfordret.
- Du er økonom (cand.oecon., cand.polit. eller lignende) med stærke analytiske evner og flair for empirisk arbejde.

Mere om stillingen

Du er meget velkommen til at kontakte analysechef Karina Ransby på tlf. 33 38 94 65 eller chefkonsulent Christina Bjørnbak Hallstein på tlf. 33 38 94 84.

Er du interesseret?

Så ser vi frem til at modtage din ansøgning. Vi skal have den senest **onsdag den 10. september kl. 9.00** sendt til konsulent@da.dk eller til nedenstående adresse. Vi holder samtaler i uge 37 og 38.

Vi søger
akademiske
medarbejdere



Vær med til at skabe rammerne for et moderne og fleksibelt arbejdsmarked

I Beskæftigelsesministeriet omsætter vi idéer til politisk handling for at skabe optimale rammer for et moderne, fleksibelt arbejdsmarked. Det gælder både for de mennesker, der er i beskæftigelse, og for dem, der befinder sig på kanten af eller er helt uden for arbejdsmarkedet.

Hos os vil du opleve engagement og stort råderum, og dit arbejde vil ofte være påvirket af den politiske dagsorden. Vi stiller krav til dig. Til gengæld tilbyder vi udviklende arbejdsopgaver og kompetente kolleger.

Vi søger

Samfundsvidenskabelige kandidater, fx cand.polit., cand.scient.pol., cand.scient.adm., cand.jur. eller lignende til stillinger i departementet og vores styrelser.

Ansøgning

Læs stillingsopslagene, og søg online på www.bm.dk – se feltet "Job".

Send din ansøgning vedlagt CV og eksamensbevis senest **søndag den 7. september 2014**.

Vi opfordrer alle interesserede ansøgere uanset alder, køn, handicap, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingerne.

Læs mere på
www.bm.dk

Dommerfuldmægtige til Retten i Grønland

– et job, der giver mening og en oplevelse for livet!

Domstolsstyrelsen søger to jurister til stillinger som dommerfuldmægtig ved Retten i Grønland med tiltrædelse primo 2015.

Du vil komme til selvstændigt at behandle sager i første instans, og du får en vigtig opgave med at vejlede kredsretterne. Du gennemgår grunduddannelsen som dommerfuldmægtig. Uddannelsen er 2-årig og tilpasset forholdene i Grønland. Ansættelsesområdet er Danmarks Domstole.

Du kan læse stillingsopslaget i sin helhed, om de grønlandske domstole og om domstolene generelt på www.domstol.dk

Vi skal have modtaget din ansøgning senest den **29. september 2014, kl. 12**.

www.domstol.dk

De grønlandske domstole består i første instans af 4 kredsretter og Retten i Grønland, mens anke og kæresager behandles af Grønlands Landsret.



Dommerstillinger

Ledige stillinger som **dommer** og **konstitueret dommer** ved landsretterne og byretterne kan ses på www.domstol.dk

www.domstol.dk

Dommerudnævnelsesrådet er et uafhængigt råd, der har til opgave at afgive indstilling til justitsministeren om besættelse af dommerstillinger. Yderligere oplysninger om rådet og dets arbejde findes på www.dommerudnaevnelseraadet.dk





Analysekonsulent

DM søger en skarp, engageret og initiativrig analysekonsulent med en solid viden om samfundsudvikling og økonomi og gerne med særligt kendskab til det uddannelses- og beskæftigelsespolitiske felt.

Din vigtigste opgave er at udarbejde analyser, undersøgelser, prognoser og konsekvensvurderinger af den politiske og økonomiske udvikling med fokus på, hvordan det påvirker DM's medlemmer og DM som interesseorganisation.

Dit arbejde skal danne et veldokumenteret grundlag for DM's lobbyarbejde og presseindsats, og du skal desuden levere analyser til DM's direktion med det mål at sikre et solidt fundament for den strategiske ledelse af organisationen.

