

djøfbladet

Magasinet for medlemmer af Djøf

Nr. 19 | 21. november 2014

Ene hønne blandt alfahanner

Tine Thygesen er leder i en mandsdomineret
iværksætterbranche, men vil ikke kaldes
rollemodel



LØN

**Pæne lønstigninger
til privatansatte**

KARRIERE

**Sådan får du dit
første lederjob**

JOBSAMTALER

**Det sociale vægter
højere end faglighed**



Skatteankestyrelsen

Vi vil være landets bedste klagemyndighed – vil du være med til at lede os derhen?

Skatteankestyrelsen udvider på området for ejendomsvurdering og søger derfor tre nye kontorchefer.

Om stillingerne

I afdelingen for ejendomsvurdering søger vi tre kontorchefer til tre nyoprettede kontorer på området for fradrag for forbedringer i grundværdien. Området er kendetegnet ved et stort antal sager, hvor klagerne udover at angå ansættelsen af fradrag for forbedringer i mange tilfælde også angår grundværdiansættelsen. Vi leverer sagsbehandling af høj kvalitet og har fokus på procesoptimering.

Vi forventer, at du

- har lyst til – og gerne erfaring med – driftsledelse,
- kan lede fagligt dygtige og specialiserede medarbejdere,
- kan stå for driften af juridisk sagsbehandling på et kompliceret fagområde,
- har et højt energiniveau, og
- har lyst til at indgå i et velfungerende ledelsesteam både i vurderingsafdelingen og i Skatteankestyrelsen som helhed.

Ledelsesmæssigt vil du i det daglige referere til afdelingschefen for vurderingsafdelingen.

Der er to stillinger i Haderslev og en stilling i København.

Om Skatteankestyrelsen

Skatteankestyrelsen er sekretariat for Landsskatteretten og skatte-, vurderings- og motorankenævn. Samtlige administrative klager i sager om skat, moms, told, afgifter, vurdering af fast ejendom og en række andre sagstyper på skatteområdet bliver forberedt i Skatteankestyrelsen. Skatteankestyrelsen har herudover selvstændig afgørelseskompetence på en række områder.

Løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår forhandles i overensstemmelse med Rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten. Stillingen indplaceres i løngruppe 1 svarende til lønramme 37.

Ansættelsesområdet er Skatteministeriet med tilhørende institutioner og arbejdsstedet er Skatteankestyrelsen.

Du kan få yderligere oplysninger ved telefonisk henvendelse til afdelingschef Pernille Møller Tronborg på telefon 3376 0886.

Ansøgning

Du skal stile din ansøgning til direktør Anette Hummelshøj. Hvis du er tjenestemand, stiles ansøgningen til Dronningen. Du skal i ansøgningen afgive hvilke(n) stilling(er) du søger.

Skatteministeriet har et servicecenter, der varetager de administrative dele af ansættelsesprocessen. Ansøgning med relevant dokumentation sendes derfor via SKATs hjemmeside skat.dk, hvor ansøgning, CV og eksamenspapirer uploades. Ansøgningen skal være modtaget senest **mandag den 1. december 2014**. Der vil blive gennemført samtaler umiddelbart efter ansøgningsfristens udløb. Der vil blive anvendt test i forbindelse med ansættelsesprocessen.

Tiltrædelse

Vi forventer tiltrædelse snarest muligt. Alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge stillingen.

Vi vil være landets bedste klagemyndighed – vil du være med?

Skatteankestyrelsen udvider på området for ejendomsvurdering og søger derfor et stort antal sagsbehandlere, som vi gerne vil gøre til landets bedste sagsbehandlere. Vi søger særligt sagsbehandlere til vores kontorer, der behandler klager over ansættelse af fradrag for forbedringer i grundværdien.

Vi søger både medarbejdere med erfaring fra sagsbehandling og nyuddannede kandidater. Kandidater fra førstkommande eksamenstermin kan også komme i betragtning. Vi tilbyder et introprogram, så du kan udvikle din juridiske metode og hurtigt blive en del af teamet.

Som sagsbehandler har du ansvaret for dine sager, til de er afgjort i vurderingsankenævn eller Landsskatte retten. Vi forventer, at du kan arbejde selvstændigt og struktureret, og at du har lyst til at indgå i et stærkt fagligt miljø, hvor vi også arbejder i teams og sparrer med hinanden omkring komplekse problemstillinger.

Vi er ambitiøse omkring vores opgavevaretagelse. Derfor skal du som medarbejder også være velformuleret, fleksibel og serviceminded.

I Skatteankestyrelsen arbejder vi med benhård jura – men der er også plads til et liv ved siden af. Vi er en moderne arbejdsplads med gode arbejdsvilkår. Vi lægger vægt på trivsel og du skal derfor også have lyst til at tage ansvar for vores fælles arbejdsplads.

Løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår følger Statens overenskomster.

Ansættelsesområdet er Skatteministeriet med tilhørende institutioner, og arbejdsstedet er Skatteankestyrelsen. Vi er lokaliseret i Haderslev, Silkeborg og København. Der vil være et stort antal ledige stillinger i Haderslev og København samt enkelte stillinger i Silkeborg.

Du kan få yderligere oplysninger om stillingerne i Haderslev og Silkeborg

af chefkonsulent Michael Malherbe på 3376 0915 og om København af fuldmægtig Lotte Ravnholt Christensen på 3376 0938.

Ansøgning

Skatteministeriet har et servicecenter, der varetager de administrative dele af ansættelsesprocessen.

Ansøgning med relevant dokumentation sendes derfor via SKATs hjemmeside skat.dk, hvor ansøgning, CV og eksamensbeviser uploades. Skatteankestyrelsen vil ansætte i to runder og vil i øvrigt løbende indkalde til samtale. Første ansøgningsfrist er **1. december 2014** og 2. ansøgningsfrist er **12. januar 2015**.

Tiltrædelse

Vi forventer tiltrædelse fra 1. januar 2015 eller snarest muligt herefter.

Alle interesserede uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold opfordres til at søge stillingen.

En del af debatten

Af Lisa Herold Ferbing, formand for Djøf

Den, der kun kender embedsmændenes arbejde fra medierne, får hurtigt det indtryk, at embedsmænd lyver, magtfordrejer og modarbejder politikere i ét væk. At det ikke forholder sig sådan i virkeligheden, ved både politikere og journalister egentlig godt.

Det er vigtigt at have proportionerne for øje, når man diskuterer de aktuelle sager i centraladministrationen og deres konsekvenser i en række ministerier. En fjer bliver let til en hel hønegård, og proportionerne i debatten er blandt de første ofre, når historierne spidsvinkles.

Virkeligheden er, at der hver dag bliver håndteret mange sager til det politiske system og for borgere og virksomheder i Danmark af dybt kompetente og professionelle embedsmænd.

Som samfund og demokrati har vi behov for, at der er en generel respekt for og anerkendelse af landets politikere, men også i forhold til de embedsmænd, der er sat i verden for at realisere og udmønte politikernes politik.

For der er meget at anerkende.

Danmark ligger hvert år flot placeret på ranglisten fra Transparency International som et af de mindst korrupte lande i verden. Det skyldes primært, at vi har et retssamfund med en velfungerende og effektiv offentlig sektor. En kvalitet der også er med til at sikre, at Danmark ligger flot placeret på listerne over de mest konkurrencedygtige nationer i verden.

Embedsmændenes arbejde bliver jævnligt gennemlyst i medierne og af forskellige kontrolforanstaltninger som fx Ombudsmanden og Rigsrevisionen. Det er en velkommen demokratisk kontrol, der spiller en afgørende rolle i et transparent folkestyre.

Derfor har vi gavn af debatter om eksempelvis forholdet mellem politikere og embedsmænd. Men hvis målet er at gøre borgerne klogere på problemstillingerne, så skal der være tid og plads til at tale grundigt om tingene.

Vi ved, at der blandt djøferne er en efterspørgsel efter saglige debatter. I næste uge slår Djøf dørene op til en stor medlemsdebat om politikere og embedsmænd. 500 pladser blev revet væk på seks timer, og yderligere godt to hundrede står nu på en venteliste.

Samtale fremmer forståelsen, lød et slogan for år tilbage. I Djøf ønsker vi samtalen og debatten - så længe vi i fællesskab tager ansvar for at holde den på sporet. ■



Djøfbladet er produceret hos et Svanemærke-godkendt trykkeri.

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

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

Design WAYPoint

Abonnement 1.260 kr. excl. moms

Oplag 80.000

Billedbehandling WAYPoint

Tryk Stibo

Udgivelsesplan

Nr.	Redakt. deadline	Tekstsideann. deadline
20/2014	20.11	21.11
01/2015	01.01	02.01
02/2015	15.01	16.01
03/2015	29.01	30.01

Nr.	Stillingsann. deadline	Udkommer
20/2014	26.11	05.12
01/2015	07.01	14.01
02/2015	21.01	28.01
03/2015	04.02	11.02



17

Sådan får du
dit første
lederjob



18

Fra Udlændingestyrelsen
til egen NGO i Athen



28

Frontkæmper i krigen mod korruption

ARBEJDSLIV

- 8 Privatansatte får uventet store lønstigninger**
Sidste år var der ikke meget at hente, men nu er der igen pæne lønstigninger til privatansatte.
- 10 Minimal lønstigning til advokater**
Advokater får små lønstigninger og arbejdstiden er stiger.
- 12 Embedsmænd må lære at sige: Nej, hr. minister**
Når ministre trykker på reform-speederen, må embedsværket følge trop. Cheferne må begynde at bruge ordet nej, mener embedsmand.
- 14 Jobsamtaler er som X Faktor**
En gruppe sociologer har observeret jobsamtaler. Det sociale trumfer det faglige, lyder konklusionen.
- 17 Sådan får du dit første lederjob**
Mange har ledererfaringer, selvom de ingen cheftitel har. Og det er de erfaringer, du skal slå på.

MIN KARRIERE

- 18 Fra Udlændingestyrelsen til egen NGO i Athen**
Kenneth Brant Hansen har sammen med to andre danskere startet en lille græsk organisation, der hjælper uledsagede flygtningebørn.

STUDIELIV

- 20 Katolsk lobby modarbejder fri abort i EU**
En betænkning om forbedret seksualundervisning, information om prævention og ret til fri abort blev nedstemt i Europa-Parlamentet. To bachelorstuderende undersøgte hvorfor.

PORTRÆT

- 22 Ene høne blandt alfahanner**
Tine Thygesen er leder i en mandsdomineret iværksætterbranche, men vil ikke kaldes rollemodel.

POLITIK OG SAMFUND

- 28 Frontkæmper i krigen mod korruption**
Transparency International står helt centralt i kampen mod korruption.

FORSKNING OG NY VIDEN

- 32 Derfor går megaprojekterne galt**
Ni ud af ti store anlægsprojekter overskrider både budgetter og deadlines og trækker en hale af politiske og økonomiske problemer efter sig. Bent Flyvbjerg kalder det for megaprojekternes paradoks.

DE FASTE

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 04 Djøf mener | 38 Bogreol |
| 06 Kort nyt | 41 Nyt job |
| 16 Gadgets | 42 Dit Djøf |
| 31 Jorden Rundt | 46 Forlaget |
| 36 Læserbreve | 48 Efteruddannelsen |

” Medierne er en kampplads, hvor alle – ministerier, folketingspolitikere og interesseorganisationer – skærer deres bid af virkeligheden til ... Og bruger omtrent samme metoder til at presse konkurrenterne og vinde politisk terræn

Susanne Hegelund og Peter Mose i Altinget

Grønlandsk Djøf-studerende vil skabe dialog om Grønland

Med debat skaber man et land. Det er idéen bag et nyt site på nettet – aqago.org – som vil skabe samtale om Grønlands fremtid som land. Sitet skal både formidle debat, artikler og forskning.

Danske djøfere må meget gerne deltage, opfordrer en af initiativtagerne, grønlandske Hans Peder Kirkegaard, der læser Economics and Business Administration på RUC og er Djøf-medlem.

”En af dem, som allerede har meldt sig og lovet at deltage i debatten på vores nye site, er den amerikanske ambassadør i Danmark, Rufus Gifford,” siger Hans Peder Kirkegaard til djøfbladet. *ebn*

Glem brainstormmøder – de virker ikke

K-forum, sitet for kommunikationsfolk, er godt i gang med et karakttermord på brainstormmøderne – virksomhedernes automat-refleks, når de mangler idéer.

Problemerne ved brainstormmøder og teambaseret idéudvikling er mange, skriver ph.d. Brian Due fra KU. Blandt andet: Mental blokering, ensretning, tab af motivation, nivellering til laveste fællesnævner, frygt for konflikt og naiv tro på, at en bestemt fasemodel automatisk skaber nye idéer.

Brainstormmøder er gode for fællesskabet, men dårlige til radikalt nye og interessante ideer, fastslår han. Lad i stedet ambitiøse og visionære medarbejdere opsøge relevant viden og modspil fra andre personer og discipliner og giv dem tid til at udvikle idéer uden at bebyrde dem med brainstormmøder.

Læs mere om brainstormens fallit, og hvad man kan gøre i stedet på kommunikationsforum.dk. *ebn*



Foto Shutterstock

Udenrigsministeriet bliver udsultet

Tre tidligere udenrigsministre og en ex-udviklingsminister – Mogens Lykketoft, Niels Helveg Petersen, Uffe Ellemann-Jensen og Søren Pind – kritiserer i Berlingske regeringens nedskæringer i Udenrigsministeriet i tider, hvor håndteringen af de diplomatiske udfordringer ikke falder, men vokser.

Udenrigsministeriet er totalt udsultet, siger Søren Pind til Berlingske, mens Mogens Lykketoft kalder summen af nedskæringer over de seneste ti år i udenrigstjenestens personale for ’bekymrende voldsom’.

Ud over personalenedskæringer og generelle besparelser er de tillæg, som diplo-

mater får for at være ude, beskåret, så det svarer til et fald på 12 procent i lønnen, skriver Berlingske.

Udenrigsminister Martin Lidegaard (R) siger til avisen, at Udenrigsministeriet må spare på lige fod med andre statslige myndigheder. *ebn*

Unge ledere vil være menneskeledere

Unge chefer har langt større fokus på det menneskelige aspekt i deres ledelsesarbejde end ældre ledere.

Det viser en undersøgelse fra headhuntervirksomheden Hudson A/S baseret på 28.000 besvarelser på 22 sprog.

Det skriver Børsen Executive.

De unge ledere i den såkaldte Generation Y, født mellem 1980 og 1994, er 27 procent mere menneskeorienterede end ledere fra Generation Baby Boomers, som er født mellem 1946 og 1964.

Steen Hildebrandt, professor i organisations- og ledelsesteori, siger til Børsen, at selvom man ikke ved, hvad de unge vil svare om 30 år, så vurderer han, at de værdier, som undersøgelsen tillægger den unge generation, er kommet for at blive. *ebn*

Små lyspunkter i ledighedstallene

I løbet af det seneste år er ledigheden blandt djøfere faldet fra 6,7 procent til 5,4 procent. Det skal dog ses i lyset af, at en del har mistet retten til dagpenge i samme periode og derfor ikke tæller med i statistikken længere.

Dermed er den reelle ledighed højere, end tallene umiddelbart viser, siger Lars Munck, der er arbejdsmarkedspolitisk chef i Djøf.

”Men ledigheden stiger ikke længere, og det er da positivt. Og der bliver til stadighed også skabt flere djøf-job – særligt i den private sektor. Men selv om der er forholdsmæssigt flere job til

djøferne, er der endnu flere om buddet, fordi der kommer rigtig mange nyuddannede ud og stiller sig op i ledighedskøen.”

Ledighedstallene ser da også helt anderledes ud for de nyuddannede. Næsten hver tredje af dem, der er blevet kandidater inden for det seneste år, er ledige. Det er dog lidt færre end på samme tid sidste år.

”Men dimittendledigheden peger stadig på, at der er behov for en ekstra indsats for de nyuddannede, og jeg håber, at beskæftigelsesreformen får sat turbo på jobskabelsen i de private virksomheder,” siger Lars Munck. *tsa*



Kvindelige chefer er oftere singler end mandlige. Eksperter mener det bl.a. kan skyldes at mænd er bange for stærke kvinder.

Privatansatte får uventet

Store lønstigninger

Sidste år måtte djøferne tage til takke med en historisk lav lønstigning. Men nu er der igen pæne **lønstigninger til privatansatte**.

Af Tine Santesson

En lønstigning på 4,2 procent til privatansatte uden cheftitel og 2,5 procent til deres chefer. Det er resultatet i Djøf Privats lønstatistik for 2014. Til sammenligning er forbrugerpriserne steget med 0,5 procent i samme periode.

Samlet set er privatansattes bruttoløn steget med 3,3 procent det seneste år, hvilket pynter på sidste års historiske lave lønstigning på 1,8 procent.

Der er tale om meget pæne lønstigninger, særligt for de menige djøfere, siger arbejdsmarkedsforsker Jørgen Stamhus fra Aalborg Universitet.

”4,2 procent er jo mere end det dobbelte af, hvad man forventer samlet på hele arbejdsmarkedet. Så det kan tyde på, at djøferne er ansat i brancher, hvor krisen er ved at slippe sit tag, og at djøferne tilsyneladende er dem, der står først for, når arbejdsmarkedet begynder at vende.”

En tilfreds og forundret formand

Det er da også en godt tilfreds formand for Djøf Privat, Allan Luplau, der står med resultaterne fra årets lønstatistik i hånden. Også han mener, at den samlede lønudvikling er et tegn på, at der er kommet mere gang i hjulene.

”Jeg er meget mere glad for det her resultat, end jeg var for resultatet sidste år. Jeg er dog forundret over, at direktørerne ikke har fået højere lønstigning, end de har.”

I år er det især menige djøferes løn, der har fået et stort nøk opad. Cheferne, og i særdeleshed direktørerne, har trukket gennemsnittet ned. Direktørernes løn er steget med 1,7 procent – hvilket dog er markant bedre end sidste år, hvor de oplevede et decideret fald i lønnen på 0,8 procent.

Men Allan Luplau er som sagt ikke imponeret over direktørernes lønstigning.

”Det skal nok ses i lyset af, at direktørernes løn, og især deres bonusordninger, er meget bundlinjeafhængig. Omsætningen er steget mange steder, men det kan ikke nødvendigvis aflæses på bundlinjen endnu. Men så forventer jeg til gengæld, at direktørerne kommer igen næste år,” siger Allan Luplau.

Pæne stigninger til de erfarne

Heller ikke de yngre djøfere har hevet helt så meget hjem som tidligere. Djøfere med op til 5-6 års anciennitet plejer typisk at være højdespringere, når det gælder lønstigninger. Men i år bliver en del yngre kandidater overhalet af de ældre årgange. Samtidig er begyndelseslønnen for nye kandidater også kun steget med 200 kroner i forhold til sidste år, hvor dimittenderne til gengæld oplevede et decideret fald i den løn, de kom fra start med.

Dimittendledigheden kan være en årsag til, at de yngre årgange ikke i samme grad som tidligere løber med de største lønstigninger, mener Jørgen Stamhus.

”Udbuddet er stadig så stort, at arbejdsgiverne kan sætte lønnen. Og som dimittend har man nok ikke haft travlt med at stille lønkrav, fordi man ved, at det i sidste ende kan koste jobbet.”

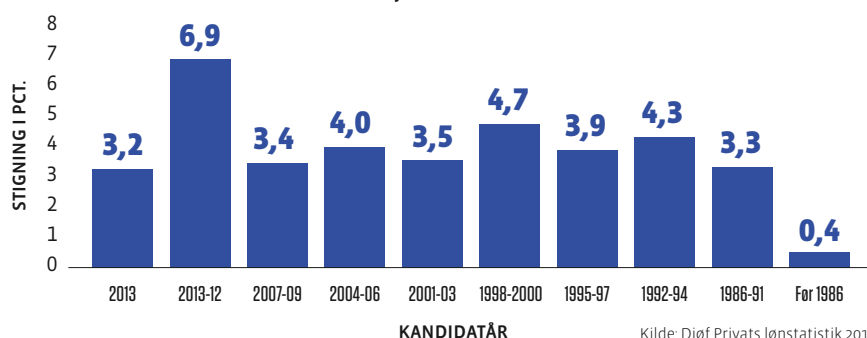
Allan Luplau har også en anden forklaring på de beskedne lønstigninger til de yngre årgange, nemlig at stadig flere nyuddannede er blevet ansat i små og mellemstore virksomheder.

”Det er meget positivt, fordi der tidligere ikke har været tradition for at ansætte djøfere i mange af de mindre virksomheder. Men det betyder også, at der ikke har været tradition for at lønne så højt.”

De erfarne djøfere har til gengæld taget en pæn del af kagen i forhold til, hvad de plejer. Men det er såmænd naturligt nok, mener Jørgen Stamhus.

”Når man har været på arbejdsmarkedet i en årrække, kender man sit eget værd. Samtidig føler de sig mere trygge i jobbet, fordi det er dem, der har klaret sig igennem fyringsrunderne. De fornemmer, at vi er på vej ud af krisen, og tænker, at nu kan de godt stille krav igen.” ■

Stigning i gennemsnitsløn 2013-2014 opdelt efter kandidatår.
Privat ansatte Djøfere. Ikke-chefer. Kandidater



Kilde: Djøf Privats lønstatistik 2014

Partnerskabskonference

Den 4. dec. 2014 kl. 14–17.30 i Eigtveds Pakhus



Foto: Kim Vadsær

Skab resultater med strategiske partnerskaber

Partnerskaber på tværs af sektorer kan være et alternativt styringsredskab i embedsmandens værktøjskasse til at håndtere komplekse udfordringer, indfri politiske mål og udnytte samfundets ressourcer optimalt.

Men hvordan gør man lige, og hvad er vigtigt at være opmærksom på? Spørgsmålene kan være mange, men der er svar at hente på konferencen om partnerskaber, hvor du kan lade dig inspirere via netværk, oplægsholdere og konkrete cases.

På konferencen vil der være oplæg af bl.a. økonomi- og indenrigsminister Morten Østergaard, direktør i Realдания Jesper Nygård og professor ved CBS Carsten Greve.

På konferencen får du også helt nyt materiale om partnerskaber, udarbejdet af Økonomi- og Indenrigsministeriet og Djøf. Heri finder du cases til inspiration og en procesguide til selv at gå i gang. Konferencen er gratis for medlemmer af Djøf.

Læs mere på djoef.dk/partnerskaber



Altinget er mediepartner på Partnerskabskonferencen. Det betyder bl.a. at du som deltager får det seneste nummer af Altinget : magasin samt 3 mdr. gratis abonnement på Altinget : embedsværk.



Minimal lønstigning til advokater



Advokater i advokatbranchen har fået forsvindende **små lønstigninger** det seneste år samtidig med, at arbejdstiden er steget yderligere.

Af Tine Santesson

Der er kun blevet til en lønstigning på 0,6 procent det seneste år for advokater i advokatbranchen. Det viser lønstatistikken for 2014 fra Foreningen af Advokater og Advokatfuldmægtige i Djøf (FAAF). Stigningen er endda inklusiv anciennitetsstigninger.

Det er meget overraskende, at stigningerne ikke har været højere, lyder det fra Mathias Krarup, formand for FAAF.

”Det er ret bekymrende, særligt når man sammenligner med andre privatansatte djøfere, der har opnået en lønstigning på 3,3 procent. Advokatbranchen har været gennem nogle hårde tider, hvilket har betydet, at der er blevet arbejdet ekstra hårdt, og det burde også kunne aflæses på lønnen.”

Der er dog blevet plads til ret pæne lønstigninger til de yngste i branchen. 2. års advokatfuldmægtige har fået en gennemsnitlig stigning på 11,2 procent, mens 3. års

fuldmægtige er steget med 10,4 procent. De nyansatte fuldmægtige har typisk fået en bruttostartløn på 38.500 kroner mod 37.400 sidste år.

Størst løn og mest arbejde på de store kontorer

Geografien har også stadig en stor indflydelse på lønnens størrelse. De store kontorer i København lønner væsentligt højere end de mindre kontorer i de mindre byer. Til gengæld arbejder både advokater og advokatfuldmægtige to timer længere i hovedstadsområdet. Næsten halvdelen af de ansatte på de store kontorer arbejder 50 timer eller mere om ugen.