Dine opgaver

- Udarbejde tal og analyser på baggrund af DM's medlemssystem og andre kilder
- Udarbejde spørgeskemaundersøgelser blandt DM's medlemmer samt analyser af resultaterne
- Udvikle og drive DM's lønstatistik og være sekretær for lønudvalget
- Overvåge samfundsudviklingen med fokus på interessevaretagelse og konsekvenser for DM's medlemmer
- Levere strategiske oplæg og analyser til DM's direktion
- Levere statistiske og økonomiske analyser til DM's hovedbestyrelse
- Være ansvarlig for overenskomstafstemninger og overenskomststatistik
- Stå for medlemsundersøgelser, databearbejdning og formidling af resultater

Dine kompetencer

Du er systematisk og analytisk tænkende, og du kan tænke et skridt frem i forhold til de dagsordner, der er relevante for DM's medlemmer. Du er rutineret bruger af Excel og SPSS. Endeligt arbejder du selvstændigt og trives i et travlt miljø, hvor du er tæt på formand og direktion i det daglige.

Vi forventer et højt fagligt niveau i opgavevaretagelsen, og at du kan oversætte tal, statistik og analyser til et solidt handlingsgrundlag for DM. Du vil være den eneste med din profil i DM, og du skal derfor både evne at holde dig selv til ilden rent fagligt og kunne omsætte og understøtte det fagpolitiske arbejde med dine redskaber. Du er udadvendt og forstår at samarbejde på tværs i organisationen.

Din erfaring

Det er en fordel, hvis du har erfaring fra arbejde i en større politisk organisation fx et ministerium, en arbejdsgiverorganisation, en fagforening eller en kommune. Du har politisk tæft, kender de bureaukratiske spilleregler og trives med dem. Du har en relevant akademisk uddannelse bag dig, og du mestrer statistik og økonomi.

Din stilling er placeret i staben med reference til stabschefen. Staben består af en række funktioner, der understøtter og betjener DM's politiske niveau, DM's organisation samt DM's direktion.

Ansøgning

Vil du vide mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte stabschef Kristina Laksáfoss Søgaard på telefon 38 15 66 60 eller krs@dm.dk. Stillingen er på 37 timer om ugen og ønskes besat snarest muligt.

Vil du vide mere om forholdene som ansat i DM, kan du kontakte AC-tillidsrepræsentant Øjvind Vilsholm på telefon 38 15 67 07 eller oev@dm.dk.

Mærk din ansøgning "Analysekonsulent" og send den på mail til Monica Jørgensen moj@dm.dk **senest 10. september 2014 kl. 10.00.** Vi holder samtaler i uge 38.

DM er interesseorganisation for flere end 46.000 medlemmer, der er kandidater eller studerende inden for humaniora, naturvidenskab, samfundsvidenskab eller kommunikation. DM arbejder for et godt og udviklende arbejdsliv i balance, gode løn- og ansættelsesforhold og nye jobmuligheder for medlemmerne.

Dygtig personalejurist

Domstolsstyrelsen søger en dygtig og talstærk jurist med interesse for personalejura og personaleadministration til vores HR-center.

Læs hele opslaget og mere om Domstolsstyrelsen på www.domstol.dk

Ansøgningsfristen er **onsdag den 10. september 2014 kl. 12.**

www.domstol.dk

Domstolsstyrelsen er en selvstændig statsinstitution, der har ansvaret for administration og udvikling af Danmarks Domstole. Domstolsstyrelsen har ca. 85 medarbejdere og ledes af en direktør og en bestyrelse. Domstolsstyrelsen er en del af organisationen Danmarks Domstole, som har 2.500 medarbejdere.



STILLINGER



SEKRETARIATSCHEF - SOM KAN UDVIKLE OG SAMLE

Center for Miljø og Energi er en del af den ny-organiserede Magistratsafdeling for Teknik og Miljø.

Center for Miljø og Energi har fokus på udvikling og vækst og ønsker at udbygge vores position som en af landets førende forvaltninger indenfor miljø- og energiområdet. På kort sigt er der stor opmærksomhed på at sikre en ordentlig implementering af den ny struktur, som skal give merværdi for både borgere og erhvervsliv. Vil du være med?

Det bliver din opgave at få Sekretariatet til at spille en aktiv og konstruktiv rolle i realiseringen af ovennævnte mål, i et tæt samspil med centrets forskellige afdelinger. Med et nyt og større Sekretariat skal du derfor også arbejde på de indre linjer, herunder sikre både udvikling, effektivitet og trivsel, på et tidspunkt hvor forandringens vinde blæser. Kan du matche denne profil?

Er du motiveret for dette både spændende og udfordrende job, kan du læse mere på www.aarhus.dk/job

VÆR MED TIL AT GØRE EN FORSKEL

Hvis du altid ved bedst, kan vi ikke hjælpe.

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

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

Djøfs kurser og uddannelser. Altid kvalificeret.



BL SØGER UDVIKLINGSORIENTERET JURIST

BL's opgave er at sikre de bedst mulige politiske og juridiske rammevilkår for boligorganisationerne og for deres virke inden for kerneområderne boligforsyning og boligsocial anvisning og i løsningen af mere samfundsmæssige opgaver, der omfatter energi, klima og social udvikling.

Kan du engagere dig i disse udfordringer og løse juridiske opgaver om alt fra husordensager, omdannelser af store almene bebyggelser til bydele med blandede ejerformer i bolig- og erhvervsejendomme, så er det måske dig, vi leder efter, til en ledig stilling som jurist i BL's KonsulentCenter.

Som vores nye jurist skal du løse en bred vifte af opgaver, hvor de primære er:

- Rådgivning inden for det brede felt af lovområder, der regulerer almene boligorganisationers virksomhed og deres forhold til omverdenen
- Konsulentbistand til de almene boligorganisationer og deres interesser, fx kommunerne
- Undervisning i de almene boliglove.

LÆS MERE OM STILLINGEN PÅ:
WWW.BL.DK



BL har til huse i Boligselskabernes Hus, Studiestræde 50, 1554 København V.

BL DANMARKS ALMENE BOLIGER

SENIORFORSKERE OG FORSKERE

SFI er et uafhængigt nationalt forskningscenter, som udfører samfundsforskning på højt internationalt niveau. Vi lægger vægt på at have et flerfagligt forskningsmiljø og det er vigtigt for os, at vores forskning bliver anvendt som grundlag for udvikling af det danske velfærdssamfund.

SFI DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

SFI søger forskere/seniorforskere, som brænder for at være med til at udvikle det danske velfærdssamfund gennem forskning på internationalt niveau.

På SFI får du mulighed for at være en del af Danmarks største velfærdsforskningsmiljø, du får gode rammer for faglig udvikling og individuel støtte, og du får mulighed for at sætte den samfundsmæssige dagsorden med din forskning.

Vi lægger generelt vægt på:

- at du kan demonstrere en betydelig videnskabelig produktion inden for et eller flere af SFI's arbejdsområder
- at du kan gennemføre og være projektleder for rekvirerede forsknings- og udredningsopgaver, og herunder være i dialog med interesserter og kunder
- at du bidrager til at skaffe forskningsfinansiering
- at du bidrager til at formidle din forskning i en dansk kontekst

Vi har et levende flerfagligt forskningsmiljø, og vi prioriterer, at vore forskere indgår i relevante forskningsnetværk.

Du kan læse det fulde stillingsopslag og få mere information om ansættelsesproceduren på vores hjemmeside www.sfi.dk under "Job på SFI".

Ansøgningsfrist er den 25. september 2014.

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Engageret og fagligt dygtig udbudskonsulent

Frederikssund Kommune søger en velkvalificeret udbudskonsulent, der brænder for at arbejde med jura samt samtlige faser i en udbudsproces.

Vi tilbyder

En spændende og alsidig stilling hvor du får gode muligheder for at beskæftige dig med mange forskellige opgaver, og hvor der samtidig er en god balance mellem privat- og arbejdsliv.

Du kan læse mere i det fulde stillingsopslag på www.frederikssund.dk.

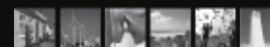
Frist: Den 15. september.

Ansøgning sendes til
udbudogkontrakt
enheden@
frederikssund.dk



www.frederikssund.dk

Varde Kommune



Konsulent – Analyse, evaluering og kommunikation

Sekretariatet Børn og Unge – Varde Kommune

I Børn og Unge har vi travlt med at udvikle tilbud til vores børn og unge, så de får de bedste betingelser for deres voksenliv. Vi har et stærkt fokus på effekten af de tiltag, vi sætter i værk.