Advokatbranchen har i det hele taget altid været kendetegnet ved lange arbejdsdage. Arbejdstiden ligger i gennemsnit på 47 timer for advokatfuldmægtige og 46 timer for advokater.

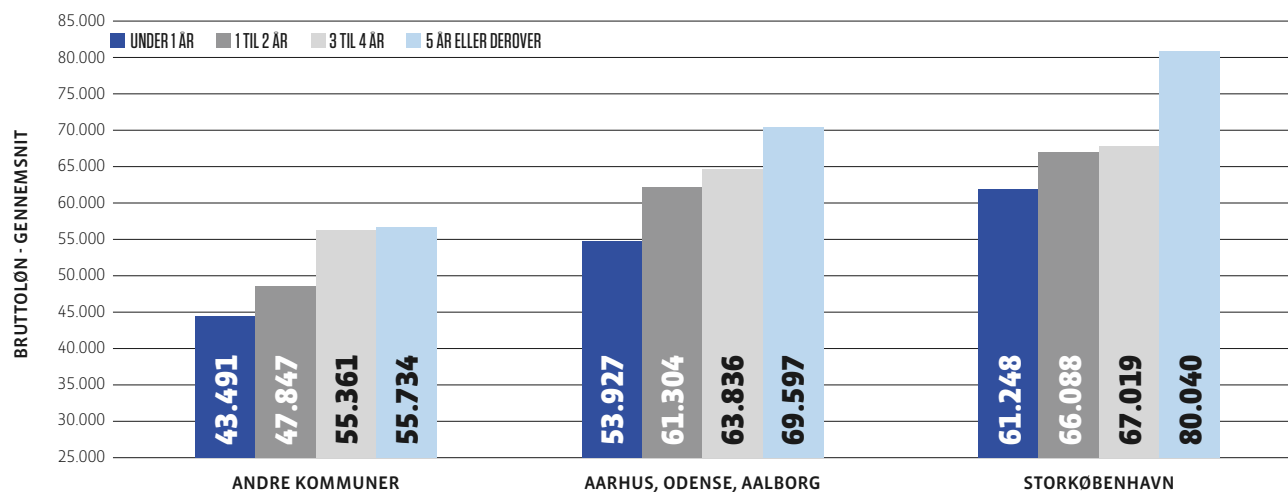
Men det er noget, som Mathias Krarup meget gerne vil have gjort op med, for alle bliver tabere, hvis ikke der bliver gjort noget ved det fænomen, mener han.

”Det er uacceptabelt og noget, som branchen ikke længere kan forsvare. De lange arbejdsdage dokumenterer, at branchen til stadighed har et problem med at skabe en fornuftig balance mellem arbejde og fritid. Men det betyder også, at det kun bliver sværere at tiltrække de bedste. En tidligere FAAF-undersøgelse viser, at både mænd og kvinder fravælger branchen – de tager deres advokatbestilling, og så er det videre.”

Mathias Krarup ved godt, at arbejdstiden ikke falder markant natten over, men derfor er der også desto større grund til at tage en lønsamtale med chefen her og nu, siger han.

”Med den indsats vores medlemmer har ydet, burde der være plads til en pæn lønfremgang.” ■

Gennemsnitsløn fordelt efter anciennitet og arbejdspladsernes beliggenhed. September 2014. Ansatte advokater på advokatkontorer.



5% i rente til dig

Vi er flere
end 83.000
medlemmer
i Djøf

Det giver
en masse
fordele

Der kommer
hvert enkelt
medlem
til gode

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 83.000 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.



Embedsmænd må lære at sige: Nej, hr. minister

Når ministrene trykker på reform-speederen, må embedsværket følge trop. Cheferne må begynde at bruge ordet nej, mener embedsmand.

Af Eva Bøgelund / Illustration Mikkell Henssel

Ministrene presser deres ansatte til det yderste, lød det for nylig i ugebrevet A4, som har fået aktindsigt i arbejdspladsvurderinger – APV'ere – fra de senere år i alle 20 ministerier.

Stress har været et voksende problem i en række ministerier under den nuværende regering, fastslår A4. Fx har embedsfolk, der arbejder for ministre som Christine Antorini i Undervisningsministeriet og Mette Frederiksen, mens hun var beskæftigelsesminister, måttet løbe stærkt.

Svært at sammenligne tilfredshedsmålinger

Der er ikke ét koncept for APV-målinger i staten, men mange.

En APV bliver typisk udarbejdet af eksterne konsulentfirmaer, som bruger hver deres metode. Derfor kan man ikke bare sammenligne på tværs og over tid, og derfor har A4 fået konsulentfirmaet TeamArbejdsliv til at gennemgå APV'erne.

På baggrund af den gennemgang nævner A4-artiklen fem ministerier – Skatteministeriet, Undervisningsministeriet, Fødevareministeriet, Justitsministeriet og Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter – hvor APV'en peger særligt på stress/arbejdspres.

Direktør i TeamArbejdsliv, Hans Hvenegaard, vil dog ikke hænge enkelte ministerier ud i djøfbladet, netop fordi det er svært at sammenligne APV'erne.

”Men også fordi kvaliteten af disse undersøgelser er meget svingende. Det er ikke alle metoder, der bliver brugt, som efter vores mening er lige gode. Samtidig har adskillige af APV'erne, som vi fik at se, flere år på bagen,” forklarer han.

”Men helt generelt kan man tage APV'erne som et fingerpeg om, at en række af ministerierne har en udfordring med stress og arbejdspres, som de bør gøre noget ved.”



Artikel fik sat det højere op på dagsordenen

Artiklen i A4 fremhæver dog også nogle enkelte konkrete tal.

I Undervisningsministeriet sagde 28 pct. af medarbejderne i 2010, at de personligt opfatter stress som et stort eller moderat problem. I 2013 var tallet vokset til 37 pct.

I 2010 svarede 48 pct. ja til, at det jævnligt er nødvendigt at arbejde meget hurtigt. I 2013 var tallet vokset til 66 pct.

Djøj-tillidsrepræsentant i Undervisningsministeriets departement, Henriette Nielsen, bekræfter udviklingen.

"Dét, som har belastet os, er jo, at regeringen har besluttet en række store reformer på vores område lige efter hinanden samtidig med, at vi som alle andre ministerier er underlagt det årlige to-procents sparekrav, som betyder, at vi bliver færre til kerneopgaven."

Det har haft en betydning, at Undervisningsministeriet blev nævnt i A4's artikel.

"Dén artikel har medvirket til, at problematikken med stress nu i øget omfang er blevet sat på dagsordenen hos vores ledelse," siger Henriette Nielsen.

Mette F. trykkede på reform-speederen

I Beskæftigelsesministeriet er andelen, der siger, at de har haft stressrelaterede sygedage, blevet fordoblet fra 6 pct. i 2011 til 12 pct. i 2013.

Ifølge afdelingschef i Beskæftigelsesministeriet Søren Kryhlmund har en del af medarbejderne haft perioder med for stort arbejdspress i 2013, men at ledelsen har taget det meget alvorligt og har handlet på det.

"Vi har taget en række initiativer til at styrke arbejdsmiljøet og lette de medarbejdere, som har haft et for stort arbejdspress. Vi har fx gennemført en stor organisationsændring, hvor departementet er blevet styrket med flere medarbejdere, så der er blevet flere kolleger til opgaverne," siger han til djøjbladet.

Han understreger samtidig, at APV'en fra 2013 viser, at de ansatte er glade for at arbejde i Beskæftigelsesministeriet. Bl.a. svarer 86 pct., at de er tilfredse eller meget tilfredse med deres job i departementet.

Djøjernes tillidsrepræsentant, Anders Dupont Dall, bekræfter, at ledelsen faktisk har gjort noget.

"Jeg tror ærlig talt, at det kom lidt bag på os alle sammen, hvor stort et arbejdspress det førte med sig at få en ny regering og en ny minister, som for alvor trykkede på reform-speederen," siger han.

"Det tror jeg, vi har lært en hel masse af. Som tillidsrepræsentant har jeg med glæde konstateret, at ministeriets øverste ledelse virkelig har gjort en stor og målrettet indsats for at få ressourcerne til at stå mål med de krav, der stilles til os som embedsmænd."

På weekendarbejde

I Miljøministeriet er andelen, der siger, at de har haft stressrelaterede sygedage, blevet fordoblet fra 2 pct. i 2011 til 5 pct. 2013.

Camilla Rosengaard Villumsen, specialkonsulent i Naturstyrelsen, kan ikke vurdere tilstanden i hele Miljøministeriet på grund af dét tal.

"Men i min egen enhed her i Naturstyrelsen oplever vi vores nok travleste periode til dato i dette efterår."

I weekenden, da hun selv og en kollega var på beordret merarbejde, mødte de flere andre, som tilbragte søndagen i styrelsen for at indhente det forsømte.

"Og så er der alle de usynlige, som logger på hjemmefra."

Hun understreger, at de nærmeste chefer og direktionen gør, hvad de kan for at prioritere opgaverne og lette godkendelsesprocedurerne og så videre.

"Men det flytter ikke det store, når politikere og presse kræver svar, reformer, større analyser og lovændringer hellere i går end i dag. Det er en udfordring at sikre kvaliteten i vores opgavevaretagelse på de vilkår."

Djøj-formand: Stress skal med i OK-forhandlingen til foråret

Lars Qvistgaard, formand for Djøfs Overenskomstforening, er ikke i tvivl om, at kravene til embedsværket om at løbe stærkt og levere hurtigt er vokset i de senere år.

"Flere og flere djøfere henvender sig til Djøj om problemer med stress og det psykiske arbejdsmiljø."

Derfor står stress og psykisk arbejdsmiljø højt på Djøfs liste til forårets overenskomstforhandlinger i det offentlige, højere end ved nogen tidligere forhandlingsrunde, understreger han.

"Vi mister både produktivitet og arbejdsglæde på dén her måde. Vi ønsker, at ledelserne skal prioritere det psykiske arbejdsmiljø højere."

Embedsmænd skal selv turde trykprøve rammerne: Sig nej

Camilla Rosengaard Villumsen opfordrer til, at cheferne også begynder at bruge ordet nej.

"Medarbejderne, og især lederne, i ministerierne skal ikke bare blive endnu bedre til at prioritere opgaverne, men også til at sige fra, når tempoet truer kvalitet og trivsel. Vi må turde trykprøve rammerne selv – der er ikke andre, der gør det for os," siger hun.

"Det må være muligt med gode argumenter og fast stemme at sige 'Javel, hr. minister – og du får resultatet om 14 dage, men så er det også toptjekket og skudsikkert.'"

ANONYME EMBEDSMÆND KLAGER OVER MINISTER

Efter djøjbladets deadline bragte Politiken en artikel – 'Embedsmænd: Ansatte blev beskyttet mod Mette Frederiksen's raseri' – om, at anonyme embedsmænd fra Beskæftigelsesministeriet havde kontaktet avisen for at fortælle, at Mette Frederiksen (S) i sin tid som beskæftigelsesminister havde belastet arbejdsmiljøet. Embedsmændene henvendte sig angiveligt efter en artikel, hvor embedsmænd i Justitsministeriet anonymt klagede over deres nye minister.

Jobsamtaler er som **X FAKTOR**

En gruppe sociologer har **observeret jobsamtaler** for at undersøge, hvad arbejdsgiverne lægger vægt på. Det sociale trumfer cv'et, lyder konklusionen.

Af Mikkel Arre / Illustration Claus Bigum

Hvordan får man succes ved en ansættelsessamtale? Hvad overbeviser arbejdsgiveren om, at det er lige netop dig, der skal have jobbet?

Det er spørgsmål, som de fleste formentlig har stillet sig selv. Det gælder også for den norske sociolog Jon Rogstad, der har taget konsekvensen af sin undren og undersøgt sagen.

Det korte svar er, at det ikke handler om faglige kvalifikationer, men om social kemi.

Kemi er det primære

Jon Rogstad er forskningsleder ved Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning under forskningsenheden Fafo. Sammen med to kolleger har han observeret 67 ansættelsessamtaler i fem forskellige virksomheder, og efter samtalerne er både ansøgere og arbejdsgivere desuden blevet interviewet.

Rogstad var især interesseret i, hvordan arbejdsgiverne brugte samtalerne til at vurdere ansøgernes egnethed. Hvad var de på jagt efter, og hvordan begrundede de deres valg?

Resultaterne er samlet i en rapport, der tydeligt viser, at det ikke er de faglige evner, der er i centrum ved samtalerne. Når ansætterne sorterer sig gennem bunkerne af ansøgninger, er kvalifikationer og karriereforløb i fokus – men når først ansøgerne er inviteret til samtaler, bliver det faglige skubbet i baggrunden.

”Arbejdsgivernes opgave er at vælge den fremmeste i en gruppe af kandidater, der alle er kvalificerede. Her virker det til, at sociale egenskaber og kemi bliver den primære faktor. For at klare den sidste runde skal du vinde på det uformelle, der hverken kan måles eller begrundes,” siger Jon Rogstad.

Du skal have den særlige gnist

Som et eksempel på, hvad der er vigtigt for arbejdsgiverne, nævner Jon Rogstad en

bemærkning fra en chef, han interviewede. Chefen fortalte, at han havde forklaret en af ansøgerne, hvorfor hun ikke fik jobbet: ”Alle svar på spørgsmålene var virkelig, virkelig gode. Men jeg kunne ikke rigtig føle dig.”

På den måde er samtalerne ret meget som X Faktor, bemærker Rogstad. Arbejdsgiverne leder efter en særlig gnist, som de hverken kan beskrive eller begrunde rationelt.

”Du skal vise, at du er en person, der lige brænder lidt ekstra. Det kan du ikke forberede dig på som ansøger. Enten har du det, eller også har du det ikke,” siger han.

Selv om medlemmerne af ansættelsespanelerne ikke kan formulere, hvad den særlige gnist består af, er de stort set altid enige om, hvem der har den.

”Selv vi kunne ofte mærke, hvem der ville få jobbet, allerede mens samtalerne var i gang,” fortæller Jon Rogstad.

Lær ansætterne at kende

Ved samtalerne bemærkede Jon Rogstad, at især to ting kunne skabe god stemning.

”Humor betyder meget for arbejdsgivernes oplevelse af ansøgeren. Men det smører også samtalen, hvis ansøgeren og arbejdsgiverne har fællestræk. Det kan fx være at have børn i samme alder eller at holde med det samme fodboldhold,” siger han.

Netop de små fællestræk er et af de punkter, hvor du har en reel mulighed for at forberede dig på samtalen, betoner Thomas Kantsø, chefkonsulent i Djøfs Karriere- og Kompetencecenter.

”Brug den information, der er tilgængelig på nettet. Hvis du ved, hvem der er i panelet,

skal du endelig google dem eller finde dem på LinkedIn. Måske har du gået på samme studie som en af dem, eller måske diskuterer I samme emne i en LinkedIn-gruppe, og det kan du sagtens bruge,” siger han.

At de sociale aspekter vejer tungere i en samtale end de faglige, er også et argument for at bruge tid på den del af dit cv, der drejer sig om dig selv som person.

”Arbejdsgivere siger ofte, at de læser cv'et baglæns, så hvis du laver noget sjovt eller skævt i din fritid, bør du bruge det. Ansætterne vælger dem, der interesserer dem, og derfor handler det om at gøre dig interessant,” siger Thomas Kantsø.

Vil opleve det hele menneske

Et af formålene med Jon Rogstads forskningsprojekt var at undersøge, hvor godt et værktøj jobsamtaler er til at skelne mellem de udvalgte kandidater. Fokuseringen på kemi giver ikke nødvendigvis de bedste resultater, påpeger han.

”Det er sjældent, at en jobsamtale siger ret meget om, hvor god du er til jobbet. I nogle stillinger skal du selvfølgelig være social. Men at du er god til at være social i en jobsamtale, siger ikke ret meget om, hvor god du er som fx dataingeniør,” siger Jon Rogstad.

At arbejdsgiverne lægger så meget vægt på det sociale, er imidlertid ikke udtryk for, at de er dumme, eller at de har dårlige hensigter, understreger han.

”De leder bare efter et helhedsbillede af ansøgeren, og her bruger de alle de tegn, de kan finde,” siger Jon Rogstad. ■

“Du skal vise, at du er en person, der lige brænder lidt ekstra. Det kan du ikke forberede dig på som ansøger. Enten har du det, eller også har du det ikke”

Jon Rogstad, sociolog



gadgets til djøferen

Af Morten Bay, mediestrateg, journalist og forfatter



Smartur med fokus på design

En af verdens største PC-producenter, HP, har også kastet sig ind i kampen om smartur-markedet. Men de har brugt en lidt anden tilgang end konkurrenterne. De er nemlig blot fabrikanter af et ur, der er designet og lanceret af herremode-designeren Michael Bastian. MB Chronowing hedder uret, der primært er et lækkert ur og dernæst et smartur. Uret er ikke lagt an på at have touch-skærm eller være en lille computer i sig selv, men det kan stadig give dig vigtige informationer fra din smartphone: Indkommende SMS'er og emails, vejrudsigten, sportsresultater, overskrifter, aktiekurser med mere. Uret er tilgængeligt gennem websiten www.gilt.com, der også shipper til Danmark. Prisen ligger på ca. 2.200 kroner før danske skatter og afgifter.

Ny iPad med fingeraftrykslæser

Så kom der endelig opdaterede iPads på banen. Både den almindelige iPad og iPad mini har fået en opdatering, dog er der sket mest med den første. De har begge fået Touch ID-fingeraftrykslæseren ombord, der kan bruges til at verificere køb og downloads med på nettet. Den nye, store iPad har fået navnet iPad Air 2, og den er næsten umuligt tynd og let. Den er kun 6,1 mm tyk, og den mest basale model vejer kun 437 gram. Kameraerne i iPad'en er nu de samme, som der sidder i iPhone 6, og skærmen er ifølge Apple den mindst reflektive på markedet, hvilket gør det nemmere at bruge iPad'en udenfor og under stærke lysforhold. iPad Air 2 starter ved 3.799 kroner og kan købes nu.



MÅNEDENS GADGET-BOMMERT:

OnePlus One – by invitation only

OnePlus One er formentlig den Android-smartphone, der bliver lavet lige nu, der har de bedste specifikationer. Den har en superhurtig CPU, en skærm i fuld HD, et kamera i 13MP, der kan optage 4K-video, og et batteri på 3100 mAh, der angiveligt holder rigtig længe. Men du kan ikke købe den. For OnePlus har nemlig besluttet, at man skal inviteres til at købe en One. Kender du nogen med en One, kan du således få en invitation af vedkommende. I slutningen af oktober besluttede OnePlus sig så for at åbne for bestillinger for alle – i præcis én time. Men hvad skete der? Deres servere gik naturligvis ned på grund af alt for stor interesse, og massevis af kunder måtte gå forgæves. Tingene kan altså også blive FOR eksklusive.



Soundbar i dansk design

Danmark har været verdenskendt for design siden 1950'erne, og traditionen fortsætter i dag i den elektroniske æra. Libratone er et dansk firma, der laver trådløse højttalere i et typisk dansk, minimalistisk design med filt-covers som hoved-feature. Efter lang tids efterspørgsel har de nu lavet en soundbar, der kan bruges til at sætte under tv'et, enten ved at lade den stå selv eller hænge den op på væggen. Diva hedder den, og den understøtter stort set alle trådløse lydstandarde, lige fra Apples AirPlay over Bluetooth til DLNA og Spotify Connect. Hvis dit tv understøtter DLNA, behøver du således ikke noget lyd-kabel fra tv'et til højttaleren, og det eneste kabel, Diva behøver, er strømkablet. Diva kommer i forskellige farver og koster 6.000 kroner.



DISSE APPS SKAL DU DOWNLOADE I DENNE MÅNED:

► Beat Cloud & Music Player

(Android)

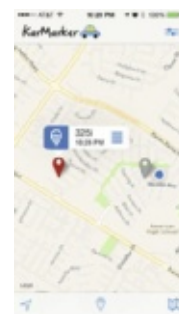
Selvom den er en musik-app, har den intet med Dr. Dre og Apples Beats at gøre. Beat er derimod en app, der kan streame musik direkte fra dit lager i skyen. Har du f.eks. din musiksamling liggende i Dropbox, OneDrive eller Google Drive kan app'en hente musikken derfra og afspille den uden at skulle lagre den på telefonen. Derudover har den en række gode funktioner som f.eks. equalizer og shuffle play.



► KarMarker

(iOS)

Det er ikke altid lige let at finde ud af, hvor man har stillet sin bil. Derfor findes der naturligvis et hav af apps, der kan hjælpe én med at huske det. En af de bedre er KarMarker, hvor du kan placere en markør på et kort der, hvor du har stillet bilen. Men fordi den også virker med kompasset i telefonen, kan den ofte også bruges i P-huse og P-kældre. Endelig kan du også sætte den til at minde dig om, når din P-billet udløber.



Sådan får du dit første lederjob



Mange har ledererfaringer, selvom de ingen cheftitel har. Og det er *de* erfaringer, du skal slå på, hvis du drømmer om et lederjob.

Af Tine Santesson / Illustration Mikkel Henssel

Hvorfor er det, du så gerne vil være chef? Det er det allerførste, du skal blive helt klar på, før du går målrettet efter et lederjob. For selvfølgelig skal du ikke bare være drevet af magt for magtens skyld.

Sådan lyder rådet fra Frederik Iuel, chefkonsulent i Djøfs Karriere- og Kompetencecenter. Han og hans kolleger rådgiver mange djøfere, der gerne vil tage springet fra menig medarbejder til chef. De djøfere, han rådgiver, er da også i langt de fleste tilfælde drevet af resultater og indflydelse.

"Og da der automatisk følger mere ansvar og mere indflydelse med lederrollen, giver det rigtig god mening, at de så også gerne vil have en cheftitel," siger Frederik Iuel.

Hvordan får jeg det lederjob?

De vil gerne ledelse, og de vil gerne have en cheftitel – de ved bare ikke rigtig, hvordan de får den. For hvordan får man jobbet, når CV'et er tomt for ledererfaring – det er det store 10.000 kroners spørgsmål. Men mange har faktisk allerede ledererfaring, selv om de ikke har titlen, siger Frederik Iuel.

"Så det, det handler om, er, at du skal omskrive dine medarbejdererfaringer til dit kommende chefjob: Hvilke konkrete resultater kan fortælle om dig som chef? Hvornår og hvordan har du tænkt strate-

gisk og helhedsorienteret? Hvor har du skabt konkrete resultater? Hvordan fokuserer du på din kerneforretning? Og hvordan samarbejder du med dine kolleger, chef og kunder?"

Forstå din leders hovedpine

Wenche Strømsnes, CEO hos Center for Ledelse, er enig i, at mange ikke-ledere allerede har ledererfaringer, og at det er dem, de skal slå på.

"Der går mange dygtige ledere rundt derude, som ikke har fået titlen endnu."

Men går man efter titlen, er det afgørende, at man kigger oppefra og ned, siger Wenche Strømsnes.

"Mange har en tendens til at tænke nedefra og op: 'Hvad er det, jeg ikke får fra min nærmeste chef, og hvordan kan jeg selv gøre det bedre?' Men du skal i stedet kunne forstå din leders 'hovedpine' og se, hvordan du kan få den til at lette – uden på nogen måde at være en fedterøv. Dét dokumenterer, at du forstår organisationens mål og prioriteringer. Og dét betyder, at topledelsen får øje på dig."

Det nytter dog kun noget, hvis du går efter en intern forfremmelse. En ny Djøfundersøgelse viser, at 56 procent bliver rekrutteret til deres første lederjob internt, mens 44 procent får deres første lederjob eksternt.

Går du efter en ekstern lederstilling, er det igen vigtigt, at du omskriver dine erfaringer, så de taler ind i et lederjob, siger Frederik Iuel.

"I din ansøgning skal du slå på den faglighed, de efterspørger, og den skal du så dokumentere med tidligere resultater."

Sådan gør du

Ud over en omskrivning af dine medarbejdererfaringer har Frederik Iuel også følgende tip til, hvordan du kvalificerer dig til et chefjob:

Fortæl både din chef og dit netværk, at du gerne vil være chef – og hvorfor.

Søg indflydelse der, hvor du kan få den – fx som tillidsrepræsentant eller som bestyrelsesrepræsentant.

Gå efter opgaver, hvor du kan skabe konkrete og synlige resultater: Projektansvarlig, vækst i omsætning, optimering af processer.

Observer og tal med nyudnævnte ledere.

Men inden du går målrettet efter ledertitlen, skal du være helt sikker på, at det nu også er det, du rent faktisk gerne vil, lyder det fra Wenche Strømsnes.

"Ledelse er på mange måder et livsstilsvalg. Du er i princippet leder 24 timer i døgnet. Og du vælger at blive dén, man taler om over en fyraftensøl og over middagen derhjemme lørdag aften. Har du rygrad til det?" ■

Fra Udlændingestyrelsen til egen NGO i Athen

MIN KARRIERE

Kenneth Brant Hansen har sammen med to andre danskere startet en lille græsk organisation, der hjælper uledsagede flygtningebørn, som ellers er overladt til vold, misbrug og usle forhold i Athens parker.

Af Claus Leick / Foto Per Vinther

Imange år sad jeg bag en skærm og arbejdede med flygtninge. Jeg arbejder stadig med flygtninge, men i mit nye job får jeg i bogstaveligste forstand snavs på fingrene,” fortæller Kenneth Brant Hansen med et skævt smil og holder sine støvede hænder frem.

Han er i fuld gang med renovere en ældre ejendom i det centrale Athen, som om kort tid skal stå klar som et kombineret fristed og socialrådgivning for de mange hundrede, uledsagede flygtningebørn, som bor i parker og på gaderne i Athen.

Det er typisk drenge mellem 12 og 17 år fra Afghanistan, der bruger Grækenland som indgang til Europa. De fleste opholder sig illegalt i Grækenland og er jaget vildt, fordi både politi og racister jagter dem, mens andre forsøger at tvinge dem ud i misbrug og prostitution.

”Det er en barsk tilværelse, hvor det mest handler om bare at overleve. Vi forsøger at give dem lidt frirum, hvor de dels kan få lov til at være børn, og hvor vi samtidig prøver at hjælpe dem til en bedre tilværelse,” fortæller Kenneth Brant Hansen, der er gift med en græker, hvilket var den oprindelige grund til, at han flyttede til landet.

Efter statskundskabsstudiet i Aarhus arbejdede han de første år i Udlændingestyrelsen.

Efter en årrække som projektleder i den græske flygtningehjælp, har han startet den nye NGO sammen to andre danskere, der begge har arbejdet med flygtningeproblemet som en del af deres uddannelser i Danmark. Midlerne til at starte projektet kommer blandt andet fra en række danske frikirker og IAS Danmark.

En forløber til projektet har været en fodboldskole to gange om ugen for flygtningedrengene. Her har de kunne mødes og lave almindelige drenge-aktiviteter.

”Nu håber vi at kunne give dem lidt mere frirum i vores nye lokaler, hvor de blandt andet kan spille bordfodbold og sidde med en PC. Samtidig forsøger vi og vores græske socialrådgiver at hjælpe dem til asyl eller familiesammenføring med deres forældre, der ofte er draget videre til fx Danmark og andre lande mod nord,” fortæller Kenneth Brant Hansen.

Den nye NGO har fået navnet FAROS, og formålet er, udover at hjælpe flygtningebørnene, at indsamle viden om drengenes liv og forhold i Athen. Fx til brug for danske kommuner og sagsbehandlere, der skal forsøge at hjælpe drengene, hvis de kommer til Danmark.

”Mange af børnene får varige traumer af det barske liv i Athens parker med seksuelle overgreb, vold og misbrug. Vi hører faktisk jævnligt, at livet her i Athen er mere barskt og umenneskeligt end den tilværelse, som de har haft i det land, de er flygtet fra.”

”Hvis en dansk socialrådgiver skal forsøge at hjælpe disse drenge med deres traumer, er det måske tiden i Athen, som har været den mest barske og som skal i fokus i en eventuel terapi, fortæller Kenneth Brant Hansen om den viden, som FAROS gerne vil indsamle og dele med fx danske flygtningemyndigheder. ■



Hvorfor er det nødvendigt at lave en NGO og tage ansvar for noget, som egentlig burde være de græske myndigheders opgave?

”Den græske krise har fået mange frivillige til at tage ansvar for opgaver, som ikke længere bliver løst af myndighederne. Allerede før krisen var grækerne ikke for gode til at tage sig af de uledsagede flygtningebørn – nu har myndighederne helt givet op.”



Hvorfor er der så mange uledsagede flygtningebørn i Athen?

”Grækenland modtager rigtig mange flygtninge, der fx kommer i både til de græske ferieøer. I 2011 og 2012 kom 90% af samtlige flygtninge til Europa via Grækenland. Med den aktuelle uro i Syrien og Irak vil Grækenland fortsætte med at modtage rigtig mange flygtninge.”



Hvordan har I organiseret den nye NGO?

”Vi har opbygget og organiseret vores nye NGO helt på samme måde, som de fleste danske foreninger er organiseret med vedtægter, bestyrelse og en besluttende generalforsamling.”



Hvorfor har du valgt at bruge tid og kræfter på at starte en græsk NGO?

”Jeg kan se, at der er et kæmpe behov, og at det faktisk gør en forskel, om vi er her eller ej. Foreløbig arbejder vi ulønnet, men vi håber med tiden, at vi også kan skaffe penge til lønninger.”



Edith Lauglo Endsjo og Louise Bonnevie fortæller, at andre trosretninger også har faste delegationer i EU, men dog ikke i samme omfang som den katolske kirke.

Vores bachelorprojekt:

KATOLSK LOBBY MODARBEJDER FRI ABORT I EU

I 2013 blev en betænkning om blandt andet forbedret seksualundervisning, information om prævention og ret til fri abort nedstemt i Europa-Parlamentet. **Edith Lauglo Endsjø og Louise Bonnevie** satte sig for at undersøge hvorfor i deres bachelorprojekt på Statskundskab.

Af Mads Matzon / Foto Petra Kleiss

Hvad kiggede I på i jeres bachelorprojekt?

"Hvordan religiøs lobbyisme i EU påvirker kvinders ret til abort inden for EU. Der var en betænkning om seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder i EU, som blev nedstemt i december 2013. Den såkaldte Estrela-betænkning. Gennem vores research opdagede vi, at adskillige politikere i Europa-Parlamentet antydede, at det var den katolske kirke, der havde påvirket de katolske parlamentarikere til at stemme mod betænkningen. Det ville vi gerne se nærmere på."

Hvorfor?

"Vi ville gerne vide, om det virkelig kunne passe, at man i EU i den grad åbner op for religiøs påvirkning i de politiske beslutningsprocesser."

Hvordan undersøgte I det?

"Vi interviewede blandt andet den katolske biskop i Danmark og COMECE's presserådgiver. COMECE er den katolske kirkes faste delegation i EU. Vi interviewede også forkvinden for Dansk Kvinderåd, som var med i European Women's Lobby på det tidspunkt samt et dansk medlem af EU's ligestillingsudvalg."

Hvad kom I frem til?

"Sjovt nok mente folk, der var for betænkningen, at den katolske kirke havde influeret afstemningen. Den katolske kirke mener til gengæld ikke, at de udfører lobbyarbejde."

Men det mener I, de gør?

"Det er det, de gør. Vi anvendte lobbyteori og kunne jo se, at de metoder, de anvender, er klassisk lobbyisme."

Hvorfor mener de det så ikke selv?

"De vil ikke kaldes lobbyister, fordi de selv mener, at de har en særlig status. Som religiøs institution er de, i medfør af artikel 17 i Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde, blevet sikret dialog med politikerne og dermed adgang til de politiske beslutningsprocesser i EU. Den ret, mener de ikke, er lobbyisme."

Hvordan er den katolske kirke repræsenteret i EU?

"Ved en fast repræsentation i Bruxelles - COMECE. De har 11 højtuddannede medarbejdere - primært jurister og statskundskabere. De afholder møder med parlamentarikerne, og de udsender foldere og pressemateriale, hvor de fortæller om deres holdning til forskellige emner og politikker inden for EU."

Hvad var jeres konklusion?

"At den katolske kirke har dygtige lobbyister i Bruxelles. De er meget professionelle, og de arbejder strategisk for at forhindre abort."

Hvad betyder det for os i Danmark?

"Det er vigtigt at være opmærksom på, at de fleste af Danmarks ligestillingslove kommer fra EU, så vi kan ikke være lige glade med, hvem der påvirker de europæiske ligestillingspolitikker. Der kan være langt fra katolsk til protestantisk livsanskuelse. Desuden er det vigtigt at være opmærksom på, at 15 ud af 28 medlemslande i EU er katolske." ■

PROJEKTETS TITEL:
RELIGIØS LOBBYISME I EU
(KAN FINDES I KVINFOS BIBLIOTEK)

Projektets konklusion:
Den katolske kirke har professionelle lobbyister, der arbejder strategisk for at forhindre udbredelse af fri abort i EU.

Som kvindelig leder i en mandsdomineret iværksætterbranche er **Tine Thygesen** bevidst om, at det er hende, der træder ind på en arena, der er etableret – så det er hende, der må indrette sig. Hun har fået stor succes med rejseapp'en Everplaces, men selvom hun er en af de meget få kvinder inden for mobil innovation, har hun ikke lyst til at blive kaldt en rollemodel.

Af Camilla Wass, freelancejournalist
Foto Ricky John Molloy

ENE HØNE BLANDT ALFA



HANNER





Da jeg første gang sagde mit gode job op for at blive iværksætter, var reaktionen mange steder 'det er da også for dumt', siger Tine Thygesen.

Selvlært iværksætter

Tine Thygesen er iværksætter *by heart*. Hun har ikke nogen formel uddannelse, men har rejst rundt i verden for at opsøge de jobs og kurser, der kunne klæde hende på til en karriere som iværksætter. Den alternative karrierevej har betydet, at Tine Thygesen, i en alder af 34 år, har 15 års arbejds erfaring og har været direktør for fire forskellige virksomheder. I dag står hun i spidsen for Everplaces, der er en mobil app, hvor man kan lave sine egne rejseguides.

"Når man hører om en lækker restaurant i Barcelona, kan man plotte den ind i sin mobile rejsebog og dele den med folk over hele verden. Vi har ramt en nerve i forhold til rejse-tips på de sociale medier – Everplaces er efter to år ude i 135 lande og har spredt sig uden et marketingsbudget," siger Tine Thygesen.

Hun er chef for otte ansatte i København og jonglerer med et stort netværk af internationale investorer, ildsjæle i rejsebranchen og store virksomheder, der har købt styresystemet bag Everplaces.

"Jeg tror, mange kvinder går rundt med et billede af, at 'pigen med de høje karakterer' skal følge en bestemt formel for at blive en succes. Og det kan godt være rigtig svært at bryde ud af det mønster. Da jeg første gang sagde mit gode job op for at blive iværksætter, var reaktionen mange steder 'det er da også for dumt'. Det kræver mod og mandshjerte at spille væk fra det sikre og sige: Jeg tør godt, også selvom det måske ikke går," siger hun.

Ligefrem tone blandt mænd

"Kvinder og ledelse er et farligt emne." Tine Thygesen stejler, da hun hører spørgsmålet om, hvordan hun oplever at være kvindelig leder i en mandsdomineret iværksætterbranche.

"Jeg vil gerne ses som en dygtig leder og vil helst undgå for mange prædikater; om det så er nordjyde eller kvinde. Jeg er heller ikke fortalende for en pris til bedste kvindelige iværksætter – der findes jo heller ikke en pris for bedste asiatiske iværksæt-

De rå kontorlokaler i baggården på Islands Brygge summer af kreativitet. Små grupper står og diskuterer lavmælt, mens der er dyb koncentration bag computerskærmene. En babyalarm til mobiltelefonen, et fysiklaboratorium i cyberspace, en 3D kropsscanner til folk på slankekur. Lige her, blandt flydemøbler og hipsterskæg, udvikles de idéer, der kan ende med at blive store danske forretningssucceser. Vi er i Founders House, hvor 18 iværksætterfirmaer inden for mobil innovation har slået pjalterne sammen. Og idéerne har højt til loftet, fortæller Tine Thygesen, der har været med til at skabe stedet.

"Founders House er starttrampen – vi er iværksættermiljøets Team Danmark. Jeg tror, mange kvinder og mænd går rundt med store drømme, men mangler skubbet til at forfølge dem. Med Founders House vil vi skabe et miljø, hvor iværksættere kan inspirere hinanden. Der er fyldt herinde kl. 19, og folk kommer også om søndagen. At være iværksætter er en livsstil, og det er fantastisk at arbejde sammen med folk, der prøver at gøre deres drømme til virkelighed."

“NÅR EN KVINDES STEMME GÅR OP I PITCH, SÅ STEMPLER MÆNDENE UD. DET ER BIOLOGISK – MÆND VED, AT DER ER ‘NO GOOD NEWS’”

Tine Thygesen

ter. Som kvinde har jeg ikke lyst til at blive sat i bås eller for den sags skyld blive kaldt en rollemodel,” siger Tine Thygesen.

Hun mener, at man som kvindelig leder møder de samme forventninger som en mandlig leder, men at der også er nogle uskrevne regler, man skal lære at følge.

”Jeg kan godt lide den ligefremme tone, der er blandt mænd, men jeg har også accepteret, at det er mig, der kommer ind på en arena, der er etableret. Så det er mig, der må tilpasse mig. Mange kvinder er konfliktsky, og det kan ikke hjælpe noget. Det ligger i min natur at nå i mål på den pæne måde – men som leder er man nødt til at vise, at man tør skære igennem. Hvis man sidder i en gruppe, der går frem og tilbage, skal man være klar til at slå i bordet.”

Firkantet frontløber

Det kan Christian Risom, der er direktør for iværksættervirksomheden Shape, nikke genkendende til. Han lærte Tine Thygesen at kende for tre år siden, da de begge trådte ind i bestyrelsen for Founders House.

”Tine giver meget tydeligt sine meninger til kende, men det, tror jeg også, er nødvendigt. Som kvindelig tech-iværksætter er hun nødt til at virke en lille smule firkantet for ikke at blive overset. Til gengæld synes jeg også, hun formår at bruge sin position til en masse gode ting. Hun har været med til at starte den bølge af teknologientreprenører, vi ser lige nu, og hun viser andre kvinder, at man godt kan være kvinde i en mandsdomineret branche,” siger Christian Risom.

Christoffer Feilberg er direktør for medieanalyse-virksomheden Blackwood-Seven og kender Tine Thygesen gennem sit arbejde som bestyrelsesformand for Everplaces.

”Jeg har aldrig tænkt specielt over, at Tine er kvinde. Hun virker fuldstændig i balance i den rolle, hun har, og jeg tror ikke, hun har større udfordringer end mandlige iværksættere i samme situation. Jeg ser hende som en stærk repræsentant for iværksætttermiljøet – man kunne godt tage hende op som en rollemodel, men jeg har lidt svært ved at tænke så stereotyp i forhold til kvinder,” siger Christoffer Feilberg.

KVINDELIGE IVÆRKSÆTTERE

Otte procent af IT-branchens topchefer er kvinder – i 2008 var tallet fire procent. (Kilde: IT-branchen).

Der er 2,5 gange flere mandlige iværksættere end kvindelige.

En fjerdedel af de nye virksomheder, der er startet af kvinder, drejer nøglen om, inden det første år er omme. Forklaringen findes i valg af branche, idet kvinder oftere starter virksomhed i brancher som anses for usikre, fx detailhandel. (Erhvervs- og Byggestyrelsen, 2011).

Kun 2 procent af de kvindelige iværksættere er vækst-iværksættere, hvilket betyder, at de står i spidsen for virksomheder med mere end ti ansatte, der over en treårig periode har haft en gennemsnitlig vækst i årsværk på mindst 20 procent.

I Founders House er omkring 10 procent af iværksætterne kvinder.

En leder er grå i toppen

Som frontløber inden for mobil innovation er Tine Thygesen blevet inviteret som oplægsholder ved over 100 events i hele verden.

”På konferencer kan man tydeligt mærke, at folk har nogle stereotype billeder af, hvordan magten og indflydelsen ser ud: En lettere grå herre, slank, høj – og med en dyb stemme. Sådant er folks mentalt billede på en leder, og hvis du ikke passer ind i det billede, er det din egen opgave at gå ind og skabe kontakt. Jeg har ofte oplevet, at folk ikke troede, jeg havde noget at byde på – heldigvis ændrer det sig, når jeg har været på talerstolen.”

Når Tine Thygesen taler for store forsamlinger, er der én ting, hun tænker særligt over.

”Når en kvindes stemme går op i pitch, så stempler mændene ud. Det er biologisk – mænd ved, at der er ‘no good news’, når kvindens stemme bliver høj,



“NÅR JEG KOMMER IND I ET LOKALE MED MANGE MANDLIGE TOPCHEFER, KAN JEG MÆRKE HANEKAMPEN GÅ I GANG. DEN KAMP HAR JEG VALGT IKKE AT GÅ IND I”

Tine Thygesen

så jeg tænker meget over at holde min stemme i et dybt leje, selvom der er en naturlig adrenalin, der tikker ind.”

Hun mener også, der er fordele ved at være 'ene høne' i en mandeverden.

”Til store konferencer, hvor der sidder 500 mænd og tre kvinder, er det meget lettere for mig at blive husket, og jeg bliver som regel inviteret med til de store middage. Her er jeg blevet bedre til at bruge min humor, som nok er meget kvindelig,” smiler hun.

Ingen røde negle

Tine Thygesen er klædt i blødt jakkesæt med en gul t-shirt indenunder og matchende øreringe.

”Jeg går aldrig udfordrende klædt, for jeg vil ikke have, at det tager opmærksomheden fra mine budskaber,” siger hun.

Gennem hele sin karriere har Tine Thygesen derfor ladet de røde negle blive ved tanken.

”I London arbejdede jeg i en gammelengelsk bank, hvor alle havde ens jakkesæt på. Så jeg nedtonede min kvindelighed – gik ikke med smykker og makeup og var i traditionelt jakkesæt med håret tilbage. Det gik der ikke nogen skår af mig for, og det er lettere at blive accepteret, når man spiller på de præmisser, der er. I dag er jeg blevet bedre til at bruge mine facetter som kvinde, men jeg sørger også for at passe ind. Der er plads til mandejokes, når jeg er i lokalet.”

Typisk Unboss-leder

En fyr med uglet hår og kæmpe høretelefoner slår sig ned på en fatboy ved siden af os og kigger koncentreret på sin skærm uden at ænse vores samtale. Tine Thygesen fortæller, at iværksætterbranchen er befolket af

rigtig mange ambitiøse mænd – hun kalder dem alfahanner.

”Når jeg kommer ind i et lokale med mange mandlige topchefer, kan jeg mærke hanekampen gå i gang. Den kamp har jeg valgt ikke at gå ind i, så jeg træder lige et skridt tilbage, mens alfahannerne puster sig op. Her har man som kvinde en fordel – det er helt fint, at man ikke går direkte i kødet på folk,” siger hun.

Hvordan bliver man en god direktør?

”Mit grundsyn er, at alle mennesker vil holde sig selv i gang, hvis de arbejder med noget, de brænder for. Mit job er at finde de mennesker, der er drevet af en passion for at skabe – og så driver de sig selv. Man kan gøre rigtig meget skade, hvis man fortæller mennesker med en naturlig entusiasme, hvad de skal gøre,” siger Tine Thygesen.

Christoffer Feilberg beskriver Tine Thygesen som en typisk Unboss-leder.

”Det, at Tine selv har en drøm om at skabe, gør, at hun er meget inkluderende i sin lederstil og formår at lede gennem andre. Unboss-lederstilen passer rigtig godt til iværksættermiljøet, der styres meget af drømme og visioner. Folk skal ikke have at vide 'do this and do that' – det handler i høj grad om at få folk til selv at mærke, hvordan de kan bidrage.”

Christian Risom supplerer:

”Tine Thygesen lever iværksætterdrømmen fuldt ud. Hun ved, hvad hun selv er dygtig til, men også hvem hun stoler på. Og så bruger hun rigtig mange timer på at skabe et godt netværk og pleje det.”

I Founders House er der altid en flaske champagne på køl, så man kan fejre de små sejre, siger Tine Thygesen, da vi rejser os.

”Du skal sørge for hele tiden at give til andre mennesker og selv være den forandring, du gerne vil skabe. Så kommer det tilbage til dig, når du mindst venter det.” ■

OM TINE THYGESEN

34-årige Tine Thygesen har som direktør for Everplaces skabt en verdensomspændende app-succes, der lige nu bruges i 135 lande. Se mere på www.everplaces.com

Hun er af TheNextWeb blevet kåret som en af de 100 mest indflydelsesrige kvinder på iværksætterscenen i Europa. Desuden beklæder Tine Thygesen fire bestyrelsesposter og er medstifter af Founders House, et kontorfællesskab for spirende iværksættere.

Hun har tidligere været direktør for Venture Cup, arbejdet i banksektoren i London og haft sit eget firma i Australien.

Hun er født i Aalborg, har arbejdet i udlandet i ni år og bor på Frederiksberg sammen med sin kæreste.



Frontkæmper i krigen mod korruption

Målet om en verden fri for korruption er ikke nået endnu, men der er kommet en bred afstandtagen fra offentligheden af bestikkelse.

**Organisationen
Transparency
International**

står helt centralt i kampen med blandt andet et landeindeks om korruption.

Af Regner Hansen, freelancejournalist
Foto Shutterstock



“Der er kommet en udbredt forståelse for, at bestikkelse er dårligt for erhvervslivet, fordi det forvrider konkurrencen mellem virksomhederne”

Cobus de Swardt

Rigsdagsbygningen med glaskuplen, et symbol på hensigten om politisk-administrativ transparens, ligger kun to kilometer borte i fugleflugtslinje fra Transparency Internationals hovedkontor i Berlin.

Herfra har Transparency International (TI) i over 20 år ført an i kampen mod korruption verden over. Korruption er en svøbe, som ifølge en international meningsmåling for det nationale britiske TV-selskab BBC betragtes som det største af alle globale samfundsproblemer.

Ifølge TI's egen internationale undersøgelse rapporterer mere end hver fjerde adspurgte at have betalt bestikkelse inden for det seneste år.

TI's internationale sekretariat koordinerer fra de øverste etager i et moderne gråt-rødbuntet højhus aktiviteterne i over 100 nationale afdelinger og udarbejder desuden analyser af korruptionens udbredelse og yder teknisk bistand.

Lige nu er mange kræfter samlet om at finpudse det årlige korruptionsindeks, Corruption Perception Index. Årets udgave offentliggøres den 3. december og er traditionelt genstand for enorm mediebevågenhed.

“Indekset er en kolossal hjælp i vores bestræbelser på at sætte lys på korruption. Det er en stor analytisk præstation, fordi det gør det muligt at sammenligne lande med hensyn til korruption,” siger Cobus de Swardt, TI's sydafrikanske generaldirektør, som tager imod i et sparsomt udstyret mødelokale.

Et kriminelt spil

Transparency International blev etableret i 1993 af en gruppe personer, som primært arbejdede med udviklingsbistand og var blevet opmærksom på de ødelæggende økonomiske og sociale konsekvenser af korruption. De fattige led, og regeringer og virksomheder var passive. Der var endda skattefradrag til virksomheder for bestikkelse, betalt i udlandet. Initiativtagerne satte et mål om at stoppe korruption og fremme gennemsigtighed, ansvarlighed og integritet på alle niveauer.

Meget af det tidlige arbejde handlede om at skabe politisk vilje til at bekæmpe korruption. TI's største præstation var at medvirke til, at de vestlige landes økonomiske samarbejds-

organisation OECD i 1997 vedtog en anti-bestikkelseskonvention, som forpligter landene til at behandle virksomheders og enkeltpersoners brug af bestikkelse i udlandet som en strafbar forbrydelse. Indførelsen af det årlige korruptionsindeks i 1995 har været med til at presse landene sammen med senere analyseredskaber.