Derfor søger vi en konsulent fra den 1. november 2014 til analyse samt udviklings- og evalueringsopgaver på tværs af Børn og Unge og i samarbejde med øvrige direktørområder i Varde Kommune. Kendskab til børne- og ungeområdet er ikke nødvendigt, og du må gerne være nyuddannet. Vi lægger vægt på kompetencer indenfor analyse, metode og kommunikation.

Direktørområdet Børn og Unge dækker dagtilbud, skoler, social- og handicapområdet og sundhed. Sekretariatet bistår områderne med blandt andet analyse- og evalueringskompetence.

Læs hele stillingsopslaget på Varde Kommunes hjemmeside:
www.vardekommune.dk/Job-hos-os

Ansøgningsfrist er den 12. september 2014, kl. 12.

Se jobprofil på www.vardekommune.dk/job

UNIVERSITY OF SOUTHERN DENMARK

WWW.SDU.DK/EN/STILLINGER



► Assistant Professorship

within Global Business Economics

The Department of Border Region Studies, University of Southern Denmark in Sønderborg invites applications for an Assistant Professorship within Global Business Economics as of January the 1st, 2015 or soon thereafter.

The position is placed in the Department's Danfoss Center of Global Business and focuses especially on quantitative analyses of institutions and innovation in regional development.

You cannot apply for the position based on this advertisement.

APPLICATION DEADLINE: September 22, 2014

Read more and apply online at www.sdu.dk/en/stillinger

 SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Bliv den leder, du selv ser op til.

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

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

Djøfs kurser og uddannelser.
Altid kvalificeret.



Psykatri

Projektmedarbejder til tovholderfunktion søges til PC Sct. Hans

REGION

PC Sct. Hans søger en projektmedarbejder der har lyst til at udfylde en tovholderfunktion i forbindelse med den række større tværgående projekter som centeret er ansvarlige for gennemføres. Dette drejer sig blandt andet om SATS-pulje projekter (Styrkelse af indsatsen for dobbelt diagnosticerede voksne), samarbejdsprojekter med Københavns Kommune samt en række mindre kliniske projekter.

Ved at ansætte en projektmedarbejder ønskes et styrket fokus på projekternes fremdrift og økonomi. Der er tale om tværgående projekter, der spænder lige fra mindre projekter på centeret til større projekter, der involverer alle Region Hovedstadens centre. For de enkelte projekter vil der være knyttet en projektejer såvel som en sekretærfunktion/-ressource.

Den ledige stilling er i Administration og du vil referere til Administrations- og driftschefen.

Kvalifikationer:

- Du har fortrolig med projektarbejde, -deltagelse og -dokumentation
- Du har en kandidatuddannelse
- Du kan let tilegne dig de vilkår, der stilles for de forskellige projekters rammer og vilkår og omsætte den til hverdagen, så projekterne gennemføres ubesværet for de involverede parter.
- Du er vant til at samarbejde omkring analyser, delrapportering, økonomifølgning samt være praktisk understøttende, når dette byder sig.

Som ansøger er du:

- Initiativrig, fleksibel og ansvarsbevidst
- Kan arbejde selvstændigt og i teams
- Have mange forskellige bolde i luften samtidig og bevare overblikket i pressede situationer
- Lyst og evne til at arbejde i et tværfagligt miljø
- Kan bevare overblikket over de forskellige projekter samt udvise forståelse for detaljernes betydning i projektarbejdet.

Om ansættelsen:

Stillingen er på 37 timer om ugen.

Løn- og ansættelsesvilkår følger gældende overenskomst.

Ønsker du yderligere oplysninger om stillingen, er du velkommen til at kontakte Administrations- og driftschef Pernille Tiedemann tlf. 3864 2004.

Der kan rekvireres uddybende materiale om en række af projekterne samt en stillingsbeskrivelse hos sekretær Tanja Dan mail: tanja.dan@regionh.dk , tlf. 3864 2353

Ansøgningsfrist: 12. september 2014, klokken 12:00

Ansættelsessamtaler forventes afholdt i uge 39.



Økonomi- og administrationschef til PTU

Vi søger en ny leder med stærkt engagement og nysgerrighed til vores samlede administration omfattende økonomi, IT og intern service.

Du får ansvaret for 12 medarbejdere med forskellig faglig og uddannelsesmæssig baggrund. Samtidig vil du indgå i chefgruppen på 5 personer – adm. direktør, centerdirektør, to afdelingschefer samt dig.

Dine arbejdsopgaver bliver varierede, og du vil komme til at spille en helt central rolle for vores over 100 fremragende medarbejdere og vores mange uundværlige frivillige, ligesom du bliver tæt inddraget i en kommende ny strategi, der skal bringe os endnu længere i vores i forvejen meget positive udvikling.

Overordnet er du med til at bidrage til at skabe bedre vilkår for mennesker, der er kommet alvorligt til skade efter ulykke eller sygdom. Et arbejde, hvor vi stræber efter at være de mest professionelle inden for vores felt.

Du kan læse mere om kvalifikationskrav i det fulde stillingsopslag på www.ptu.dk/job_i_ptu

Du er også velkommen til at kontakte adm. direktør Philip Rendtorff, tlf. 36 73 90 09.

Ansøgningsfristen er torsdag den 11. september

ptu ●●
LIVET EFTER ULYKKEN

midt
regionmidtjylland

Erfaren og dygtig jurist

Juridisk kontor, Regionsekretariatet, Viborg

Vi søger en erfaren og dygtig jurist, som sammen med kommende kolleger kan være med til at yde juridisk rådgivning på et højt niveau til Det Nye Universitetshospital i Aarhus (DNU), men også organisationen i øvrigt. Ideelt set har du allerede praktisk erfaring med og viden om kontrakter, udbud og entrepriseretlige problemstillinger. Det væsentligste er dog, at du har interesse for området, er dygtig, kan arbejde selvstændigt og har den fornødne gennemslagskraft.

Få mere at vide på www.midtjob.dk og hos kontorchef-Poul Carstensen på 78410160. Frist den 12.9.2014.

et arbejde med hjerne og hjerte

midtjob
.dk

Flere gode
udfordringer



LYNGBY - TAARBÆK KOMMUNE

Chefkonsulent

Kan du understøtte og udvikle politiske beslutningsprocesser, og er du stærk i kommunaljura? Så er du måske vores nye chefkonsulent i Center for Politik og Strategi

Lyngby-Taarbæk Kommune søger chefkonsulent til politisk betjening, rådgivning og koordination af sager til Økonomiudvalg og kommunalbestyrelse, samt til udvikling af kommunens politiske beslutningsprocesser og sagsstyring. Du trives i spændingsfeltet mellem politik, økonomi og jura. Du har et skarpt hoved, en personlig "tyngde" og faglig integritet, så du kan rådgive politikere og direktion. Du har erfaring med betjening af politikere og direktion, og kan samarbejde med chefer og fagfolk. Du har stærke kompetencer indenfor kommunaljura, sags- og processtyring og i udvikling af administrative processer.

Se stillingsopslaget her: www.ltk.dk

Ansøgningsfrist 15. september 2014

www.ltk.dk

...her finder du flere jobtilbud. Når du søger job hos os, får du faglige udfordringer med mulighed for at udnytte din uddannelse og dine evner. Vi tilbyder efteruddannelse samt en aktiv ligestillingspolitik.

FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Engageret økonomikonsulent

Frederikssund kommunes centrale økonomifunktion søger en velkvalificeret økonomikonsulent til beskæftigelsesområdet.

Vi tilbyder en spændende og alsidig stilling i et uhøjtideligt miljø tæt på den politiske proces, hvor du er medansvarlig for økonomistyringen på beskæftigelsesområdet med et samlet budget på 400 mio. kr.

Du kan læse mere i det fulde stillingsopslag på www.frederikssund.dk.

Ansøgningsfrist er 15. september.

**Ansøgning
sendes til**
oekonomi@
frederikssund.dk
mærket
"Økonomi-
konsulent".



www.frederikssund.dk

DET ER SJOVT
AT VÆRE DIGITAL
FRONTLØBER

Vil du være med?