“Vi er nået meget langt med hensyn til, hvad der bliver accepteret som normal adfærd i forhold til korruption. Den store forskel er offentlighedens ændrede holdning. Der er kommet en voksende modvilje mod at skulle betale bestikkelse til den offentlige administration. Der er kommet en udbredt forståelse for, at bestikkelse er dårligt for erhvervslivet, fordi det forvrider konkurrencen mellem virksomhederne, og fordi det er fordryende og skader virksomhedskulturen,” siger Cobus de Swardt.

“Bestikkelse er et voldsomt spild af ressourcer. Det er i realiteten et tyveri eller fører til fejlanbringelse af offentlige midler, som ellers kunne have været brugt på for eksempel sundhed og uddannelse. Det mærkes særligt i et udviklingsland,” siger han.

Stigende pres nedefra

Der er stadig rigeligt med udfordringer på vejen mod en verden uden korruption. Nogle lande tøver med at retsforfølge for bestikkelse i udlandet, en del virksomheder betaler stadig sorte penge for at få kontrakter, og mange politikere og partier er tilbageholdende med at lægge deres økonomi åbent frem og således dokumentere deres økonomiske integritet.

Cobus de Swardt spår, at det folkelige pres om ansvarlighed i samfundsinstitutionerne tager til i de kommende år, godt hjulpet af bedre teknologi til at afsløre uregelmæssigheder. Han fremhæver her betydningen af TI's flade struktur, hvor magten ligger hos de nationale afdelinger. Den lokale indsats er i stigende grad drevet af utilfredse borgere, som kan støtte sig til TI's stadigt tættere netværk af juridiske rådgivningscentre, der yder gratis bistand til øjenvidner og ofre for korruption.

“Politikere, embedsmænd og virksomhedsledere skal tage sig i agt,” mener han. ■

Transparency International

Transparency International (TI) er en uafhængig international organisation, som overvåger, påviser og bekæmper korruption blandt politikere, embedsmænd og i erhvervslivet.

TI definerer korruption som misbrug af betroet magt til privat vinding, hvilket i sidste ende er til skade for alle.

TI blev dannet i 1993 med tidligere regional chef i Verdensbanken Peter Eigen som en drivende kraft.

TI har et internationalt sekretariat i Berlin og selvstændige afdelinger i over 100 lande, heriblandt Danmark. Knut Godfredsen er formand for den danske afdeling.

www.transparency.org



Sådan laves korruptionsindekset

Det vigtigste af TI's redskaber til at skabe opmærksomhed om korruption verden over er det såkaldte Corruption Perception Index (CPI).

Indekset er en måling af opfattelsen af korruption i næsten 180 lande og territorier, og landene rangordnes hvert år på en liste.

Danmark delte i fjor førstepladsen med New Zealand som de lande, hvor der tilsyneladende er mindst bestikkelse i den offentlige sektor.

Santhosh Srinivasan, analysechef hos TI, oplyser, at indekset er baseret på 13 solide kilder, som alle indsamler informationer om opfattelsen blandt eksperter og virksomheder af udbredelsen af korruption i et stort antal lande. Blandt kilderne er Verdensbanken, World Economic Forum og The Economist Intelligence Unit. TI sammenfatter kildernes vurdering i et pointsystem på 0-100.

"Det er i sagens natur umuligt at måle den reelle korruption i landene, men vores undersøgelse stemmer godt overens med omfanget af korruption, som bliver afsløret," siger Santhosh Srinivasan, som er hovedmand på CPI.

Interessen for indekset er betydelig. En nylig undersøgelse, gennemført af finanstjenesten Dow Jones, viser, at virksomheder et langt stykke støtter sig til CPI i forbindelse med deres overvejelser om handel og investeringer.

Også regeringer, offentlige administrationer og organisationer reagerer på indekset, og TI bliver ofte kontaktet.

TI har også andre redskaber til at overvåge korruption, heriblandt:

Global Corruption Barometer: En meningsmåling blandt borgere verden over om deres opfattelse af omfanget af korruption i den offentlige sektor i deres eget land. Målingen medtager borgernes erfaringer med bestikkelse.

National Integrity System Assessments: En undersøgelse af samfundsinstitutionernes uafhængighed og gennemsigtighed i de enkelte lande.

Bribe Payers Index: En undersøgelse af, i hvilken udstrækning virksomheder i en række førende økonomier gør brug af bestikkelse i andre lande. ■



“Det er i sagens natur umuligt at måle den reelle korruption i landene, men vores undersøgelse stemmer godt overens med omfanget af korruption, som bliver afsløret”

Santhosh Srinivasan

Dansk bundplacering

Mens Danmark år for år opfattes som et af verdens mest ubestikkelige lande ifølge TI's indeks, så er Danmark elendigt placeret, når det gælder bestræbelserne på at bremse danske virksomheders mulige involvering i korruption rundt om i verden.

Det fremgår af TI's årlige statusrapport om håndhævelsen af OECD's anti-bestikkelseskonvention. Rapporten blev offentliggjort sidst i oktober.

Danmark tilhører en gruppe i bunden på 22 lande, der enten slet ikke eller i ringe grad foretager aktiv efterforskning og retsforfølgelse for den slags bestikkelse. Årsagen er typisk manglende politisk vilje til at gå efter egne store virksomheder og manglende tildeling af ressourcer til politiet til opgaven. Landene med bundplacering står for mere end en fjerdedel af verdens eksport.



Af Mikkel Krogh

EU-BORGERE OVERVURDERER ANTALLET AF IMMIGRANTER

Europæere har en tendens til at overvurdere antallet af immigranter, arbejdsløse og pensionister. Det skriver EUobserver på baggrund af en undersøgelse fra den engelske researchvirksomhed Ipsos Mori.

Italienerne vurderer fx, at 30 procent af befolkningen er immigranter født i udlandet, mens det korrekte antal er syv procent. De adspurgte i Belgien skød på 29 procent, og her er det rigtige tal 10 procent.

Gennemsnitligt mente borgere fra ni EU-lande, at 24 procent af befolkningen er født i udlandet, mens det korrekte antal ifølge EU-observer er 10,8 procent.

Også når europæere bliver bedt om at estimere antallet af muslimer, bliver der skudt over målet.

Franskmændene vurderede i undersøgelsen, at 31 procent er muslimer, mens det i virkeligheden kun er otte procent. På de britiske øer lød budet på 21 procent, mens det rigtige tal her er fem procent.

Italienerne er dem, der skyder mest forkert. De vurderede, at 48 ud af 100 italienere er over 65 år, mens det i virkeligheden kun er 21 ud af 100.

Arbejdsløsheden skød italienerne til at være 49 procent, mens virkeligheden heldigvis er mindre slem med kun 12 procent.

Hackere er amerikaneres største bekymring



Foto Shutterstock

Det er hverken terrorangreb, indbrud eller overfald, der står øverst på listen, når amerikanere bliver spurgt om, hvilken type kriminalitet der bekymrer dem mest.

Det gør til gengæld tyveri af kreditkortoplysninger og hacking af computere og smartphones, viser en ny undersøgelse foretaget af Gallup.

69 procent af amerikanerne bekymrer sig ofte eller lejlighedsvis over, at deres kreditkortoplysninger bliver stjålet af hackere. Mens 62 procent frygter, at deres computer eller smartphone bliver hacket.

Og amerikanerne har grund til at være bekymrede. Ifølge undersøgelsen har hver fjerde amerikaner inden for det seneste år oplevet, at en af husbandens kreditkort er blevet misbrugt. Og 11 procent har oplevet, at en af hjemmets computere eller smartphones er blevet hacket.

Frygten for andre typer kriminalitet er til gengæld mindre udbredt. På en tredjeplads ligger indbrud i privaten, som bekymrer 45 procent, mens fx seksuelle overgreb eller *hate crimes* kun bekymrer 18 procent af de adspurgte.

Kvinder tjener 36 procent mindre end mænd



Foto Shutterstock

Der er stadig lang vej til ligestilling mellem køn, når det gælder den månedlige løncheck. Europæiske kvinder tjener i gennemsnit 36 procent mindre end mænd for det samme arbejde. Det skriver Newsweek på baggrund af den årlige Global Gender Gap Report.

Norge fører kapløbet om lønmæssig ligestilling i Europa. Her tjener kvinderne 21 procent mindre end deres mandlige kolleger, der udfører samme

arbejde. Finland, Albanien og Island følger på de næste pladser.

I modsatte ende af spektret ligger Italien. Her må kvinderne nøjes med 48 procent af hvad, deres mandlige kolleger tjener.

Forfatterne til rapporten konkluderer, at der kun er sket små forbedringer siden 2006, hvad angår ligestilling på arbejdspladsen. De vurderer, at fuld ligestilling på arbejdsmarkedet først er realistisk i 2095, hvis den nuværende udvikling fortsætter.





Derfor går megaprojekterne galt

Ni ud af ti store anlægsprojekter overskrider både budgetter og deadlines og trækker en hale af politiske og økonomiske problemer efter sig. Alligevel igangsættes flere og flere af samme slags efter tilsyneladende helt samme opskrift. Det er det, **Bent Flyvbjerg** kalder for megaprojekternes paradoks, og som han siden 2009 har haft under forskningsmæssig lup på Oxford University som verdens eneste professor i *major project management*.

Resume: Kuldsejlede megainfrastrukturprojekter kan både afsætte præsidenter og bringe landes økonomi i knæ. Alligevel misinformerer projektledere og beslutningstagere verden over helt bevidst, når store banebrydende anlægs- og IT-projekter skal godkendes. Der er nemlig skyhøj prestige i at være den, der klipper snoren til en ny bro, dæmning eller tunnel, der kan sætte nye rekorder. Men ingen bliver reelt stillet til ansvar, hvis projektet kuldsejler. Det er det, Bent Flyvbjerg med et fint ord kalder for strategisk misrepræsentation. Han har siden 2009 været ansat som verdens første og eneste professor i Major Project Management på Oxford University, hvor han forsker og underviser i, hvorfor verdens største projekter så ofte fejler, og hvad der skal til for at få dem til at lykkes.

Af Annemette Schultz Jørgensen, freelance journalist
Foto Helene Sandberg

1 79 procent på olympiader, 107 procent på IT, 86 på dæmninger, 45 på togbaner, 36 på energi og 35 på broer og tunneler. De gennemsnitlige budgetoverskridelser på store infrastrukturprojekter er enorme.

Og som om det ikke var nok, rammes de fleste også af voldsomt overskredne deadlines, sejlivede borgerprotester og langt lavere indtægter end forventet. Og af konkurer, miljøproblemer, detroniserede topchefer og politiske skandaler.

Men uanset hvor meget ravage store infrastrukturprojekter ser ud til at skabe, flokkes politikere, entreprenører og interesseorganisationer lige intenst, når underskrifter skal sættes på nye projekter.

”Nutidens store infrastrukturprojekter er fyldt med paradokser. De sælges som motorer for økonomisk vækst. Men ender oftest med præcis modsatte effekt. Og alligevel igangsættes flere og flere efter samme forretningsmodel, og det i større og større skala. Som om ingen tager ved lære,” siger Bent Flyvbjerg, professor i Major Project Management ved Oxford University.

Første forskningscenter af sin art

Et af de lande, der dog forsøger at rette op på traditionen, er Storbritannien. Her oplevede man i midten af 00'erne flere større IT- og byggeprojekter kuldsejle, fordi projektlederne ikke var tilstrækkeligt kvalificerede til at styre dem. Det fik Oxford University til at indgå samarbejde med British Telecom om finansieringen af verdens første forsknings- og undervisningscenter for såkaldte megaprojekter.



Målet var at etablere en selvstændig masteruddannelse, et Ph.d.-program, og selvfølgelig skulle verdens førende ekspert på området stå i spidsen.

Det var Bent Flyvbjerg. Han var på det tidspunkt professor på Aalborg Universitet, men lod sig i 2009 overtale til at blive verdens første og eneste professor i *Major Project Management* og desuden *first director* for det, der først hed Oxford's Centre for Project Management. Centret er netop nedlagt, da det i august i år blev opgraderet til Akademisk Område på universitetet, og i dag omfatter 30 fuldtidsstillinger og et forsknings- og undervisningsområde, som dækker alle offentlige og private megaprojekter på mere end en milliard dollars, som varer i mere end fem år og berører mere end 1 million mennesker. Med andre ord alt lige fra olympiader i Brasilien, til dæmninger i Kina, bro- og kanalforbindelser i Danmark og *health care* IT-systemer i USA.

"Mit og centrets mål er at forsøge at indkredse det særlige ved megaprojekter. Det vi kalder for megaprojekternes anatomi. For selvom de alle er forskellige, går visse ting igen. Og kan vi få indkredset deres særlige kendetegn, kan vi også blive klogere på, hvordan de kan styres bedre, og dermed opnå en højere succesrate," fortæller Bent Flyvbjerg fra sit kontor i Oxford.

Megaprojekternes særlige anatomi

Og megaprojekternes anatomi handler først og fremmest om deres enorme størrelse, som gør dem uhyre komplekse at styre. Det gør dem højrisikable og betyder, at de virkelig kan ødelægge meget, når først det går galt.

"Budgetoverskridelserne kan være så store, at det for u-lande kan ødelægge hele nationaløkonomien, som vi har set det

med megadæmninger. Politisk er megaprojekterne også risikable. Problemerne med Obamas health care system påvirkede meningsmålingerne i en grad, at havde han været på valg, kunne han have tabt præsidentposten på det. På grund af et enkelt fejlet IT-system," siger Flyvbjerg.

Desuden er et gennemgående kendetegn, at megaprojekterne ofte rammes af store forsinkelser. Og endelig også opnår langt lavere indtægter end forventet og derfor ikke realiserer de fordele, som man prognosticerer.

"Projekterne er behæftet med så mange problemer og fejl, at det virker paradoksalt, at man over hele verden bare søsætter flere og flere af dem uden at ændre ret meget på forretningsmodellen eller metoderne," siger Flyvbjerg.

Alle elsker megaprojekter

Når det sker, handler det ifølge Flyvbjerg primært om to overordnede faktorer. Den første er, at alle i nøglepositioner elsker megaprojekter. Den anden, at ingen af dem bliver holdt ansvarlige, når projekterne gang på gang kuldsejler.

"Politikerne er vilde med megaprojekter som monumenter. De giver medie-opmærksomhed både ved igangsættelsen, og når snoren skal klippes," siger Flyvbjerg.

Samtidig betyder projekternes enorme økonomiske omfang, at der er mange penge at hente for mange aktører. Konsulentfirmaer, entreprenørfirmaer, advokater, arbejdsmarkedsorganisationer,

fagforeninger og endelig også ingeniører, som elsker projekterne, fordi de er innovative og banebrydende og kan blive drivere for udvikling af teknologisk know-how, som kan sælges til udlandet. Og endelig er der også den brede befolkning.

"Projekterne er behæftet med så mange problemer og fejl, at det virker paradoksalt, at man over hele verden bare søsætter flere og flere af dem"

Bent Flyvbjerg, professor



"Befolkningen er fascineret af megaprojekterne, når de først fungerer. Det er jo lige imponerende hver gang man kører over Storebælt, og når Metrocityringen engang kommer til at fungere, vil alle også elske den, og hurtigt have glemt, hvor skandaleramt og dyr den var," siger Bent Flyvbjerg.

Ingen bliver stillet til ansvar

Og så er et afgørende problem ifølge Flyvbjerg, at incitamentsstrukturen i beslutningsprocesserne peger i forkerte retninger.

"Det store problem på området er, at ingen bliver tilstrækkelig ansvarliggjort, når tingene skrider. For offentlige projekter er det skatteborgernes penge, der er på spil, for private projekter aktionærernes. Beslutningstagerne og planlæggerne har sjældent selv noget i klemme. Desuden er tidshorisonterne så lange, at de, som tager beslutningerne, typisk er forsvundet, når konsekvenserne viser sig. Der mangler kort og godt *accountability* – altså ansvarliggørelse på området," siger Bent Flyvbjerg.

Med udsigten til store gevinster ved at igangsætte projekterne, men ingen personlige risici ved at fejle, opstår der det, Flyvbjerg kalder for strategisk misrepræsentation. Hvilket igen konsekvent fører til overoptimisme i både budgetter, tidsplaner og estimater.

”I praksis betyder det, at projektledelser ofte underbudgetterer omkostningerne, både de økonomiske, miljømæssige og sociale, og overbudgetterer de forventede indtægter og andre fordele. Der misinformeres altså ofte for at få projekterne igennem. Eller også tager projektet for store risici for at få budgettet til at se lavere ud. Hvilket blandt andet var det, der skete i forbindelse med Cityringen,” siger Bent Flyvbjerg.

Han kalder den københavnske cityring for en *lost case* og lægger ikke skjul på, at dens store problemer efter hans vurdering primært bunder i ledelsesmæssig inkompetence og en skæv incitamentsstruktur.

Der mangler pisk og gulerod i kontrakterne

Derfor er ledelsesprocesser og beslutningsprocesser i forbindelse med megaprojekter blevet en del af det faste pensum på Oxfords nye Master i Major Project Management og på lederuddannelsen Major Projects Leadership Academy, som Flyvbjerg står bag.

”Vi underviser blandt andet i, hvordan man skaber bedre incitamenter i beslutningsprocesserne, og ansporer beslutningstagerne til at lægge mere realistiske budgetter og tidsplaner for gennemarbejdede projekter, *inden* de starter. Analyser og studier viser, at indfører man både pisk og gulerod i organisationer og kontrakter, så folk altså både straffes, men også belønnes, hvis det går godt, så lykkes projekterne bedre,” siger Bent Flyvbjerg.

For det andet undervises der også i bedre metoder i den måde, man planlægger og udfører projekterne på. Blandt andet viser det sig, at når megaprojekterne deles op i mindre og hurtigere bidder, så går det bedre. Hvilket erfaringerne fra blandt andet metroer i Spanien og vandkraft i Norge viser.

For det tredje, og måske vigtigst, så er det helt centralt at udvikle bedre projektledere.

”Her på Oxford har vi skabt begrebet *Master Builders*. Det er personer, som har vist, at de kan levere store projekter til

tiden og til budgettet og med de forventede fordele igen og igen. Dem lader vi vores studerende lære af ved at undersøge, hvordan de gør, og ved at spørge, hvad hemmeligheden er bag deres succeser som projektledere, og hvad vi kan lære af dem,” siger Flyvbjerg og nævner Steve Jobs, den anerkendte canadiske arkitekt Frank Gehry og danske Mærsk som eksempler på Master Builders.

Femern Bælt mere realistisk

Endelig handler et metoderåd om at involvere den private sektors parter tidligt i processen, når de første økonomiske beregninger over indtægter og udgifter laves. Hvilket blandt andet var det råd, Flyvbjerg gav Femern Bælts bygherrer, og som blev fulgt, i projektet første fase.

”Det handlede om at give de økonomiske beregninger et realitetstjek. Man bad tidligt private aktører om at estimere, hvor meget de ville give eller skulle have for at bygge og drive projektet. Svaret var klart, da de mente, at projektet ville give underskud, hvis det ikke blev subsidieret med milliarder fra det offentlige. Så vidste man det og fik altså hurtigt et mere realistisk billede af projektets økonomi, end man typisk gør,” siger Bent Flyvbjerg, som mener, at beslutningsgrundlaget langsomt er blevet forbedret med hvert af de danske megaprojekter.

De danske megaprojekter tæller foreløbigt Storebælt, Øresund, Metroen og nu Femern, selvom der stadig er problemer med misvisende prognoser for budgetter og trafik.

”Man var fornuftig at bygge det økonomisk bedste projekt først – Storebæltsbroen – som i dag er en ren pengemaskine. Dernæst Øresund, som havde økonomiske problemer de første år, men nu klarer sig bedre. Metroen er indtil videre en finansiel katastrofe og kan nu være på vej mod konkurs nummer to, hvis Cityringen bliver yderligere forsinket. Femern Bælt er også økonomisk højrisikabel, fordi passagergrundlaget er lavere end på Øresund og omkostningerne højere. Så fremtiden

for de danske megaprojekter er mere end spændende og derfor også nogle, vi studerer nøje her fra Oxford,” slutter Bent Flyvbjerg. ■

BLÅ BOG: BENT FLYVBJERG

- 61 år.
- Cand.scient. i geografi og økonomi.
- Tidligere professor ved Aalborg Universitet og Delft University of Technology.
- Verdens førende samfundsforsker inden for store IT- og anlægsprojekter.
- Fra 2009 professor i Major Project Management ved Saïd Business School på Oxford University.
- 2009 – 2014 ansat som First Director på Centre for Project Management ved Saïd Business School på Oxford University, der siden er blevet permanent akademisk område.
- Seneste udgivelse: *Megaproject Planning and Management: Essential Readings, 2014* og primært kendt for: *Megaprojects and risk – an anatomy of ambition, 2003*.



LEDELSESMANIENS SELVIRONI

Som (djøf-)studerende kan man nogle gange godt føle, at meningen med studietiden er at ruste sig til at blive en god leder. Man skal optimere sit CV ved at få det vildeste studiejob, man skal huske at tage kurser i udlandet, man skal hive i sine bedste kontakter for at få det rigtige praktikophold. Samtidig skal man på adskillige ledelseskurser, hvor man lærer at agere som en leder. Kurser som endnu engang kan skrives på CV'et. På vejen til toppen må man huske ikke at blive for empatisk, for empati kan kun føre til, at man glemmer nødvendigheden af at træde på andre for selv at nå sine mål. Man skal være rationel og tænke økonomisk ved at konstant maksimere sin egen – og kun sin egen – lykke. Relationer skabes kun, hvis de optimerer ens chancer for at blive den leder, man altid har drømt om.

Studievejlederen beroligede mig med, at det var en "usund kultur". Og trods det er det en kultur, vi som studerende dyrker i høj grad – ikke bare over for os selv, men i høj grad over for hinanden.

Ironisk er det dog, at vi som studerende dyrker en kultur, som på ingen måde ruster os til at blive gode ledere. En leder skal ikke skubbe til andre for selv at nå til tops, en leder skal ikke tænke på sig selv og på sit eget CV, en leder skal ikke tænke økonomisk om menneskelige relationer. Tværtimod er det lederens opgave at formå at motivere en gruppe mennesker til at handle i fællesskab. Egotrippet, som i høj grad dyrkes under studietiden, er ikke brugbart i erhvervet som en god leder. En god leder kan samle folk og skabe relationer, uanset om de er økonomiske og for ens eget bedste eller ej. En god leder skubber ikke til andre for selv at nå til tops, men hjælper andre ved at skubbe dem til tops. En god leder formår at gå fra en "jeg"-tænkning til en "vi"-tænkning. Måske skulle vi overveje at gøre en indsats for at ændre denne usunde kultur, så vi alle dyrker de gode lederegenskaber og dyrker fællesskabet under studietiden.

Med venlig hilsen

Susanne Yazdanyar, stud.scient.pol.

'CO' ER DET NYE BUZZ ORD

Netop hjemvendt fra et yderst inspirerende program på Wharton Business School fyldt med nye indtryk, tankevækkende foredrag og den nyeste viden inden for forretningsstrategier, innovation og økonomi var det stærkeste indtryk oplevelsen af et tæt sammenhold med mine medstuderende.

25 personer med vidt forskellige baggrunde, forskellige steder i livet og i karrieren, men med et fælles formål; at blive klogere - på sig selv, sine omgivelser og job. Opgaverne blev sprøjtet ud, og ildhuen med at løse dem eller nå frem til et godt fælles resultat var gennemgående - energien boblede og samarbejdet var i top.

Det var imponerende at se voksne mennesker så koncentreret om at alle fik sagt deres mening, og at alles input var relevant. 'Co-creation' kaldes det - eller med et dansk hjemmelavet ord 'sam-kreativitet'. For styrken og resultaterne er stærke, når man forstår konceptet.

I mit daglige virke som leder af Consortium for Global Talent - som er talerør for Danmarks 18 største virksomheder - kan jeg tydeligt se, hvor meget det betyder, at konsortiet taler med én stemme, og at alle har samme mål og værdisæt. Og tiden er i høj grad til 'co'; co-existence, co-branding, co-hosting og co-creation. Ud med siloer og holden ting for sig selv eller endnu værre; stjæle idéer fra hinanden. I nye innovative miljøer opfindes og udvikles produkter, der deles med andre, der ikke har råd eller mulighed for selv at skaffe sig det.