SKAT

Læs mere på skat.dk/job

Skab det sammenhængende sundhedsvæsen i Syddanmark!

Tænker du strategisk, og har du svar på kommunernes sundhedspolitiske udfordringer? Kan du navigere i en kompleks virkelighed og konvergere synspunkter?

Så er det sikkert dig, vi leder efter.

Kommunerne i Region Syddanmark søger en strategisk analytiker til Fælleskommunalt Sundhedssekretariat med tiltrædelse 1. november 2014 eller snarest derefter.

Ansøgningsfrist: 17. september 2014.

Læs hele stillingsopslaget på faelleskommunalsundhed.dk/job



Skarp jurist

til Undervisningsministeriets Styrelse for It og Læring

Vil du være med til at fremme anvendelsen af it i undervisningen og gennemføre de store reformer på folkeskole- og erhvervsuddannelsesområdet? Så er du måske vores nye kollega.

Vi tilbyder et alsidigt, selvstændigt og udfordrende job med fokus på personalejura og offentlig ret samt gode muligheder for faglig og personlig udvikling. Fint hvis du har erfaring med området, men vi opfordrer også nyuddannede til at søge. Du bliver en del af et uformelt arbejdsmiljø med dygtige og engagerede medarbejdere.

På vores hjemmeside www.uni-c.dk/job kan du læse mere om stillingerne og om Styrelsen.

Vi ser frem til at modtage din ansøgning **senest den 7. september 2014.**

Vejle vinder – altid ved nærmere bekendtskab



VEJLE.DK/
JOB

Myndighedschef til velfærdsområdet

Ansøgningsfrist 14. september

Sæt dit præg på fremtidens velfærd i Danmarks 6. største kommune!

Sætter du borgerservice, kvalitet og faglighed højt? Er du dygtig til ledelse og økonomi? Tænker du innovativt og vil gerne sætte dit præg på fremtidens velfærd?

Så er stillingen som myndighedschef måske noget for dig.

Du kommer til at stå i spidsen for en ambitiøs afdeling, som stræber efter at have Danmarks bedste borgerbetjening, og som har fokus på en effektiv udnyttelse af ressourcer og en høj kvalitet til borgerne inden for de tre velfærdsområder: Senior, Handicap og Social/Psykiatri.

Du bliver chef for 90 engagerede medarbejdere og indgår i en chefgruppe med direkte reference til velfærdsdirektøren. Du har et befolkningsgrundlag på 110.000, får ansvaret for bevillinger på ca. 1 mia. kr. årligt – og sidst men ikke mindst bliver du en del af en innovativ kommune, som arbejder målrettet på at udvikle nye velfærdsydelser.

Stillingen forventes besat 1. november 2014.

Læs hele jobbet på www.vejle.dk/job eller få flere oplysninger hos velfærdsdirektør Kirsten Tønnesen på telefon 76 81 60 00.



vejle.dk

Juridisk konsulent til Byrådssekretariatet

Vi søger en dygtig jurist med særlig interesse for og gerne erfaring med offentlig ret.

Ogaverne i Byrådssekretariatet omfatter blandt andet kommunalret, forvaltningsret, rådgivning af borgmester, byråd og økonomiudvalg samt rådgivning af fagforvaltningerne. Vi sekretariatsbetjener handicaprådet, integrationsrådet og ældrerådet, og vi har ansvaret for valgafholdelse.

Vi modtager gerne din ansøgning bilagt eksamensbevis. Ansøgningsfristen er 12. september 2014 kl. 9.00. Se jobsopslaget og ansøgningsprocedure på www.randers.dk

Hvis du har spørgsmål til stillingen, kan du kontakte chefjurist Ulla Marcus på tlf. 89 15 10 06.

Se hele jobsopslaget på www.randers.dk

Randers Kommune



Dansk lektor i udlandet

Følgende universiteter i udlandet har ledige tidsbegrænsede lektorer til besættelse fra januar/februar 2015:

Holland: Universitetet i Amsterdam

Rusland: Universitetet i Moskva

Universitetet i Sankt Petersborg

Tjek Styrelsen for Videregående Uddannelsers hjemmeside www.ufm.dk/lektoratsordningen, hvor detaljerede stillingsopslag med jobbeskrivelser kan ses.

Den enkelte lektor ansættes af universitetet i udlandet. Styrelsen for Videregående Uddannelser formidler ansættelsen via indstillinger fra Lektoratsudvalget.

Ansøgning

Ansøgningsfristen til stillingerne er mandag den 8. september 2014.

Samtaler med ansøgere forventes afholdt af Lektoratsudvalget i København i uge 38.



Uddannelses- og
Forskningsministeriet

Styrelsen for Videregående Uddannelser

djøf

Bliv skarpere på dit lønniveau

Tjek dit lønniveau med Djøfs lønberegner og lønstatistik på djoef.dk/loen.

Kontakt Djøf, hvis du vil have sparring på dit lønudspil og din forhandlingstaktik.

djoef.dk/loen



ENERGISTYRELSEN SØGER SKARPE HJERNER

Vil du være med til at drive omstillingen til lavemission?

Energistyrelsen står over for at skulle gennemføre den måske største samfundsforandring i nyere tid. Det har givet os en række nye opgaver, og derfor søger vi 20 engagerede og dygtige kolleger til at hjælpe os.

Læs om stillingerne på www.ens.dk/job

Ansøgningsfrist: Søndag den 7. september 2014.

Evalueringsekspert til Kompetenceudvikling og Undervisningsmidler i University College Lillebælt

Vil du bruge dine kompetencer til evaluering og projektledelse? Kompetenceudvikling og Undervisningsmidler søger engageret medarbejder til evaluering, projektledelse og fundraising.

Ansøgningsfrist d. 12. september kl. 12.00.

Læs hele jobannoncen
på ucl.dk/job



Fagligt stærke økonomer

med analytiske evner og interesse for konkurrence

Har du lyst til at arbejde med tele- og bredbåndsmarkedet, samtidig med at du understøtter konkurrencen og de politiske målsætninger på området? Vi søger to medarbejdere, som skal indgå i teamet af økonomer i området analyse og marked.

Om jobbet

Udbredelsen af højhastighedsbredbånd har fået stigende politisk fokus, da bredbånd skaber økonomisk vækst. Derfor har vi i Danmark defineret nogle af de mest ambitiøse bredbåndsmålsætninger i hele EU. I Analyse og marked understøtter vi disse målsætninger ved at stimulere konkurrencen på tele- og bredbåndsmarkedet.

Om dig

Vi lægger vægt på, at du

- Har lyst til at lære en masse om tele- og bredbåndsmarkedet, hvor komplicerede problemstillinger løses ved at kombinere økonomisk teori og praksis,

- er et åbent og positivt menneske, som kan lide en uformel omgangstone,
- er systematisk, grundig og ansvarsbevidst i din opgavevaretagelse,
- har lyst til at arbejde i et fagligt udfordrende miljø, hvor evnen til at samarbejde sættes højt, og
- har eller er ved at afslutte en økonomisk kandidatuddannelse.

Interesseret?

Lyder det som noget for dig? Du kan læse hele opslaget på www.erst.dk/job og se hvordan du søger jobbet.

Din ansøgning med CV og eksamenspapirer skal være modtaget **senest den 9. september 2014**.



Økonomer og jurist til Energitilsynet

Energi er en værdifuld ressource, som har stor betydning for vores samfund. Energitilsynet regulerer forhold på markederne for elektricitet, naturgas og fjernvarme. Som vores nye kollega er du med til at forme et effektivt og velfungerende energimarked til stor værdi for samfundet, forbrugere og virksomheder, og dit arbejde får betydning for den enkelte energiforbruger.

Lige nu søger vi:

► Økonom til analyser og regulering af fjernvarmesektoren

Vi søger en fagligt stærk økonom (cand.polit., cand.oecon., cand.scient.oecon. eller lignende), som i samarbejde med kollegaer vil stå for varetagelsen af det økonomiske tilsyn med ca. 600 fjernvarmeselskaber. Hvis erfaring og kvalifikationer er til det, kan ansættelse ske som konsulent.