De unge har befriende nok fundet opskriften og er meget villige og gode til at dele. De har en helt anden holdning til at få løst opgaver, og for dem er processen og resultatet vigtigere end, hvem der fandt på idéen. Universiteter understøtter trenden, og gennem case competitions vægtes betydningen af det at nå et resultat sammen mere end selve resultatet.

Hvor ville det være forfriskende, hvis andre end de unge tog denne nye opfattelse at tage ansvar - og dele ejerskab på - til sig. For innovationen blomstrer på den måde og i stedet for, at mange parallelt laver det samme, kunne færre opnå mere sammen. Diversitet spiller selvfølgelig en rolle for opnåelse af et anderledes resultat end, hvis ingen forskelligheder er til stede, men vigtigst er det, at man er klar til at smide sine gamle vaner overbord, sætte kursen mod det blå ocean og ændre sin mentale model.

Danmark er et lille land bygget på demokrati og en grundtanke om, at alle er lige og skal have mulighed for at komme til orde, hvilket er en god begyndelse. Så mangler vi kun at blive gode til at 'co'-innovere og 'co'-ordinere vores indsats, for så vil vores 'co'-eksistens blive c/o god med andre.

Med venlig hilsen

CEO Tine Horwitz, Consortium for Global Talent

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

96 m2 moderne andel i hjertet af Søborg sælges

Altan, elevator, tæt på grønne omgivelser, skole, indkøb mv. Dejlig, lys, sydvestvendt stor stue med adgang til stor, solrig altan. 2 pæne værelser med HTH-skabe. HTH-køkken m. spiseplads, opvaskemaskine og køl/frys. Bad med vaskemaskine, tørretumbler og skabsplads. Depotrum. Alt er velholdt/indflytningsklart. Gode parkeringsmuligheder i gården og kort til indkøb med hele 5-6 supermarkeder og diverse specialbutikker. 20 minutter til Nørreport, kort til fitness, skole, grønne områder i mosen og idrætsanlæg.

Velfungerende andelsboligforening. Bus hvert 7. minut til Nørreport på 20 min. Flytter kun fordi familien kræver mere plads. Kan evt. overtages hurtigt. Ring/skriv for fremvisning. Andel 693.000 kr. inkl. forbedringer, 6.331 kr. pr. måned + ca. 500 kr. i forbrug. Kontakt sbhg39@gmail.com Telefonnr.: 22730167

Andelslejlighed søges

Jeg leder efter en andelslejlighed i Kbh. Ø, V, N, NV, S, eller K på minimum 65 m2 med adgang til enten god gård eller altan. Max pris ca. 1.150.000 kr. og max husleje omkring 4.000 kr. Kontakt lejlighedssalg8@gmail.com Telefonnr.: 26847344

Par søger lejlighed i København

Vi søger en lejlighed med minimum 2 værelser i København. Huslejen på max 7.500 kr., og vi ønsker en lejekontrakt på minimum et år, meget gerne længere. Vi ønsker at overtage engang i det nye år fx 1.2., men er meget fleksible. Vi er begge i slutningen af vores uddannelse på hhv. medicin og statskundskab, bor i øjeblikket sammen på et kollegium, men vil gerne flytte for os selv. Vi er begge stille og rolige, har fast studiejob, ryger ikke, har ingen dyr, og vil selvfølgelig passe godt på lejligheden. Kontakt sfx808@alumni.ku.dk Telefonnr.: 26802075

Ungt par søger bolig

Vi er et ungt par, der søger en bolig i Københavns-området med mindst 2 værelser til omkring 7.000 kr. pr. måned. Vi studerer begge på Københavns Universitet og opholder os derfor meget på studiet eller på vores respektive arbejdspladser. Vi er rolige, rare ikke-rygere uden husdyr. Kontakt signe.illum@gmail.com

Cand.polit. søger ejer/andel

Jeg er 26 år gammel og ansat som cand.polit. i Finansministeriet. Jeg søger ejer- eller andelsbolig på Frederiksberg eller i København – gerne V eller N. Hvis boligen er perfekt, så er jeg også åben over for Ø. Min drøm er en lejlighed i hjertet af Vesterbro på mellem 60 og 80 m2. Kontakt anne.nylev@gmail.com Telefonnr.: 26288496

3 vær lej. i København NV udlejes

Min andelslejlighed på 3 værelser (82 m2) bestående af et soveværelse med en dobbeltseng, et kontor med mulighed for opredning (madras på gulvet), en dejlig stue, køkken og bad, udlejes henover julen og nytåret (20. december - 4. januar). Lejligheden ligger tæt på Nørrebro og Fuglebakken Station. Udlejes også i uge 8 (vinterferie). Prisen er 3.500 kr. pr. uge. Billeder kan sendes. Kontakt benedikte.maul@gmail.com Telefonnr.: 27373422

Pendler/studieværelse udlejes på Frederiksberg

Lille værelse udlejes. Der er adgang til køkken, bad og internet. Lejligheden er placeret centralt på Frederiksberg, 5 min. fra CBS, Metro, Frederiksberg Centeret og Frederiksberg Have. Værelset vil være ledigt fra januar 2015. Skriv hvis dette har interesse. Kontakt kvillesen@gmail.com Telefonnr.: 42412697

Feriebolig udland (nær lufthavn) søges

Feriebolig til 8 ultimo juli/primo august 2015 søges. Boligen må gerne ligge tæt ved vandet i Sydeuropa og i rimelig afstand til lufthavn (1-2 timers kørsel). En bolig i bjergene kunne også være interessant. Kontakt lorenzen.marianne@gmail.com

ANMELDelse

Kulturel parterapi for 7.068 milliarder mennesker

Af Maise Njor, freelancejournalist

”Danskerne er verdens mest beskedne folkefærd. Også i den henseende overgår vi alle andre.” Piet Hein.

Citatet stammer fra bogen ’Vandringer i det kulturelle spinatbed’. Her kan man til sin gru – og morskab – læse, hvordan vi danskere opfattes af andre kulturer, når vi af og til trasker rundt i spinaten i andre lande. Og hvordan vi kan lære at begå os og dermed åbne for samarbejde.

Ditte Maria Søgaard, historiker og kommunikationsmedarbejder på Københavns Universitet, har skrevet bogen, som hun taler: Ivrigt, muntert og med mange let forståelige eksempler.

Hun har i mange år beskæftiget sig med kulturforståelse og brobygning til erhvervslivet. Og det er der tilsyneladende brug for, for selv om det kan komme som et chok for os, så findes der faktisk 7.068 milliarder mennesker, som ikke er som os danskere. Og det, der er logik for burhøns og danskere, er det ikke nødvendigvis for en kineser eller en russer.

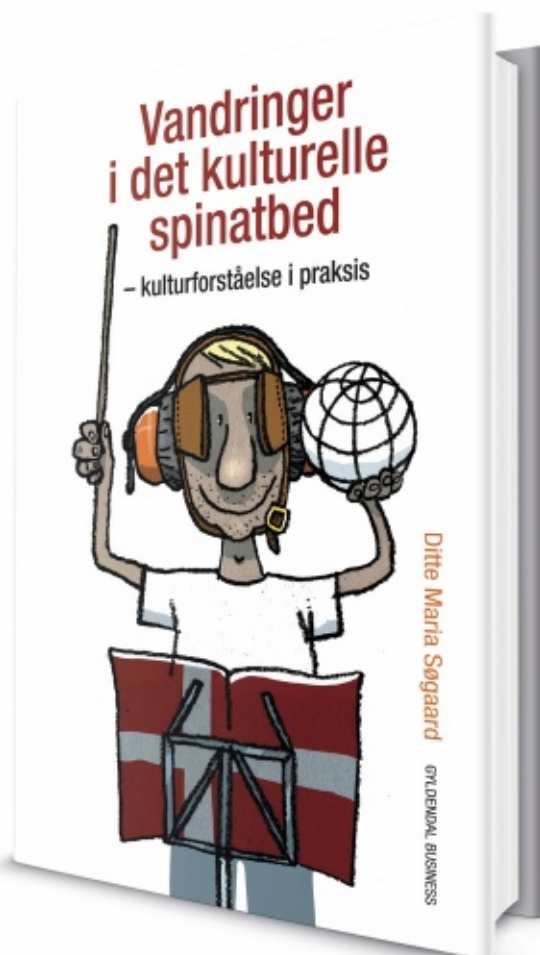
”Når folk spørger, hvordan de skal lære at begå sig i et andet land, så siger en af vores professorer i Kinastudier altid: Lær dem at kende ved at bo der tre år!” siger Ditte Maria.

”Men hvis man ikke lige har tid til det, så er det en god idé i det mindste at skyde genvej ved at tage et kort introkursus eller give sig tid til at læse sig ind på kulturen det sted, du skal hen. Og vigtigst af alt, så kan du ikke gå ud fra, at andre ser verden, som du gør. Et godt

eksempel: Der var engang en kinesisk og en dansk virksomhed, hvis samarbejde var gået i hårknude. Nu inviterer den kinesiske CEO den danske CEO ud og høre opera. Danskerne føler, at det er en form for bestikkelse, men den kinesiske virksomhed tænker, at det kan flytte forholdet, hvis de laver noget andet sammen end at forhandle. I Kina har man nemlig tradition for at gå uden om problemet og i stedet gøre noget, der flytter ved relationen.”

Der er også historien om Bertel Haarder, der var med en delegation i Kina, hvor én blandt danskerne på et tidspunkt fandt det passende at udbringe et trefoldigt leve for samarbejdet. Og ved lyden af disse danskeres højroastede ”HURRA!” fór kineserne sammen, og det tog dem lang tid at komme sig over chokket, specielt fordi de troede, at råberiet måske havde noget med deres daværende præsident, Hu Jintao, at gøre. Og amerikanerne synes, at vi gør som hunde, når vi råber hurra – det har de nemlig ikke tradition for i staterne. Og så kan man godt få den tanke, om vi danskere er specielt kiksede, når vi trasker rundt på kloden?

”Vi er nok i hvert fald lidt naive og har ofte en tro på, at fordi vi er joviale og rare, så kan alle lide os,” siger Ditte Maria. ”Men man kan godt slå sig socialt, når man er jovial, for andre kulturer kan synes, at det er stærkt ubehageligt, når vi bryder deres regler og strukturer. Hvis du antager, at alle ser verden, som du gør, så kommer du til at slå dig på virkeligheden. Og især i små lukkede samfund har



“Men man kan godt slå sig socialt, når man er jovial, for andre kulturer kan synes, at det er stærkt ubehageligt, når vi bryder deres regler og strukturer. Hvis du antager, at alle ser verden, som du gør, så kommer du til at slå dig på virkeligheden”

Ditte Maria Søgaard

folk nok en tendens til at tænke, at alle er som dem. F.eks. var jeg engang i Mongoliet, og jeg havde lært parløren udenad, men der var jo nogle gange, hvor jeg ikke forstod, hvad de sagde. Og så talte de bare højere og højere, indtil de til sidst stod og råbte af deres lungers fulde kraft – for hvis jeg ikke forstod dem, så måtte det være, fordi jeg var tunghør, for mongolsk er da så indlysende.”

”De er skøre, de romere,” som Asterix og Obelix altid siger til hinanden, når der er noget ved deres fjender, de ikke forstår. Men også når det gælder venner – eller samarbejdspartnere – kan man synes, at de opfører sig mærkeligt. Og i stedet for pr. automatik at tænke, at alt, hvad der er anderledes, er udtryk for en form for idioti, kan man vælge den mere nysgerrige og åbne tilgang, at folk nok bare navigerer efter et andet kulturelt kompas end dig. Derfor er det ifølge Ditte Maria også en rigtig god idé at ansætte vidensmedarbejdere fra mange forskellige kulturer i sin virksomhed:

”Hvis man forstår at få det til at spille, er der noget, der tyder på, at man opnår en kæmpe fordel i forhold til en virksomhed med monokulturelle vidensmedarbejdere. Man kan sige, at man har adgang til virkeligheden fra mange forskellige vinkler. Som privatperson, der rejser ud, kan det give nogle spændende oplevelser, hvis man har sat sig lidt ind i den lokale kultur, men som virksomhed er det bydende nødvendigt, for man skal jo have sorte tal på bundlinjen, og det får man ikke, hvis ikke man tænker strategisk. Derfor handler det ikke kun om at sætte sig ind i andre landes Emma Gad, men også om at opdage, at man selv er et kulturelt væsen og dermed præcis lige så ’underlig’ som alle andre. Og kulturelle forskelle kan findes på mange andre niveauer end det nationale. Det kan også gælde køn, uddannelse, regionale tilhørsforhold, politisk observans, personlige tilbøjeligheder og 117 andre ting, og her må man opøve en evne til at navigere i det uforudsigelige. Det svarer måske lidt til, når man går i parterapi: Tænk ud over klicheerne, spørg ind til den anden samtidig med, at du fortæller om dit eget udgangspunkt. Man kan sige, at kulturforståelse er parterapi for syv milliarder mennesker.”

Men inden vi danskere går i terapi for at forstå os selv og alle dem, der ikke er som os, må vi også høre, om ikke vi ifølge Ditte Maria har et par formildende træk? Hvad ville hun f.eks. fortælle en vietnameser, der skulle arbejde i Danmark?

”Danskere går hjem kl. 16, og så lukker de deres dør. Du skal ikke blive ked af, at du ikke bliver inviteret hjem, for de inviterer heller

ikke deres danske kolleger hjem. Og så føler vi ofte ubehag, hvis hierarkier manifesteres for tydeligt. Vi har et indbygget lighedsideal og en globalt set usædvanlig høj grad af tillid. Et godt eksempel er de syltetøjsglas langs vejen, hvor du putter penge i, når du har taget en bakke jordbær. Eller man kan nævne Annette Sørensen, hende der skabte furor, da hun stillede sin barnevogn uden for en café i New York. Det er måske barnligt og naivt at være så tillidsfuld som dansker, men der er faktisk mange udlændinge, der synes, at det er et meget fint og beundringsværdigt træk ved dansk kultur.”

Vandringer i det kulturelle spinatbed – kulturforståelse i praksis. Af Ditte Maria Søgaard. Gyldendal Business.

DITTE MARIA SØGAARD har oprettet en case-bank, hvor man kan gå ind og læse om konkrete situationer og dilemmaer, man kan komme ud for, når man som dansker arbejder og færdes i forskellige lande. Den findes på <http://kulturcases.blogs.ku.dk/> og kræver brugernavn og adgangskode, som man kan få ved at skrive til Ditte Maria på dms@hum.ku.dk. Databasen bliver om kort tid åbnet op for offentligheden.

DITTE MARIA SØGAARDS TOP FEM RÅD TIL EN BEDRE FORSTÅELSE AF ANDRE KULTURER:

- Jeg husker, at når jeg bevæger mig rundt i verden, er det ikke ”kulturer”, jeg møder, men mennesker.
- Jeg husker, at den første, jeg skal forhandle med, er mig selv – og at det første, der skal forhandles, er mine egne forventninger og fordomme om andre mennesker.
- Jeg husker, at andre mennesker ikke nødvendigvis ser verden på samme måde som mig.
- Jeg er opmærksom på min egen baggrund og måde at tænke på – og fleksibel nok til at ændre min tænkemåde om nødvendigt.
- Jeg husker, at den vigtigste komponent i al kommunikation er viljen til at forstå.

OFFENTLIG ADMINISTRATION

Stine Skov Rasmussen Mag. Specialkonsulent
Professionshøjskolen Metropol (adm) 01-08-2014

Mette Frost Lauersen HA Supply Chain
Coordinator Forsvarets Materieltjeneste 01-09-2014

Morten Niels Jakobsen Jur. Statsadvokat
Statsadvokaturen for Særlig Økonomisk
Kriminalitet og International Kriminalitet 01-09-2014

Jakob Vinkler Mortensen Polit. Fuldmægtig
Undervisningsministeriet - Departementet 01-09-2014

Birgitte Kerschner-Hansen Jur. HR Business
Partner Naviair 01-09-2014

Pia Gertrud Villum Skøtt Merc.aud.
Specialkonsulent SKAT 01-09-2014

Mona Hyldgaard Møller Jur. Legal Advisor Naviair
01-09-2014

Louise Bøllingtoft Jur. Chefkonsulent Odense
Kommune, Ældre- og Handicapforvaltningen 01-10-2014

Thomas A Lindqvist Jur. Contract Manager
Domstolsstyrelsen 01-10-2014

Michael Simonsen Merc. Specialkonsulent (ITU)
IT-Universitetet i København (adm) 01-10-2014

Lone Haar Jur. juridisk konsulent Holbæk
Kommune 01-11-2014

Randi Lehmann Møller Programleder/Program

Manager Københavns Kommune, Kultur- og
Fritidsforvaltningen 01-11-2014

Peter Yndgaard Oecon Økonomikonsulent
Faaborg-Midtfyn Kommune 01-11-2014

Jens Bjerg Johansen Scient.pol. Fuldmægtig
Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse -
Departementet 01-11-2014

Camilla Lykke Jensen HA-Jur. HR Konsulent
Region Midtjylland, Hospitalsenhed Midt (Viborg,
Skive, Silkeborg og Hammel) 03-11-2014

Jens-Christian Overgaard Skov Scient.adm.
Fuldmægtig Forsvarskommandoen 03-11-2014

Lasse Krogh Bohse Comm. Kommunikationschef
Skatteankestyrelsen 03-11-2014

Tom Juul Browne Merc.fil. Borgerservice
medarbejder Københavns Kommune,
Borgerservice 01-11-2014

Martin Kjellberg Ishøj Scient.pol. Leder af
Ledelsesbetjening og Kommunikation Halsnæs
Kommune 01-12-2014

PRIVATE

Tomas Henk-Gjelfort Jur. Juridisk konsulent
Tandlægeforeningen 01-12-2014

Gitte Ry Mathiasen Scient.pol. Personal Assistant
Arla Foods amba 01-12-2014

Isabelle Katharina Ingves Jur. skadejurist Tryg
Forsikring A/S 01-12-2014

Tina Frisbæk Jensen Merc. International Product
Manager GN Resound A/S 17-11-2014

Gitte Sauerberg Jur. Konsulent
Uddannelsesforbundet 06-11-2014

Arne Sørensen HD i Regnskab / Økonomistyring
Head of Financial Shared Service Centre IC Group
A/S 01-11-2014

Ilka Bødewadt Lauritzen Jur. Senior Consultant
Rambøll Management Consulting A/S 01-11-2014

Benjamin Auster Jur. Advokat
Advokataktieselskabet Horten 20-10-2014

Pernille Ørskov Jur. Ejer/advokat CapLibra 01-10-2014

Ellen Lerch Høj Arnskjold Scient.pol. Direktør
Business 4 U IVS 01-10-2014

Helle Raabe Bilsted Negot. Marketingkoordinator
Plum A/S 01-10-2014

Anne Sender Mehl Jur. Advokat TREFOR A/S 01-10-2014

Martin Goldmann Merc. Associate Consultant The
Boston Consulting Group Nordic Filial af Boston
Consulting Group Nordic AB 29-09-2014

Anker Søndergaard Jur. Advokat
Advokatanpartsselskabet Thygesen 01-09-2014

Maria Therese Hedenborg Merc. Senior
Consultant & Business Development Manager
Quadmark Pte. Ltd. 01-09-2014

Casper Andersen Scient.soc. Advicer Den danske
ambassade i Bruxelles 01-07-2014



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



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



Skal udvikle privat velfærd

Lars Trier Pedersen har i næsten 20 år arbejdet på social- og omsorgsområdet i både offentlige og private stillinger. I oktober begyndte han som ny udviklingschef i omsorgsvirksomheden Attendo.

Af Mikkel Arre / Foto Michael Daugaard

Du har arbejdet meget på social- og omsorgsområdet.

Hvad interesserer dig ved det?

Området har over en årrække været igennem en kraftig udvikling. I den offentlige sektor er der sket en kraftig markedsførelse og effektivisering, og i den proces har private virksomheder kunnet byde ind med anderledes løsninger. Det kunne nok også have været et andet område, jeg var kommet til at arbejde med, men et af mine første job handlede om effektivisering, herunder at lave udbudsforretninger på ældreområdet.

Hvad er den vigtigste udfordring på området lige nu?

Når kommuner laver udbud inden for plejeområdet, er der tradition for, at de beskriver, at de gerne vil have en ydelse ligesom den, de har i dag, og at den skal udføres med helt samme metode. Private firmaer bruger ofte andre metoder end kommunerne, og derfor lader nogle private være med at give bud. Det hæmmer konkurrencen og står i vejen for, at den offentlige og den private sektor kan lære af hinanden.

Hvad kan private firmaer lære af kommunerne?

Kommunerne har de seneste år været igennem gigantiske forandringer med den ene reform efter den anden, bl.a. på digitaliseringsområdet med Nem-ID og elektroniske fakturaer. I det offentlige er der en løbende reformproces, hvor man hele tiden er nødt til at se på, om man gør tingene rigtigt. Det vil de fleste private nok sige, at de allerede gør – men for kommunerne er det blevet en iboende forudsætning, og det mener jeg, at private firmaer godt kan lære af.

Du har flere gange skiftet mellem offentlige og private job. Hvilke forskelle har du personligt oplevet?

Den helt væsentlige forskel er, at man i en kommune arbejder under en politisk bestyrelse, som ofte er præget af uenighed. Nogle synes, at man arbejder langsomt i en kommune, men det gør man, fordi der er en demokratisk proces. Det giver en naturlig træghed, som man ikke kan tilsidesætte. Sådan er rammebetingelserne. En privat virksomhed er kendetegnet ved kortere beslutningsprocesser.



Hvad er din vigtigste opgave i dit nye job?

Det er at fastholde og udvikle vores relationer til kommuner og beslutningstagere. Derudover er jeg ansvarlig for markedet i Danmark og udvikling af det, og så skal jeg placere os som en central aktør på velfærdsområdet. Vi driver plejecentre og hjemmeplejer rundt om i Danmark, men i andre nordiske lande driver vi også lægeklinikker, tandplejer og dagsinstitutioner. Hele det her "bløde" område er vi interesserede i, men i første omgang vil vi bruge mange ressourcer på ældrepleje. ■

OM LARS TRIER PEDERSEN

Cand.techn.soc. fra RUC, 1991. Siden har han arbejdet i skiftevis private firmaer og kommuner. Bl.a. har han været salgs- og marketingchef i et hjælpemidelfirma og haft chefstillinger i flere kommuner på Sjælland og Lolland-Falster. 13. oktober startede han som udviklingschef i omsorgsvirksomheden Attendo, der har 450 ansatte i Danmark og 18.000 i hele Skandinavien.

I luften som netværkspilot

Sanne Friis Højland er en af seks nye 'netværkspiloter' hos Djøf. Hun sender studerende med gode idéer til medlemsarrangementer sikkert på vingerne med midler fra Djøf Studerendes aktivitetspulje.

Af Jan Aagaard / Foto: Martin Dam Kristensen

Netværkspilot Sanne Friis Højland oplever stor interesse for aktivitetspuljen blandt sine medstuderende på statskundskab i Aarhus.

Fra hverdagsjura til virksomhedsbesøg. Fra kaffemøder til karriere i kommunen. Emnerne spænder vidt i de medlemsarrangementer, der går i luften med støtte fra Djøf Studerendes aktivitetspulje. Nu gør seks nye netværkspiloter det nemmere at søge midler fra puljen.

Netværkspiloterne er selv studerende og fordelt landet over i de store studiebyer. Her er de klar til at guide medlemmer om, hvordan de kan få støtte til lokale arrangementer.

Interessen er stor

"Vi er tæt på medlemmerne og kan vejlede studerende, der har gode idéer til aktiviteter. Vi kan fx vurdere, om en konkret idé er relevant for aktivitetspuljen eller skal justeres

lidt for at opfylde kriterierne," siger Sanne Friis Højland, netværkspilot og statskundskabsstuderende på Aarhus Universitet.