Du vil få en central rolle i udviklingen af Energitilsynets analysebaserede tilsyn med fjernvarmesektoren, herunder indgå i arbejdet med udvikling af en model og datagrundlag til benchmarking af fjernvarmevirksomhedernes effektivitet.

Du vil blive ansvarlig for udarbejdelse af sager, som kan besluttes på sekretariatsniveau, og sager til forelæggelse for selve Energitilsynet. Du vil desuden bistå med økonomiske analyser til andre medarbejders sager, f.eks. WACC-beregninger til sager om forrentning af indskudskapital. Du forventes desuden at deltage i arbejdet med udarbejdelsen og implementeringen af ny regulering med henblik på at øge effektiviteten i fjernvarmesektoren.

► Jurist til tilsyn med elnetselskaberne

Vi søger en fagligt stærk jurist (cand. jur. eller cand. merc. jur.), som, i samarbejde med kontorets øvrige jurister, arbejder med en bred vifte af regulatoriske opgaver. Opgaverne vil bl.a. omfatte udarbejdelse af notater til forelæggelse for Energitilsynet, juridisk sparring til kontorets økonomer, og vurdering og godkendelse af branchevejledninger og forskrifter. Derudover forventer vi, at du kommer til at bidrage til den konkrete udmøntning af ny regulering som følge af nye regler i elforsyningsloven. Endvidere du komme til at deltage i nordiske arbejdsgrupper, som har til formål at harmonisere reglerne for leverandører på de nordiske detailmarkeder for el.



ENERGITILSYNET

Danish Energy Regulatory Authority



► Erfaren økonom til tilsynet med elnetskabernes indtægtsrammer

Vi søger en erfaren og fagligt stærk økonom (cand.polit., cand.oecon., cand.scient.oecon. eller lignende) til, i samarbejde med kontorets øvrige økonomer og jurister, at stå for varetagelsen af det økonomiske tilsyn med ca. 65 elnetselskaber.

Du vil få det overordnede ansvar for det løbende tilsyn med elnetskabernes indtægtsrammer. Du vil derudover komme til at deltage i udarbejdelsen af analyser relateret til el- og gasmarkedet og skrive oplæg til afgørelser for Energitilsynet. Ydermere vil du få en central rolle i udarbejdelsen og implementeringen af ny regulering af sektoren som forventes påbegyndt primo 2015. Du har stærke kommunikations og samarbejdsevner og det vil være en fordel med kendskab til elsektoren og økonomisk regulering af naturlige monopoler. Hvis kvalifikationerne er til det, kan ansættelse ske som konsulent.

► Økonom (barselsvikar) til benchmark af elnetselskaberne

Vi søger en økonom (cand.polit., cand.oecon., cand.scient.oecon. eller lignende) til barselsvikariat (tidsbegrænset stilling fra 1. november 2014 til september 2015). Du skal hjælpe kontorets øvrige økonomer med at vedligeholde og udbygge Energitilsynets benchmarkmodel på elområdet som vurderer elnetskabernes effektivitet og danner grundlaget for effektivitetskrav til de mindst effektive elnetselskaber.

Energitilsynet tilbyder

I Energitilsynet arbejder vi for at skabe gode rammer for samspillet mellem forbrugere og virksomheder, og arbejdet har direkte betydning for den enkelte energiforbruger. Vores opgaver er krævende og komplekse, og vi har tæt kontakt til andre offentlige myndigheder og energibranchen. Du bliver en del af et arbejdsmiljø med høj faglighed, fokus på udvikling og får ca. 60 gode kollegaer.

Læs mere om stillingerne og Energitilsynet og ansøg på www.energitilsynet.dk
Ansøgningsfrist: 10. september 2014 kl. 10.00.

Sekretariatet for Energitilsynet · Carl Jacobsens Vej 35 · 2500 Valby



ENERGITILSYNET

Danish Energy Regulatory Authority

Kan man både

UDFOLDE ENKELTE TALENTER OG SAMLE ET STÆRKT HOLD?

*Mød os på
Facebook*

*[www.facebook.com/
kromannreumert](http://www.facebook.com/kromannreumert)*

Det kan vi. Og du kan blive en del af det som
stipendiat eller advokatfuldmægtig.