Hun begyndte som netværkspilot i august, og allerede efter et par måneder havde hun modtaget 19 ansøgninger til relevante arrangementer.

"Der er stor interesse for at søge fra puljen, og der er en stor spændvidde i de typer af arrangementer, der søges om støtte til. Nogle arrangementer går i dybden med et specifikt fagligt emne, mens andre er mere bredt orienterede," siger Sanne Friis Højland.

Blandt de brede arrangementer var et møde i begyndelsen af november om hverdagsjura for studerende. Her blev de 100 pladser hurtigt revet væk, og

arrangørerne var nødt til at oprette en venteliste.

Værdifulde arrangementer

I opstartsfasen er det især studenterpolitiske foreninger, der har søgt om støtte til arrangementer. Men Sanne Friis Højland håber, at interessen vil brede sig til læsegrupper og enkeltpersoner med gode idéer.

"Det er meget værdifuldt at lave medlemsarrangementer. Man kan sætte fokus på emner, som er interessante og relevante både for en selv og for andre studerende, og samtidig lærer man en masse af at gennemføre projektet," siger hun.

Se mere om aktivitetspuljen >>>

Aktivitetspulje giver nye muligheder

Brug Djøf Studerendes nye aktivitetspulje, hvis du har gode ideer til arrangementer.

Djøf Studerendes aktivitetspulje er på næsten en mio. kr. i regnskabsåret 2014/15. Midlerne fra puljen tildeles ud fra en række overordnede principper og temaer. I 2014/15 er temaerne: politik, karriere, trends og omsætning af teori til praksis.

De lokale netværkspiloter – to i København og en i hver af byerne Roskilde, Odense, Aarhus og Aalborg – er ansat til at udbrede kendskabet til puljen og vejlede om ansøgninger til puljen. Det er også netværkspiloterne, der modtager ansøgningerne.

Aktivitetspuljen blev vedtaget ved sidste repræsentantskabsmøde i april og er en del af udviklingen af studenterforeningen.

Har du en god idé til en aktivitet? Se mere på djof.dk/aktivitetspulje

Faglig Dag fik et løft

Faglig Dag 2014 i Aarhus i september er en af de aktiviteter, der i år har indgået et samarbejde med Djøf Studerende gennem aktivitetspuljen. Bag arrangementet stod StatsRådet ved Institut for Statskundskab og Politologisk Forening.

Arrangementet havde over 500 deltagere og satte fokus på magtens muligheder gennem oplæg fra bl.a. miljøminister Kirsten Brosbøl, ambassadør Poul Skytte Christoffersen og chefredaktør Poul Madsen.

Louise Kofoed-Gertvig, chefkonsulent i Djøf

Djøf Studerende tror på, at det er medlemmerne, der bedst kender behovet for aktiviteter i de lokale studiemiljøer. Med den nye aktivitetspulje har flere medlemmer mulighed for at engagere sig i at lave spændende arrangementer og projekter, der styrker studielivet og vejen til arbejdslivet."

Marko Stokic Heibøll, studerende på statskundskab og medarrangør af Faglig Dag 2014.

"Samarbejdet med Djøf var med til at gøre Faglig Dag 2014 til en stor succes. Støtten fra aktivitetspuljen gjorde, at vi kunne lave et større arrangement med mere professionelle rammer, end vi ellers ville have kunnet."



Karriereplaner i 2015

Deltag i Djøfs workshops om karriere, karriereudvikling og jobsøgning. De er gratis for medlemmer og foregår over hele landet.

Effektiv jobsøgning

25. november kl 10-15
Aalborg

Gode og effektive møder for ledere

26. november kl 8.30-10
København

Udnyt dine muligheder for selvledelse

27. november kl 17-20
København

Kompetenceafklaring for selvstændige

2. december kl 10-14
København

Se mere, og tilmeld dig på
djoef.dk/kurser-og-arrangementer



Crowdlending for begyndere

Bliver crowdlending fremtidens låneform?
Hør, hvordan crowdlending fungerer, og hvem der kan have gavn af det.

Asger Trier Bing, CEO og partner i det danske crowdlendingfirma Lendino, giver en indføring i principper og tankegange bag den nye låneform. Han vil også fortælle om det finansielle klima i dansk crowdlending og om, hvordan den traditionelle banksektor reagerer. En unik

mulighed for at stifte bekendtskab med en helt ny lånetype, som kan forandre den finansielle sektor radikalt.

3. december 2014 kl. 17-20, København
Se mere, og tilmeld dig på
djoef.dk/crowdlending

Et medlem spørger

Lønforhandling til jobsamtalen

Jeg skal til jobsamtale

– hvornår plejer spørgsmålet om løn at dukke op?

Spørgsmålet om løn er et fast element i de fleste jobsamtaler. Jo tættere du kommer på jobbet, jo vigtigere er det at få talt om lønnen. Lønspørgsmålet dukker måske først op i anden samtale eller senere. Men da du ikke kan vide, hvornår det sker, er det vigtigt, at du er forberedt på at tale om løn allerede ved første samtale.

Det er Djøfs erfaring, at den, der kommer med lønudspillet, får et afgørende holdepunkt i forhandlingen. Det betyder nemlig, at din kommende arbejdsgiver skal bruge sin tid på at forhandle dit udspil til lønniveau ned, frem for at du skal bruge ressourcer på at forhandle niveauet op.

Et godt lønudspil tager udgangspunkt i din markedsværdi – og det skal være ambitiøst. Dit første bud bør ligge over, hvad du umiddelbart forventer at få, men samtidig skal du kunne argumentere for, at det er det, du skal have. Her er det vigtigt, at du er skarp på dine hovedargumenter – altså hvorfor du er den løn værd, som du forlanger.

Det kan være fornuftigt at præsentere et åbent udspil, fx at du forventer en løn i midten eller i den pæne ende af 40'erne. Hermed låser du dig ikke fast på et bestemt kronebeløb, men inviterer din kommende chef til dialog. Husk at have nogle alternativer til løn med i ærmet.

Find din markedsværdi, forslag til alternativer og gode råd til din lønforhandling på djoef.dk/loen

MORGENMØDE FOR LEDERE

Boost bundlinjen

Som leder har du fokus på resultater og bundlinje. Samtidig skal du sikre, at dine medarbejdere er motiverede og højtydende.

Vi stiller skarpt på lederrollen ved et morgenmøde med koncerndirektør og CCO Lars Ellehave-Andersen fra PFA. Hør den erfarne topleders bud på, hvordan du motiverer dine medarbejdere til at yde deres bedste med fokus på salg og bundlinje.

Lars Ellehave-Andersen har stor erfaring som direktør og leder inden for salg, eksterne relationer og HR i den finansielle sektor. Ud over direktørjobbet har han en række bestyrelsesposter i dansk erhvervsliv og skriver fast om ledelse i Jyllands-Posten.

16. december 2014 kl. 8.30-9.30, København
Se mere, og tilmeld dig på djof.dk/motivering

*Lars Ellehave-Andersen
fra PFA giver sit bud på
motivering af medarbejdere.*



Sæt ledelse på dagsordenen

Bland dig på djøfs
lederblog djof.dk/leder



Sult i paradiset

"Det gode spørgsmål er, hvordan vi i vores ledelse af danske organisationer holder os selv og vores medarbejdere på tæerne, samtidig med at vi bevarer en kultur, hvor der er plads til det hele menneske? Det må vi som ledere hele tiden arbejde for at blive klogere på, hvis vi skal rustes til succes i en globaliseret verden."

Stina Vrang Elias, adm. direktør i Tænk tanken DEA
i blogindlægget 'Sult, ledelse og globalisering'



MORGENMØDE FOR LEDERE

Når medarbejdere rammes af psykisk sygdom

Hver femte dansker får i løbet af sit liv en psykisk sygdom. Som leder er det derfor godt at vide, hvordan man skal forholde sig, når en medarbejder får en psykisk sygdom – både mens sygdomsforløbet står på, og når medarbejderen vender tilbage til jobbet.

Erhvervspsykolog Henriette Cranil fra Psykiatrifonden fortæller på et morgenmøde om nogle af de mest almindelige psykiske diagnoser og giver gode råd om, hvordan man som leder tackler situationen.

5. december 2014 kl. 8.30-10,
København
Se mere, og tilmeld dig på
djof.dk/psykisk

djøf forlag

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



Embedsmandens verden af i går

Jørgen Grønnegård Christensen
& Torben Beck Jørgensen (red.)

Læs den højaktuelle bog *Embedsmandens verden af i går*, som giver et indblik i det skyggeliv, embedsmænd lever. De beretter ikke om, hvad de gjorde, hvordan de gjorde det, og hvordan det var. Det er god tone i et folkestyre, men også synd og skam fordi det efterlader et hul i vores viden om samfundet. Embedsmandens verden af i går åbner for et blik ind i skyggelivet.

Få elleve beretninger fra personer, der alle har været i forskellig offentlig tjeneste. I bogen giver de hver deres personlige beretning om, hvordan det var i ministerier og kommuner, forsvaret, folkekirken og den politisk anvendte sektorforskning.

»Jeg læste bogen hurtigt, inspireret og med et lille smil på læben. Alle, der har interesse for dansk forvaltning, anbefales at gøre det samme.«

Professor Peter Nedergaard,
Tidsskriftet Økonomi & Politik, oktober 2014

»Gennem hele bogen er man i bragende godt selskab. Også selvom den bringer én tilbage i tiden i mere end én forstand.«

★★★★☆ Birgitte Barkholt,
DANSKE KOMMUNER, nr. 6/2014

1. udgave 2014
260 sider, hæftet
Kr. 325,-

Medlemspris **kr. 260,-**

Frontlinjer

Med medierne og militæret
i krig

af Charlotte Aagaard, Hans-Christian
Mathiesen & Jens Ringsmose

Hommel-sagen, Jægerbogs-sagen, Wikileaks-afsløringer, fangepolitik, Irak-kommision, auditørundersøgelser og retssager. Danmarks krigsførelse i Afghanistan, Irak og Libyen har igen og igen bragt det danske forsvar på mediernes forsider. Og sjældent for noget godt.

Frontlinjer er resultatet af et usædvanligt samarbejde mellem journalist Charlotte Aagaard, general H.-C. Mathiesen og forsker Jens Ringsmose, der fra hver deres side af fronten tager læseren med ind i mediekrigens maskinrum, hvor de på spændende vis deler deres erfaringer, analyserer hvordan forholdet mellem medierne og militæret

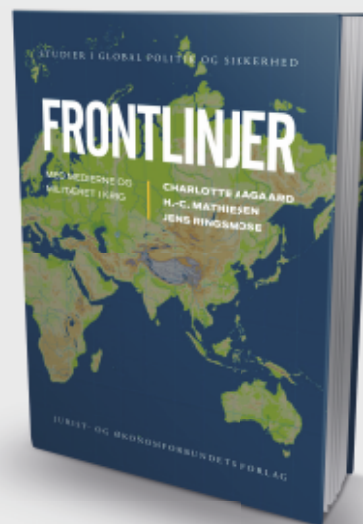
har udviklet sig og giver konkrete bud på, hvordan den medie-militære relation kan indrettes mere hensigtsmæssigt for fremtiden.

»Ny bog vil gøre op med 'jagthundementalitet' og lukkethedskultur. Siden 2001 er mistilliden mellem journalister og soldater vokset, mener forfatterne til den nye debatbog 'Frontlinjer'. Forsvarets pressechef kan ikke genkende kritikken«

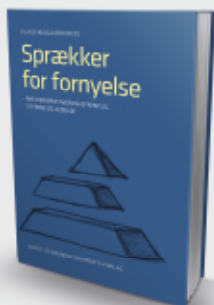
Sebastian Stryhn Kjeldtoft & Benjamin Dane,
Information, d. 15. september 2014

1. udgave 2014
196 sider, hæftet
Kr. 295,-

Medlemspris **kr. 236,-**



Læs mere og bestil online på **djoef-forlag.dk**



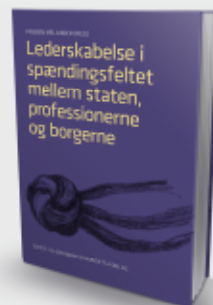
1. udgave 2014
400 sider, hæftet
Kr. 495,-

Medlemspris **kr. 396,-**

Sprækker for fornyelse Nye perspektiver på offentlig styrelse og ledelse

Klaus Majgaard (red.)

Det at udvikle strategier for fremtidens styring og ledelse bliver i høj grad at foretage situationsbestemte vurderinger af, hvordan forskellige tilgange og deres logikker kan kobles, og hvordan dette former organisationens strategiske handlerum. Denne antologi giver forskellige bud på, hvordan vi forstår og begriber kompleksiteten i styringsbetingelserne, og hvordan vi opøver en evne til at lede i denne kontekst. Læseren vil finde nyttige pejlemærker og diskussioner, som er værd at tage op og føre videre.



1. udgave 2014
450 sider, hæftet
Kr. 495,-

Medlemspris **kr. 396,-**

Lederskabelse i spændingsfeltet mellem staten, professionerne og borgerne

Preben Melander (red.)

Vort samfund befinder sig i en overgangssituation mellem det kendte, overskuelige, stabile og statsregulerede struktur og det ukendte, komplekse, dynamiske og ustyrlige multicentrerede kaos. Antologien indeholder en række artikler, der hver især belyser de ledelsesmæssige paradokser og dilemmaer, som knytter sig til statens rationelle styring af samfundets performance. Endvidere skaber fremstillingen fornyet indsigt i de spændingsfelter, dilemmaer og paradokser, som præger styringsdialogen.



2. udgave 2014
269 sider, indbundet
Kr. 675,-

Medlemspris **kr. 540,-**

Handelsagentloven Med kommentarer

af Jørgen Lykkegård

Nærværende 2. udgave af kommentaren til lov om handelsagenter og handelsrejsende er primært en opdatering med de seneste års retspraksis og teori inden for retsområdet. Lovkommentaren giver dig en detaljeret gennemgang af loven med relevante henvisninger og forklaringer, hvor især emnet omkring lovens anvendelighed i forhold til aktører samt emner i forbindelser med ophør er nærmere belyst.



3. udgave 2014
204 sider, hæftet
Kr. 475,-

Medlemspris **kr. 380,-**

Børsret i grundtræk

*af Morten Schaumburg-Müller
& Peer Schaumburg-Müller*

Børsret i grundtræk er et praktisk og let tilgængeligt redskab til forståelse og anvendelse af de ellers meget komplekse og svært tilgængelige børsretlige regler. Bogen giver et godt overblik over børsrettens systematik, grundbegreber og grundregler og er en ajourføring af *Børsretlig guide – en introduktion til børsretten*.



Djøfs kurser og uddannelser

Se flere på djoef.dk/etteruddannelse



"Vælg rigtigt, når du vælger kursus eller uddannelse. Lad dig guide af Djøfs erfarne rådgivere, der kender dit arbejdsmarked og har fokus på hele din karriere"

Resultatorienteret ledelsesinformation i det offentlige

På kurset lærer du at udvælge og opbygge ledelsesinformation med udgangspunkt i organisationens strategi og mål. Du får en gennemgang af de enkelte faser i et informationsforløb, så du ved, hvordan arbejdet med ledelsesinformation igangsættes og gennemføres i praksis. Derudover får du indblik i, hvordan informationen forankres i organisationen.

Tid og sted: 9.-10. december 2014, København

Djøfs Projektlederuddannelse

Ambitiøs projektlederuddannelse, der giver et kompetenceløft og fokuserer på dig som projektleder og din ledelsesadfærd. Du bliver trænet i alle facetter af projektlederrollen og lærer vigtigheden af god målstyring, teamledelse, facilitering, kommunikation og konflikthåndtering. Du får udleveret en tablet med alt det teoretiske materiale.

Tid og sted: opstart 19. januar 2015, København

Djøfs Kommunikationsuddannelse

Ud over din faglighed er din evne til at kommunikere afgørende for, hvor godt dine opgaver lander, og hvor stærke resultater du leverer. Lær at kommunikere effektivt alt efter situationen, og få en solid basis inden for skriftlig og mundtlig formidling. Du lærer at arbejde med strategisk kommunikation, samtidig med at du leverer klare og præcise budskaber.

Tid og sted: opstart 20. januar 2015, København

Professionel performer

Lær at formidle med større naturlig autoritet og personlig gennemslagskraft i dit kropslige udtryk. Du får konkrete værktøjer og træning i, hvad der virker kommunikativt, så dit budskab trænger effektivt igennem. Du lærer at benytte forskellige fortællemetoder og improvisationsteknikker, så du stimulerer og bevarer opmærksomheden hos dine lyttere.

Tid og sted: opstart 10. december 2014, København

Videnarbejderens digitale kompas

Er du ved at drukne i informationsstrømmene, og vil du gerne bruge din tid bedre? Med dit digitale kompas får du værktøjer til effektivt at finde, systematisere og formidle viden og identificere relevante netværk, som du kan dele viden med. Du bliver tydelig og målrettet i din personlige vidensledelse og kommunikation gennem digitale medier.

Tid og sted: 26.-27. januar 2015, København

Politisk strategi og procestræning

Bliv en mere effektiv lobbyist med målrettet procestræning i, hvordan du agerer bedst politisk. Vi fokuserer på politisk strategilægning og analyse, sagsfremlæggelse og det konkrete politikermøde. Kurset inkluderer 1½ times individuel sparring og henvender sig til dig, der har erfaring eller i dag arbejder med lobbyisme og public affairs.

Tid og sted: 28.-29. januar 2015, København

djøf

Jobunivers.dk

find dit nye job her

NaturErhvervstyrelsen 3

Kalundborg Kommune 5

Yngre læger 7

... 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
JOBBØRS FOR ADVOKATBRANCHEN

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

ADVOKATER - FULDMÆGTIGE - SEKRETÆRER - ADMINISTRATIVE

DANSKE
ADVOKATER

33 43 70 00 • SERVICE@DANSKEADVOKATER.DK



djøf

Bliv skarpere på dit lønniveau

Tjek dit lønniveau med Djøfs
lønværktøj på djoef.dk/loen.

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

djoef.dk/loen



Konsulenter med erfaring inden for økonomi

I Økonomi er vi 22 medarbejdere fordelt på et regnskabs- og et budgetteam. Økonomi er i en omstillingsperiode, hvor vi har særlig fokus på at styrke vores økonomistyring og samtidig lede styrelsens effektiviseringsarbejde, der de kommende år skal sikre fortsat balance mellem indtægter og udgifter. Det betyder blandt andet, at vi lægger vægt på, at være tæt på forretningen. Vi søger profiler, der deler vores ambitiøse mål om at være blandt de førende i staten.

Om stillingerne

Vi ønsker en konsulent med primær fokus på:

- Drift og videreudvikling af styrelsens økonomistyring
- Strategisk ledelsesinformation
- Løbende ansvar for opfølgning på styrelsens gebyrer m.v.

En konsulent med primært fokus på:

- Ledelse af økonomi- og effektiviseringsprojekter på tværs af huset
- Ansvar for økonomiske konsekvensberegninger i forhold til reformer af EU's landbrugs- og fiskeripolitik

En konsulent med primært fokus på:

- Analyser og koordinering af sager med tværfaglige implikationer på tværs af styrelsen
- Analyser af områder med komplekse finansieringsstrukturer m.v.
- Repræsentation af Økonomi i projekter og analyser med økonomiske implikationer i styrelsen

Fælles for stillingerne er, at du vil blive involveret i en række forskelligartede opgaver med stor selvstændighed i opgaveløsningen og får en stor kontaktflade i vores alsidige styrelse. Du får egne ansvarsområder svarende til din erfaring. Du vil indgå i et team på ca. 15 budgetmedarbejdere i et arbejdsmiljø præget af høj faglig kompetence og med en fri og uhøjtidelig omgangstone. Solid forståelse for statslige budget- og bevillingsstrukturer eller interesse er en væsentlig forudsætning. Du skal samtidig kunne evne og have lyst til at omsætte strukturerne til konkret styring f.eks. i form af løbende budget- og regnskabsopfølgning med faglige chefer i huset.

Vi forventer, at du

- har en samfundsvidenskabelig kandidatgrad og nogle års erfaring fra en offentlig organisation, konsulentvirksomhed eller lignende
- har erfaring med statslige budget- og bevillingsstrukturer
- skriver godt og præcist, og er en god formidler
- er analytisk stærk og kan håndtere korte deadlines
- er god til at veksle mellem detaljen og overblikket
- er robust, vedholdende, søger forandringer og er energisk

Ansættelsesvilkår

Du vil blive ansat som special- eller chefkonsulent afhængig af dine kompetencer i henhold til gældende overenskomst for akademikere i staten. Der vil være mulighed for at forhandle tillæg.

Nærmere oplysninger

Du er velkommen til at kontakte Budgetchef Iben Møller Søndergård på tlf. 25 42 01 40 eller økonomichef Peter Lawaetz Winkler på tlf. 25 23 84 21.

Læs mere om NaturErhvervstyrelsen på vores hjemmeside www.naturerhverv.dk

Ansøgning

Vi glæder os til at modtage din ansøgning vedlagt CV, eksamensbevis og eventuelle referencer, senest onsdag den 3. december 2014 kl. 12. Du søger stillingen via vores rekrutteringssystem på www.fvm.dk/job.

Vi forventer, at afholde samtaler i uge 50.

Du skal være indstillet på at gennemføre test i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

NaturErhvervstyrelsen opfordrer alle interesserede uanset personlig baggrund til at søge.

fvm.dk

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



PhD Scholarship at the Centre for Military Studies

Department of Political Science, focusing on 'Responsibility to Protect (R2P)'

The Department of Political Science at the University of Copenhagen invites applications for one PhD scholarship anchored at the Centre for Military Studies. The position is funded by the Hermod Lannung Foundation.

Applicants need to hold a Master's degree or equivalent before commencing their PhD, since the PhD studies are to be undertaken within the framework of the 5+3 study programme.

Applications

- The Faculty welcomes applications from all suitably qualified people regardless of age, gender, religion, ethnic background and citizenship.
- In order to be awarded a PhD scholarship the applicant has to enrol as a PhD student at the Faculty of Social Sciences, cf. the rules of the Danish Ministerial order No 1039 of 27 August 2013.

This is only an abstract of the full advertisement, and therefore it is not sufficient basis for submitting an application.

Applications must be sent on the basis of the full advertisement, which you will find on the website of Copenhagen Graduate School of Social Sciences:

<http://samf.ku.dk/phd-skolen/english> and http://samf.ku.dk/phd-skolen/english/applicants/application/current_advertisement/, or <http://employment.ku.dk/>.

On this website you will also find general information about the PhD program on the website of the Copenhagen Graduate School of Social Sciences.

The deadline for applications is 15 January, and the successful candidate will be employed from 1 April 2015.

The University of Copenhagen actively influences current and future generations through excellent research, education and co-operation. UCPH is one of the highest ranked universities in Europe and is Denmark's oldest university, founded in 1479. Today, the University has 37,000 students and 9,000 employees affiliated across six faculties: humanities, law, natural sciences, social sciences, health sciences and theology.

www.ku.dk



Greve Kommune

Stabschef for HR, Udvikling & IT

Er du god til at skabe innovative, effektive og attraktive løsninger for borgere og ansatte?

Så er stillingen som stabschef for HR, Udvikling & IT i Greve Kommune måske noget for dig!

Som stabschef for HR, Udvikling & IT får du ansvar for en nyoprettet stabsfunktion. Staben består af 35 medarbejdere, der varetager de tværgående opgaver, der er i HR, Udvikling og IT.

Du vil referere direkte til kommunaldirektøren og sammen med dine medarbejdere være en vigtig spiller i Greve Kommunes udvikling.

I samspil med ambitiøse medarbejdere, centercheferne og direktionen skal du udvikle og realisere staben for HR, Udvikling & IT's strategiske målsætninger. Dette for at placere Greve Kommune blandt de bedste kommuner, der formår at finde løsninger på velfærdsudfordringerne og få produktivitet, kerneopgave og begejstring blandt medarbejdere til at smelte sammen.

Ansøgningsfrist d. 8. januar 2015.

Læs hele opslaget på www.greve.dk/job





Juridisk konsulent til Direktionssekretariatet

Vil du gerne være en del af det juridiske team i en spændende kommune i rivende udvikling - og arbejde tæt på Direktionen? Så kan vi tilbyde dig et spændende, alsidigt og udviklingsorienteret job i Kalundborg Kommune!

Kommunens juridiske team er en del af Direktionssekretariatet, hvor vi er 18 medarbejdere, heraf 4 jurister, der referer til sekretariatschefen. Sekretariatet er en stabsfunktion og centralt placeret i kommunen tæt på Borgmester og Direktion. Direktionssekretariatet har netop været igennem en omorganisering. Fokus er nu at få opbygget en endnu stærkere juridisk funktion, der kan yde sagsbehandling, rådgivning og sparring på et højt fagligt niveau. Vi søger derfor en faglig dygtig jurist, der er serviceminded, kvalitetsbevidst, løsningsorienteret og som forstår at arbejde i en politisk organisation.

Dine opgaver vil bl.a. være:

- Juridisk rådgivning og sparring til hele den kommunale organisation indenfor et bredt udvalg af juridiske problemstillinger.
- Konkret sagsbehandling af mere komplicerede sager, herunder sager der er påklaget til det kommunale tilsyn, ankeorganer, Ombudsmanden m.v.
- Juridisk rådgivning og sagsbehandling inden for især Teknik og Miljø og/eller Børne- og Familieområdet
- Juridisk rådgivning inden for Kommunal- og forvaltningsretten
- Undervisning af sagsbehandlere sammen med øvrige juristkolleger

Vi forventer derfor, at du:

- er cand. jur. og gerne med nogle års erfaring fra en lignende stilling i en kommune, centraladministrationen eller fra en advokatvirksomhed
- har en bred juridisk viden og et indgående kendskab til de centrale forvaltningsretlige love, dvs. den kommunale styrelseslov, forvaltningsloven og offentlighedsloven
- har speciel interesse og viden om juridiske forhold inden for de tekniske og miljøretlige områder og/eller servicelovens områder, herunder gerne på voksenspecialområdet
- er god til at "skære" en sag til, og har blik for både helheden og detaljen
- er fleksibel, løsnings-, resultat- og udviklingsorienteret
- kan lide at have mange bolde i luften

Stillingen er på 37 timer (inkl. frokost) og aflønningen sker efter gældende overenskomst med tiltrædelse snarest muligt.

Vil du vide mere?

Så kontakt sekretariatschef Berit Kjær Petersen på tlf. 29494419 eller på bekp@kalundborg.dk

Vi tilbyder endvidere:

- Fleksordning
- Muligheder for at arbejde hjemmefra
- Gode kompetenceudviklingsmuligheder
- Gode muligheder for selv at præge jobbet afhængig af faglige kompetencer og interesser
- En travl hverdag
- Motiverede, engagerede og ansvarlige kolleger
- Et godt samarbejdsklima, hvor der er højt til loftet og plads til et godt grin

Om os:

Direktionssekretariatets medarbejdere understøtter det politiske niveau samt Direktion og kommunen i øvrigt.

Opgaverne spænder vidt, men er bl.a.:

- Betjening af Borgmester og Direktion
- Betjening af Kommunalbestyrelse, Økonomiudvalg og øvrige udvalg
- Juridisk konsulentrådgivning inden for de enkelte forvaltningsfagområder
- Strategisk udvikling af kommunen
- Kommunikation/presse m.v.

Tilgangen er professionel både mht. service og viden. Det gælder faglig rådgivning ift. det politiske niveau, jura (konsulent), kommunens strategiske udvikling, kommunikation/presse, afholdelse af valg og mere praktisk servicering ift. receptionsfunktionen mv. Der er fokus på en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Ansøgningsfristen er mandag 8/12 2014.

Samtaler afholdes mandag d. 15. december 2014. Der kan evt. blive tale om afholdelse af 2. samtale onsdag d. 17. december 2014.

Kalundborg Kommune er en af Danmarks perler. Ud til vandet, lige midt i landet, ligger kommunen med godt 48.000 borgere. En kommune som rummer store industrivirksomheder, men dækker meget mere end industri - det handler om en kommune, hvor du kan bo, hvor du kan leve, og en kommune med arbejdspladser nær dig - og med store chancer for arbejdspladser til ægtefælle/samlever.

Kommunen rummer indbydende natur, den har en af Danmarks længste kyster med flotte strande, skove, søer og meget mere. Der er store sommerhusområder, campingpladser, spisesteder og bysamfund såvel som landsbysamfund. Samtidig huser kommunen en af Sjællands største industrikoncentrationer uden for København.

Udviklingen er fokuseret på grønne virksomheder og samspillet virksomheder imellem - og mellem virksomhederne og kommunen.

Men udviklingen går også på at skabe områder hvor borgerne kan udfolde sig.

Kalundborg Kommune kan også tilbyde nærhed til motorvej hvis du bosætter dig i den sydlige del af kommunen, og togtransporttiden fra Kalundborg til København bliver dette efterår mindsket med 20 minutter.



Analysekonsulent

Gymnasieskolernes Rektorforening søger en skarp, engageret og initiativrig analysekonsulent med en solid viden om samfundsudvikling og økonomi og gerne med særligt kendskab til det uddannelsespolitiske felt.

Din vigtigste opgave er at udarbejde analyser, undersøgelser, prognoser og konsekvensvurderinger af den uddannelsespolitiske og økonomiske udvikling med fokus på, hvordan det påvirker Rektorforeningens medlemmer og Rektorforeningen som interesseorganisation. Dit arbejde skal danne evidensgrundlag for Rektorforeningens interessevaretagelse og medieindsats.

Rektorforeningen er medlemsorganisation for 149 almene gymnasier og to-årige hf-kurser. I foreningens sekretariat beskæftiger vi os både med politisk interessevaretagelse på alle områder af skolernes virkelighed og med direkte rådgivning af skolernes ledelser.

Dine opgaver

Vi har brug for en kollega, som først og fremmest skal være sekretariatets ressource i forhold til analyseopgaver generelt og aktuelt med særligt fokus på gymnasiesektorens økonomi og institutionsstrukturelle forhold. Du bliver tovholder på foreningens arbejde i forhold til kommende budgetanalyser, taxameterstyring og arbejdet med at opstille mindre økonomiske modeller. En række opgaver vil du løse i tæt samarbejde med sekretariatets øvrige analytikere.

Dine kompetencer

Du er systematisk og analytisk tænkende, og du kan tænke et skridt frem i forhold til dagsordner, der er relevante for gymnasieskolerne. Du har et godt kendskab til offentlig økonomi og styringsprincipper. Du er erfaren bruger af værktøjer som Excel og gerne andre. Endelig arbejder du selvstændigt og trives i et lille miljø, hvor du er tæt på foreningens politiske ledelse 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 Rektorforeningen. Du er udadvendt og forstår at samarbejde.

Din erfaring

Det er en fordel, hvis du har erfaring fra arbejde i en større politisk organisation, fx et ministerium, en kommune eller en interesseorganisation. 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.

Ansøgning

Vil du vide mere om stillingen, er du velkommen til at kontakte direktør Helle Otte på telefon 33188263.

Stillingen er på 37 timer om ugen og ønskes besat snarest muligt. Ansættelsen vil ske på individuel kontrakt med udgangspunkt i overenskomst mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

Mærk din ansøgning "ANALYSEKONSULENT" og send den elektronisk til mail@rektorforeningen.dk **senest 1. december 2014.**

Vi forventer at holde samtaler i uge 49-50.



GYMNASIESKOLERNES
REKTORFORENING

Ledige stillinger som økonomi- og analysekonsulent og udbudskonsulent i Sønderborg Kommune

Måske er det noget for dig?

Har du masser af "gå på mod"? Er du i stand til selvstændigt at afdække muligheder og se helheder i opgaveløsningen - også når kompleksiteten er stor? Er du nysgerrig af natur, og finder du forandringer spændende?

Du har muligvis nylige erfaringer med gennemførelse af de skitserede opgaver i en offentlig organisation. Alternativt er du nyuddannet og har opnået gode eksamensresultater og er nu ivrig efter at bruge din energi og dine færdigheder i praksis. Som person er du kendetegnet ved en positiv indstilling til verden omkring dig og har ligeledes lyst til at bidrage til et positivt arbejdsmiljø.

Vi tilbyder spændende og udfordrende arbejdsopgaver og lover dig, at en stilling hos os vil give dig gode muligheder for at lære den kommunale verden at kende!

Ansøgningsfristen er den 1. december 2014, kl. 12.00.

Se begge stillingsopslag på
www.sonderborgkommune.dk.



Sønderborg



FREDERIKSBERG
KOMMUNE



Frederiksberg Kommune udvikler ny velfærd - og har brug for en alsidig sekretariatsleder til staben på Social-, Sundheds- og Arbejdsmarkedsområdet

I Frederiksberg Kommune har vi med udgangspunkt i nye politikker og strategier lagt en række planer for det, vi samlet kalder "ny velfærd" - med nye øjne på vores kerneopgave skal vi omsætte vores strategier til fornyede og effektive servicetilbud til vores borgere.

Vi søger en ny sekretariatsleder i områdets fælles stab, der

- brænder for at drive et team af 16 dygtige medarbejdere, som sikrer god udvalgsbetjening, understøtter den administrative ledelse og varetager kommunikation, klagebehandling og juridisk vejledning
- kan sikre effektiv administrativ drift af sekretariatets kerneopgaver og bidrage med strategisk ledelsessparring
- er en erfaren personaleleder i politisk styrede organisationer og har mod på en udfordrende hverdag, hvor du kommer ud i alle hjørner af din faglighed

Du kan kontakte vicedirektør Martin Roed på e-mail: maro05@frederiksberg.dk eller telefon 2898 2093, hvis du vil vide mere om jobbet.

Mere om stillingen findes på www.Frederiksberg.dk under ledige stillinger. Ansøgningsfristen er 1. december kl. 09.00.

yngre læger søger to nye kolleger

Har du interesse i medlemsrådgivning og lyst til et spændende og udfordrende job i en markant medlemsorganisation på sundhedsområdet? Kan du lide at arbejde i centrum af en politisk styret organisation, og er det lige dig at være tæt på de politiske processer? Så er du måske den rette til et job hos Yngre Læger.

Konsulent/chefkonsulent til forhandlingsafdelingen

Du bliver en del af forhandlingsafdelingen, hvor du:

- arbejder med betjening af det politiske niveau på overenskomst, arbejdsmiljø og TR-området
- følger op på overenskomstmæssige spørgsmål både centralt og lokalt
- yder rådgivning til yngre læger i forbindelse med fx overenskomst, barsel, ferie, afskedigelse og løn - telefonisk og rundt i landet
- yder bistand til foreningens tillidsrepræsentanter og deltager i lokale forhandlinger på landets sygehuse
- underviser på tillidsrepræsentantkurser
- "træder op" på møder rundt i landet og repræsenterer foreningen

Sundhedspolitisk konsulent/chefkonsulent

Du bliver en del af enheden "politisk service", hvor du:

- arbejder med politikudvikling og betjening af bestyrelse og udvalg med fokus på den sundhedspolitiske dagsorden
- varetager projektstyring i relation til den sundhedspolitiske dagsorden og administrative processer
- har en koordinerende funktion i forhold til opgavernes varetagelse, som løses selvstændigt
- indgår i teamet for medlemsbetjening til yngre læger i spørgsmål om løn, overenskomst, barsel, ferie mv.
- "træder op" på møder rundt i landet og repræsenterer foreningen.

For begge stillinger gælder

Vi forestiller os, at vores nye kolleger har en samfundsvidenskabelig baggrund, de har gode formidlingsevner og kommunikerer klart i skrift og tale. Nogle års erfaring fra en lignende stilling eller i et politisk sekretariat vil være en fordel, ligesom naturlig gennemslagskraft og robusthed kombineret med generelle, brede erfaringer bl.a. fra politisk styrede organisationer vægtes højt.

Man skal kunne håndtere mange forskelligartede opgaver og en til tider travl hverdag, hvor en fleksibel og ansvarlig tilgang til opgaverne er forventningen. Og så skal man have lyst til at indgå i et tæt, konstruktivt og forpligtende samarbejde med kolleger, hvor der er vide muligheder for selv at påvirke opgaverne. Vi lægger vægt på refleksive metoder, og deling af viden på tværs er uundværlig.

Om os

Sekretariatet består af 25 medarbejdere, og vi bor lige ved Østerport Station, hvor vi deler hus med Foreningen af Speciallæger, Praktiserende Lægers Organisation og Lægeforeningen.

Vi er en attraktiv arbejdsplads med gode kolleger og en uformel tone, fine udviklingsmuligheder og gode løn- og ansættelsesvilkår med udgangspunkt i statsoverenskomsten og i henhold til husaftale. Der kan forekomme arbejde udenfor normal dag-arbejdstid.

Stillingerne er på fuld tid og ønskes besat pr. 1. februar 2015. Send din ansøgning til yl@dadl.dk senest den 5. december 2014 mrk. "forhandlingsafdelingen" eller "politisk service". Vi holder ansættelsessamtaler den 15. december (forhandlingsafdelingen) og 17. december ("politisk service"), eventuel 2. runde den 18. december 2014.

Du er velkommen til at kontakte direktør Lars Mathiesen, lma.yl@dadl.dk, tlf. 3544 8431 eller forhandlingschef Lene Esbensen, le.yl@dadl.dk tlf. 3544 8434.

Yngre Læger varetager de ca. 11.200 yngres faglige og økonomiske interesser, herunder overenskomstmæssige forhold, videreuddannelse, arbejdsmiljø, trivsel mm. Vi beskæftiger os også med sundhedspolitik og arbejder på at sætte patienten i centrum. Se mere på yl.dk

yngre læger

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Leder – Center for Militære Studier

Institut for Statskundskab, indkalder hermed ansøgninger til lederstillingen for Center for Militære studier til besættelse 1. april 2015. Stillingen er tidsbegrænset til den 31. december 2017, men med mulighed for forlængelse.

Ansøgningsfrist: 15. december 2014.

Se hele stillingsopslaget på www.ku.dk/stillinger

Københavns Universitet er Danmarks ældste universitet, grundlagt 1479, og hører med sine 37.000 studerende og 9.000 ansatte til de største i Norden og de højest rangerende i Europa. Universitetet består af seks fakulteter, som omfatter humaniora, jura, natur- og biovidenskab, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab og teologi.

www.ku.dk

Offentlighedsloven §12:2 er bare so last year.

Virksomheder har brug for dygtige jurister. Så jurister 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 jurister.

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.



Regnskabschef

Spændende stilling i videnstung og kompleks organisation

DIGNITY
DANSK
INSTITUT
MOD TORTUR



DIGNITY søger en dynamisk og faglig kompetent regnskabschef til bl.a. varetagelse af regnskaber, budget og løn. Du skal være en bærende kraft i udviklingen af økonomifunktionens arbejds gange og udnyttelsen af nyt ERP- og BI-system og du vil bl.a. få ansvaret for at sikre aflæggelse af regnskab, udarbejdelse af budgetter, budgetopfølgning mv.. Økonomifunktionen består, ud over regnskabschefen, af 1 regnskabsmedarbejder og 3 controllere ledet af Administrationschefen.

Uddannelsesmæssig baggrund

Du har formentlig en teoretisk baggrund som cand.oecon, cand.polit, cand.merc eller lignende. Alternativt anden samfundsvidenskabelig uddannelse kombineret med erfaring i økonomistyring.

Derudover besidder du følgende:

- Stærke IT kompetencer og interesse for digitalisering
- Godt kendskab til offentlige bevillingsregler
- Gode engelskkundskaber, både mundtligt og skriftligt

Personlige kompetencer

Som person har du stærke analytiske evner, er i besiddelse af rettidig

omhu og arbejder resultatorienteret. Dit arbejde er af høj kvalitet, og du har både blik for detaljen og det overordnede perspektiv. Som holdspiller evner du at tage ansvar og ejerskab på opgaverne sammen med teamet, men du kan også arbejde selvstændigt og holde fast. Du er god til at formidle problemstillinger til personer med forskellig uddannelsesmæssig- og kulturel baggrund.

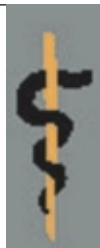
Vi tilbyder

Et afvekslende og selvstændigt job i en dynamisk organisation. Et spændende miljø, hvor du vil blive en del af et team af dygtige og engagerede medarbejdere.

Lyder ovenstående interessant, glæder vi os til at høre fra dig senest den 7. december 2014. Send din ansøgning vedlagt cv til e-mail job@dignityinstitute.dk

For at se mere om stillingen kan du besøge vores hjemmeside på www.dignityinstitute.dk og har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte Administrationschef Dorrit Réé Akselbo på tlf. 33 76 06 00 eller ekstern konsulent, cand.merc. Carit Jacques Andersen på 20 23 09 70.

DIGNITY er en selvejende humanitær, politisk uafhængig institution. DIGNITY rehabiliterer torturoverlevende, der har opnået asyl i Danmark, har udviklings-samarbejde med organisationer i et antal udviklingslande og forskning i årsager til – og følger af tortur, udvikling af behandlingsmetoder og forebyggelse af tortur. Du kan læse mere om vor institution og vort arbejde på www.dignityinstitute.dk



Har du lyst til at gøre en indsats for de praktiserende læger?

Vi søger en chefkonsulent og en konsulent til sekretariatet i Praktiserende Lægers Organisation (PLO). Vi har en masse spændende opgaver til de rette ansøgere: Sundhedspolitik, forhandlinger, medlemsrådgivning, politikerbetjening og meget mere.

Du skal have lyst til at indgå i et tæt og konstruktivt samarbejde med dine kolleger. Udover en stærk faglighed skal du kunne bevare overblikket i en til tider travl og omskiftelig hverdag samt kunne arbejde selvstændigt. Det er vigtigt, at du har en god skriftlig og mundtlig formuleringsevne.

For begge stillinger består opgaverne bl.a. af:

- Rådgivning til PLO's medlemmer om bl.a. overenskomstforhold.
- Deltagelse i forhandlinger vedrørende overenskomster og lokale aftaler.
- Bistand og sparring med PLO's bestyrelse og regionale tillidsfolk.
- Udvalgsbetjening.

Stillingen som chefkonsulent opslås med henblik på genbesættelse, mens stillingen som konsulent er en nyoprettet stilling.

Vi forventer, at chefkonsulenten har

- En baggrund som cand.jur. – gerne advokat.
- Mindst tre til fem års erhvervserfaring.
- Forhandlingsmæssig erfaring.
- Kendskab til sundhedsvæsenet

Vi forventer, at konsulenten har

- En samfundsvidenskabelig uddannelse som fx cand.scient.pol., cand.scient. adm. eller cand.jur.
- Mindst to års erhvervserfaring.
- (Eventuelt) kendskab til sundhedsvæsenet.

Vi tilbyder:

- Et spændende job i et udfordrende, dynamisk og uhyjtideligt arbejdsmiljø.
- Flekstidsaftale og syv ugers ferie.
- Løn efter kvalifikationer.

Information:

Henvendelse om stillingerne kan rettes til chefkonsulent Jette Galatius på tlf. 3544 8472 eller direktør Peter Orebo Hansen på tlf. 2083 8911.

Ansøgningsfrist:

Ansøgningen mailes til plo@dadl.dk senest den 10. december 2014 kl. 9. Ansættelsessamtaler foregår den 15. december 2014, Kristianiagade 12, 2100 København Ø.

PLO er en landsdækkende interesseorganisation for landets ca. 3.600 alment praktiserende læger. Sekretariatet består af 35 medarbejdere og har til huse i Domus Medica tæt ved Østerport Station i København. Mere information om PLO fås på www.laeger.dk. PLO har et datterselskab, Praktiserende Lægers Arbejdsgiverforening (PLA), der bl.a. beskæftiger sig med de ansættelsesretlige spørgsmål i relation til almen praksis.

STILLINGER



TEKNIK OG MILJØ, BYUDVIKLING OG MOBILITET

STRATEGISK ØKONOM

Center for Byudvikling og Mobilitet er omdrejningspunktet for de projekter i Aarhus Kommune, der sætter rammen for udviklingen af Aarhus - en udvikling, der er præget af vækst. Der kommer flere indbyggere, flere studerende og flere arbejdspladser, ligesom der sker en udbygning af infrastrukturen.

Vi søger en økonom, som kan bidrage med strategisk-økonomiske overvejelser, have overblikket over centrets budgetlægning, forestå økonomiopfølgning, konsekvensberegninger og øvrig økonomisk sagsbehandling. Der er tale om en central arbejdsmæssig funktion i centret, som indebærer store muligheder for faglig og personlig udvikling.

Vi forventer bl.a.

- Akademisk baggrund som cand.oecon., cand.merc., cand.scient. pol. eller tilsvarende
- Solid viden om og gerne erfaring med kommunal økonomi, herunder kommunal budget- og regnskabspraksis.
- Kendskab til rammer og vilkår særligt på mobilitetsområdet vil være en fordel
- En stærk analytiker, der både kan arbejde selvstændigt og sammen med andre
- Du er indstillet på en hverdag, hvor strategiske og forhandlingsmæssige overvejelser er en del af spillet, og hvor dagsordenen kan ændre sig med kort varsel.
- Du formår at arbejde proaktivt og opsøgende, og skabe løsninger sammen med andre.

Læs mere om stillingen og søg den via aarhus.dk/job

Kontakt Sekretariatsleder Michael Troelsen, tlf. 2920 4161, hvis du har spørgsmål til stillingen.

Ansøgningsfrist: 24. november 2014.

Ansættelsessamtaler afholdes 26-27. november 2014

Center for Byudvikling og Mobilitet løser opgaver inden for arealudvikling, grundsalg, lokalplaner, støttet byggeri, mobilitet og kollektiv trafik samt et Liveable City Lab. Center for Byudvikling og Mobilitet er en del af Teknik og Miljø i Aarhus Kommune.

**VÆR MED
TIL AT GØRE EN FORSKEL**

AARHUS.DK/JOB

RESEARCH PROFESSOR – SOCIOLOGY AND SOCIAL WORK

The Danish National Centre for Social Research (SFI) is seeking an internationally recognized research professor specializing in qualitative methods. The position comprises research within one or more core themes of the work at SFI. You can find the full job description at our website. Deadline for applications is 16 Dec. 2014

www.sfi.dk

SFI DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

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.dommerudnaevnelsesraadet.dk



5 samfundsfaglige og socialfaglige undervisere søges til Institut for Socialt Arbejde

Professionshøjskolen Metropol søger 2 samfundsfaglige og 1 socialfaglig adjunkt/lektor til faste stillinger på Socialrådgiveruddannelsen ved Institut for Socialt arbejde. Vi søger desuden samfundsfaglige og socialfaglige undervisere til 2 vikariater på et år.

Vi tilbyder en arbejdsplads, hvor engagementet i at uddanne dygtige socialrådgivere og styrke socialrådgiveruddannelsens vidensgrundlag er stort.

Vi søger socialfaglige adjunkter/lektorer med erfaring fra og viden om socialt arbejde med udsatte og sårbare mennesker. Vi søger sam-

fundsfaglige adjunkter/lektorer med viden om offentlige organisationer, økonomi og politik – en politologisk profil og en kvantitativ forskningsprofil.

Som adjunkt/lektor vil du, udover undervisningsopgaver, blive involveret i forsknings- og udviklingsopgaver indenfor instituttets forskningsmiljøer og på den måde medvirke til at indfri Metropols mål om at have undervisere, der forsker.

Læs mere, se uddybende stillingsprofiler og send din ansøgning på www.phmetropol.dk/job

Ansøgningsfrist 10. december 2014.



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

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

METROPOL



Advokaterne Store Torv 16

Vi er et af Danmarks førende advokatkontorer med speciale i personskaderet. Vi er et velkonsolideret advokatkontor med mere end 30 års historie. Vores kerneydelse er seriøs sagsbehandling på et højt fagligt niveau.

Erstatnings-/procedureadvokat Århus

Vi søger en advokat med stor erfaring inden for personskadeerstatningsret eller procedure - gerne begge dele. 3. års fuldmægtig kan dog også komme i betragtning. Det er en fordel, at du har møderet for landsretten.

Vi kan tilbyde:

- behandling af sag, der kræver højt fagligt niveau, og hvor du gør en forskel
- et godt arbejdsmiljø med uformel omgangstone
- en god balance mellem arbejdsliv og fritidsliv
- løn efter kvalifikationer
- god beliggenhed i hjertet af Århus

Vi ser frem til at modtage din ansøgning. Tiltrædelse hurtigst muligt.

Ansøgning sendes til advokat Liselotte Mikkelsen, Store Torv 16, 8000 Århus C Email: lm@advokaterne-storetorv16.dk.

Ansøgningsfrist 1. december 2014.

Hvis du har spørgsmål, er du velkommen til at kontakte advokat Liselotte Mikkelsen eller advokat Lotte Ankjær på tlf.nr. 86 13 01 44



VI VIL VINDE



Controller til Kræftens Bekæmpelses afdeling Fundraising & Medlemmer

Vil du være med til at økonomi- og aktivitetsstyre indtægter og udgifter i kampen mod kræft?

Du vil være ansvarlig for at drive udviklingen af en nyoprettet controllerfunktion i afdelingen. Controlleren har ansvar for at økonomi- og aktivitetsstyre indtægter og udgifter igennem en faktabaseret og struktureret tilgang, og bidrage til at frembringe relevant økonomisk viden til en fortsat optimering af afdelingens samlede økonomi. Herunder at fungere som afdelingens ankerperson på alle økonomirelaterede spørgsmål og opgaver overfor afdelingens medarbejdere og i koordination med Kræftens Bekæmpelses regnskabsafdeling

Du har en økonomisk uddannelse som cand.merc.aud., cand.oecon. eller lignende. Vi forventer, at du har et nogle års erfaring som controller i en større organisation.

Vi tilbyder et meningsfyldt og udfordrende arbejde i landets største sygdomsbekæmpende organisation. Arbejdspladsen er præget af tværfaglighed og faglig dynamik.

Ansøgningsfristen er 1. december 2014.

Læs mere og søg stillingen på www.cancer.dk/job.

Analysekonsulent

Vil du være med til at forbedre den kollektive trafik gennem gode analyser og skarpe beslutningsoplæg? Har du lyst til at arbejde i en af hovedstadens mest markante arbejdspladser, der arbejder for at løfte den kollektive transport - både til gavn for de 55 mio. årlige passagerer i metroen og for de mange fremtidige rejsende i den kollektive trafik.

Som analysekonsulent bliver dine arbejdsopgaver:

- Planlægge og gennemføre økonomiske analyser
- Strategiske analyser af udbygning af den kollektive trafik
- Udarbejde beslutningsoplæg
- Dialog og samarbejde med vores ejere og private aktører
- Oplæg på konferencer og andre udadvendte aktiviteter

Der er gode muligheder for selv at udvikle egne analyser og projekter.

Du kommer til at indgå i et bredt team af økonomer og medarbejdere med en samfundsvidenskabelig baggrund. Dit arbejde vil foregå i samarbejde med medarbejdere internt i selskabet og i samarbejde med eksterne parter, f.eks. trafikselskaber, stat og kommuner.

Kvalifikationer

- Relevant uddannelsesmæssig baggrund på kandidat niveau
- Minimum 3 års relevant erhvervs erfaring, gerne fra en politisk styret virksomhed eller organisation
- Analytisk og har et godt overblik
- Erfaring med udarbejdelse af beslutningsoplæg til en direktion
- Idérig og kan bidrage med nye og kreative løsninger
- Evner at formidle din faglighed til andre på en forståelig og interessant måde
- Politisk forståelse og strategisk tænkende
- Gode samarbejdsevner - og evne til at arbejde selvstændigt

Vi tilbyder

Vi tilbyder et spændende og udfordrende job i en dynamisk organisation i udvikling, fleksible og attraktive ansættelsesvilkår, dygtige medarbejdere og gode kollegaer. Vi sætter pris på, at levere resultater af høj kvalitet - samtidig med at vi har det sjovt. Vi tilbyder løn efter kvalifikationer og attraktive, fleksible ansættelsesvilkår.

For yderligere information om jobbet kontakt chef for Trafikøkonomi Jesper Overgaard på 33 11 17 00.

Vi forventer at afholde jobsamtaler i uge 50.

Se det fulde jobopslag på www.m.dk



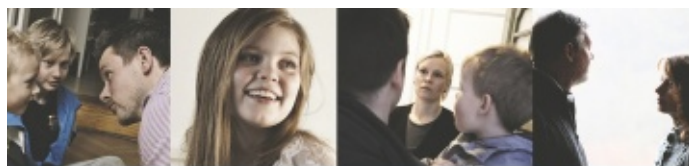


Ja. Nej. Det finder vi ud af.

Virksomheder har brug for dygtige forhandlere. Så forhandlere 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 forhandlere.

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.



Center for Familieudvikling søger direktør

Center for Familieudvikling er en non-profit organisation med ca. 25 ansatte, som ønsker at give familier en omsorgsfuld, faglig og forskningsbaseret håndsrækning til trivsel og udvikling af gode og sunde relationer.

Vi tilbyder fagligt velfunderede pædagogiske kurser til par (PREP), kurser i fælles forældreansvar (KIFF), parterapi, børnegrupper og en vifte af uddannelser målrettet fagfolk.

Center for Familieudvikling har haft stor vækst på kort tid og undergår forandringer både organisatorisk og strukturelt. Bestyrelsen har i den forbindelse ønsket at ansætte en direktør til varetagelse af bl.a. de strategiske, faglige, administrative og økonomiske forhold.

Læs mere om stillingen på:
www.familieudvikling.dk



Ansøgningsfrist
den 8. december 2014 kl. 12.00

CENTER FOR FAMILIEUDVIKLING
Østergade 5, 2. sal
1100 København K



Ambitiøs budgetkoordinator

Ønskes: Ambitiøs budgetkoordinator
(specialkonsulent) per 1. februar 2015

Haves: Spændende job i central økonomiafdeling.

Som budgetkoordinator kommer du til at arbejde tæt på det politiske niveau og får en central rolle i forhold til såvel dine kollegaer i Økonomisk afdeling som kollegaer i resten af organisationen.

Ansøgningsfrist den 8. december 2015, kl. 9.
Der afholdes samtaler den 11. og 16. december.

Læs hele stillingsopslaget og søg online via
www.koege.dk/job

Ekstra Bladet Søger

Projektleder til redaktionen

Hvis du tror, Ekstra Bladet blot er en avis og et nyhedssite på nettet, så tro om igen.

Ekstra Bladet er et medie, der producerer journalistik til et væld af platforme og i form af mange forskellige produkter. Vidste du for eksempel, at Ekstra Bladet TV, næst efter DR, er Danmarks største digitale tv-kanal?

Vi er i rivende udvikling med en klar strategi, der tager bestik af vores markedslederposition på et turbulent mediemarked. Men også peger mod det, ingen af os endnu ved, hvordan ser ud. Og så er vi næsten 200 journalistiske medarbejdere.

Til chefredaktionens sekretariat søger vi en projektleder, der, i samarbejde med sekretariatschefen, kan holde snor i både strategi og medarbejdere.

Jobbet

Projektmedarbejder, redaktionel forretningsudvikling

Afklare, konkretisere og kravspecifisere idéer, udklækket på redaktionen, med henblik på videre forretningsudvikling.

Ansvarlig for decentrale HR-opgaver

- Udarbejdelse af kontrakter
- Diverse medarbejderregistrering
- Varemærkeregistrering og – forlængelse
- Administration af interne efteruddannelseskurser for journalister
- Ferieafløser for sekretariatschefens ansvarsområder

PA for den adm. redaktør

Nej, du skal hverken hente rensetøj, lave kaffe eller være en opvartende skygge. Men du er gate-keeperen, der sikrer, at tiden udnyttes effektivt. Og du er ressourcen, som sørger for, at informationer, agendaer og præsentationer bliver videreformidlet og – bearbejdet. Megen fortrolig information og mange opgaver strømmer den vej.

Der er tale om en nyoprettet stilling med reference til den adm. redaktør.

Dig

Vi lægger vægt på, at du er metodisk og vedholdende. Men også ekstrovert, har en god pen og er kreativ. Og så har du bevist, at du magter spændet fra rutine til forskellighed. Pludselige ad hoc-opgaver forsinker ikke nødvendigvis andre prioriterede opgaver. Med andre ord, du er robust.

Derfor er du kandidat, enten fra universitetet eller fra handelshøjskolen.

Ønsker du at vide mere om stillingen ...

Er du velkommen til at kontakte adm. redaktør Ole Sloth på ole.sloth@eb.dk.

Ellers gå ind på jppol.dk og klik på Job. Herfra giver det sig selv. Ansøgningsfristen er 1. december 2014.

JP/Politikens Hus er en af Danmarks førende medievirksomheder. Med Ekstra Bladet, Morgenavisen Jyllands-Posten og Politiken udgiver vi en række af danskernes foretrukne nyhedsmedier på tryk, net og mobil. Ud over at levere nyheder og kvalitetsjournalistik står koncernen bag JP/Politikens Forlag og Politikens Lokalaviser, som udgiver cirka 90 lokale ugeaviser i Danmark og Sverige. JP/Politikens Hus beskæftiger omkring 2300 ansatte og havde i 2013 en omsætning på 3,2 mia. kr.

RESEARCH PROFESSOR – APPLIED ECONOMETRICS

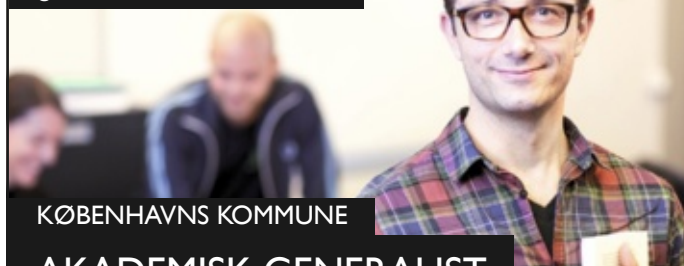
The Danish National Centre for Social Research (SFI) is seeking an internationally recognized research professor with an established scientific background in applying of advanced econometric methods in one or more areas of our research programme. You can find the full job description at our website. Deadline for applications is 16 Dec. 2014

www.sfi.dk

SFI

DET NATIONALE
FORSKNINGS-CENTER
FOR VELFÆRD

Har du stærk analytisk sans
og kan du bevare overblikket?



KØBENHAVNS KOMMUNE

AKADEMISK GENERALIST

Center for Policy er en nyoprettet koordinerende og strategisk enhed i Børne- og Ungdomsforvaltningen, der beskæftiger sig med direktions- og politikerbetjening i bredeste forstand, herunder sagsudarbejdelse, mødeforberedelse, interessenthåndtering og politikudvikling. Som medarbejder i Center for Policy bliver du en del af et team af dygtige generalister. Din opgaveportefølje vil særligt ligge inden for bl.a. skole, dagtilbud og ungdomsområdet. Vi har et godt arbejdsklima med glæde, travlhed og en uformel omgangstone, og der er gode muligheder for efter- og videreuddannelse.

ANSØGNINGSFRIST FREDAG DEN 5. DECEMBER 2014

Læs hele stillingsopslaget på www.kk.dk/job – under arbejdsområde "Politik og administration".

Københavns Kommune ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner.

**KØBENHAVNS
KOMMUNE**

www.kk.dk/job



djøf

Bliv skarpere på dit lønniveau

Tjek dit lønniveau med
Djøfs lønværktøj på
djoef.dk/loen.

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

djoef.dk/loen

Bring din viden i spil
VIA University College



VIA søger en docent til Center for Ledelse og Organisationsudvikling

VIA University College ønsker at
styrke ledelse som et strategisk
vigtigt forskningsfelt.

Vi søger derfor en højt kvalificeret og
engageret forsker, som kan forske i le-
delse og organisationsudvikling inden
for de professioner og erhverv, som
VIA retter sine uddannelser mod.

Læs mere på via.dk/job.
Ansøgningsfrist: 5. januar 2015

VIA er Landets største professionshøj-
skole med 18.500 studerende, 41 ud-
dannelser og 2100 ansatte. Læs mere
på via.dk

SYDDANSK UNIVERSITET

WWW.SDU.DK/STILLINGER

► Ekstern lektor

inden for skatteretsområdet

Ved Juridisk Institut, Syddansk Universitet, og med tjeneste-
sted i Kolding og Odense, vil et eksternt lektorat inden
for skatteretsområdet være ledigt til besættelse den 1.
februar 2015 eller efter nærmere aftale.

Den eksterne lektor skal i samarbejde med instituttets skatte-
retsforskere varetage undervisning og eventuel vejledning
inden for skatteretsfag på uddannelserne HD, HA, cand.
merc.aud. og cand.jur. Instituttet varetager undervisning
både på campus Kolding og campus Odense, og ansøger
skal derfor være indstillet på, at kunne indgå i undervis-
ning i begge byer. Undervisningen omfatter et bredt udvalg
af emner inden for områderne materiel og formel skatteret.

ANSØGNINGENSFRIST

08/12/2014

Læs mere og søg stillingen på www.sdu.dk/stillinger



SYDDANSKUNIVERSITET.DK



BRØNDBY KOMMUNE

Vicekommunaldirektør Direktør for Centralforvaltningen

Brøndby Kommune skal have ny vicekommunaldirektør, da den nuværende går på pension.

Vicekommunaldirektøren er stedfortræder for kommunaldirektøren og direktør for Centralforvaltningen.

Som vicekommunaldirektøren indgår du i chefgruppen, der har det overordnede administrative ansvar for Brøndby Kommune og varetager desuden ledelsen af 5 afdelingsledere i Centralforvaltningen, hvis opgaver er præget af stabs-, konsulent- og servicefunktioner.

Forvaltningen beskæftiger sig med fagområderne økonomi, digitalisering, kommunikation, IT, indkøb, udbud, jura samt politisk og ledelsesmæssig sekretariatsbetjening. Forvaltningen omfatter tillige det kommunale trykkeri, rengøring, kantinedrift og rådhusbetjente.

Vi forventer, at du har forståelse og respekt for det at agere i en politisk styret organisation og indgående strategisk og ledelsesmæssig erfaring med kommunal økonomi, digitalisering og kommunal administration generelt. Du bidrager til at skabe sammenhæng og videreudvikler samarbejdet på tværs af hele kommunen.

Der er udarbejdet en job- og personprofil, der nærmere præciserer indhold og forventninger til stillingen.

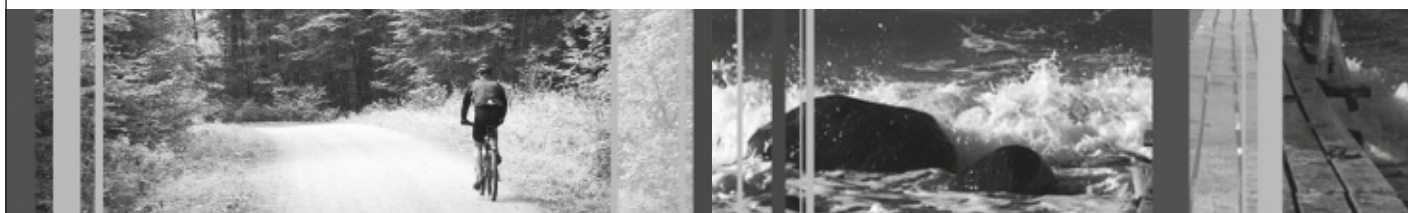
Brøndby Kommune er en veldrevet kommune med en sund økonomi, godt 35.000 indbyggere og cirka 3.400 medarbejdere heraf 110 medarbejdere i Centralforvaltningen.

Ansøgningsfrist: søndag den 7. december 2014.

Læs mere og søg stillingen på www.brondby.dk/job



Gribskov
Kommune



TEKNIK OG ERHVERV

Direktør

Kan du som leder sætte ting i bevægelse ud fra politiske signaler? Er du optaget af vækst og udviklingsmuligheder, der knytter sig til omgivelser, fysiske rammer, infrastruktur og erhvervsudvikling? Har du indsigt og kan dokumentere resultater? Har du mod på nyt og er du klar til at skifte gear sammen med Gribskov Kommune?

Matcher du denne karakteristisk, bør du interessere dig for denne direktørstilling i Nordsjællands største kommune.

Ledere og medarbejdere er i gang med næste træk i kommunens spændende udvikling, præget af strategisk og bæredygtig vækst, investeringer, fokus på borgere, virksomheder og erhvervsliv, privat-offentlige partnerskaber, klimatilpasning og attraktive lokalsamfund.

Direktøren for Teknik og Erhverv kommer til at spille en aktiv rolle i udviklingsprocessen, både inden for egne områder og på tværs i organisationen.

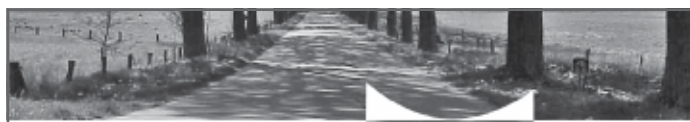
Den attraktive lederstilling er nærmere beskrevet i job- og personprofilen, som du finder på www.gribskov.dk eller www.thorupskontor.dk.

Kontakt gerne kommunaldirektør Holger Spangsberg Kristiansen på tlf. 72 49 82 10 eller rekrutteringskonsulent Søren Thorup på 21 68 87 08.

Ansøgningsfrist er den 1. december 2014 kl. 12. Ansøgning sendes via kommunens hjemmeside.



Læs mere om jobbet og send din ansøgning online på www.gribskov.dk/job



Økonomikonsulenter til Koncernøkonomi- og Analyse

Har du lyst til en hverdag, hvor god økonomistyring er øverst på den strategiske dagsorden, og hvor du sidder i en nøgleposition i forhold til kommunens politiske og administrative ledelse? Så er du måske vores nye kollega i Lejre Kommunes Koncernøkonomi og Analyse.

Vi søger tre økonomikonsulenter, som skal være med til at understøtte en effektiv og kvalificeret økonomistyring inden for:

- det specialiserede voksenområde,
- skoleområdet
- stabscentre

Dine arbejdsopgaver vil spænde fra at understøtte den strategiske styring af det konkrete fagcenter, til økonomifaglig støtte og sparring med decentrale ledere og administrative medarbejdere. Vi forventer, at du har godt indblik i den kommunale økonomistyring og kan bidrage til udvikling på området, så du – udover at servicere fagområderne – også kan udfordre dem.

Ansøgningsfrist: Fredag den 5. december 2014.

Se hele stillingsopslaget på www.lejre.dk eller kontakt Økonomi- & Analysechef Camilla Vang Taankvist (cavt@lejre.dk / 4646 4470)



Projektleder eller forsker med interesse for benchmarking og kommunal økonomistyring

Har du stærke metodekompetencer, og brænder du for benchmarking og kommunal økonomistyring? Så er du måske den, vi søger.

KORA er en uafhængig analyse- og forskningsinstitution under Økonomi- og Indenrigsministeriet, der har til opgave at kvalificere indsatsen på det kommunale og regionale velfærdsområde. Vores mission er at fremme kvalitetsudvikling og bedre ressourceanvendelse i den offentlige sektor.

Den profil, vi søger, har:

- En samfundsvidenskabelig kandidatgrad
- Stærke kvalitative og kvantitative metodekompetencer
- Erfaring med analyser om kommunal økonomistyring og/eller benchmarking
- Erfaring med analyser inden for de store velfærdsområder
- Gode samarbejdsevner og lyst til at være en del af et projektteam

Yderligere oplysning og ansøgning

Stillingen søges på baggrund af det fulde stillingsopslag på www.kora.dk
Deadline for ansøgning: Senest onsdag den 3. december kl. 12.00 til job@kora.dk

SFI SØGER SKARP ANALYSEMANAGER

Du er en skarp konsulent, der bare kan det der med at skrive tilbud, udarbejde designs og lede analyseprojekter. Du har lyst til at bruge dine erfaringer til at udvikle vores organisation og vores medarbejdere til at blive bedre til netop dét. Læs opslaget på vores hjemmeside. Ansøgningsfrist er den 3. december 2014.

www.sfi.dk

SFI DET NATIONALE
FORSKNINGSCENTER
FOR VELFÆRD

Udbudskonsulent til Vallensbæk Kommune Indkøbsteamet, Center for Økonomi & Indkøb

Har du lyst til et spændende og udfordrende job i Vallensbæk Kommune, så søger vi en ny kollega til vores Indkøbsteam. Som udbudskonsulent vil du få mulighed for at komme til at arbejde med alle aspekter af indkøb i en kommune, såsom udarbejdelse samt gennemførelse af udbud/EU-udbud, markedsanalyser, opfølgning på indgåede kontrakter samt statistikbehandling.

Stillingen er normeret til 37 timer. Stillingen aflønnes i henhold til gældende overenskomst og i henhold til principperne for Ny Løn. Lønnen aftales endeligt med den forhandlingsberettigede organisation. Ansættelsen sker på overenskomstvilkår og stillingen kan tiltrædes pr. 01.01.2015 eller hurtigst muligt herefter.

Hvis du ønsker at vide mere om jobbet, kan du se Job- og Personprofil på vores hjemmeside www.vallensbaek.dk eller ringe til Indkøbsansvarlig Sussi Herløv Jensen (tlf. 4797 4071).

Send din ansøgning vedlagt CV, kopi af uddannelsesbevis(er) og evt. udtalelser online via kommunens rekrutteringssystem senest 01.12.2014, kl. 12.

Vallensbæk Kommune er velorganiseret og overskuelig med ca. 15.000 borgere og omkring 1.200 ansatte. Vallensbæk Kommune forsøger at udnytte den mindre organisations flade hierarki, nærhed og korte beslutningsveje til at sikre en effektiv og dynamisk organisation, der er i stand til at imødekomme forventningerne og kravene til en nutidig kommune.



**VALLENSBÆK
KOMMUNE**



Skatteankestyrelsen

Nyopreftet stilling som business controller til landets bedste klagemyndighed – er det dig?

Skatteankestyrelsen indfører fra årsskiftet en ny styringsmodel, som understøtter vores strategiske målsætning om at styrke performancekulturen. Vi søger derfor en analytisk stærk business controller, der kan bidrage med indgående kendskab til

de væsentlige metoder, regler og værktøjer for driftsstyring, ressourcestyring og forandringsstyring.

Som business controller skal du bidrage til at sikre øget fokus på produktionsanalyse og ledelsesrappor-

tering, og du skal tilvejebringe overblik og gennemsigtighed. Din opgave bliver at sikre, at alle kontorer har det rette datagrundlag for at træffe de rigtige driftsmæssige beslutninger.

Læs det fulde stillingsopslag på skat.dk/Job i SKAT.

Skatteankestyrelsen er sekretariat for Landskatteretten og skatte-, vurderings- og motorankenævn. Samtlige administrative klager i sager om skat, moms, told, afgifter, vurdering

af fast ejendom og en række andre sagstyper på skatteområdet bliver forberedt i Skatteankestyrelsen. Vi er 225 medarbejdere fordelt på 8 sagsbehandlende enheder med hver sit fag-

område og to stabsfunktioner med administrative opgaver. Styrelsen har adresser i Haderslev, Silkeborg og København.

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.



Bliv den leder, du selv ser op til.

Djøf Leder- uddannelse

Konkrete og
praktiske leder-
værktøjer til
nyere ledere.

Forretnings- udvikling og lederskab

Styrk din forretnings-
mæssige indsigt og dit
personlige lederskab
som erfaren leder.

Diplom- uddannelsen i ledelse

Få en diplom-
uddannelse tunet til
akademiske ledere.

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.





SKAT

Underdirektør for Ejendom

Er du en stærk leder med interesse for juridisk sagsbehandling på et område, der har betydning for mange borgere samt stor politisk og pressemæssig bevågenhed? Vi søger en underdirektør til SKATs afdeling Ejendom.

SKAT er en moderne styrelse. Vi arbejder for, at skattebetaling skal være let og gennemsommeligt for borgere og virksomheder. Det gør vi ved at gøre tingene: Enkelt, effektivt og korrekt! SKAT er i kontakt med alle skatteydere og skaber løbende nye løsninger for at forbedre den service, vejledning og selvbetjening, som vi yder. SKATs medarbejdere er blandt de dygtigste på deres felt, og du får rig mulighed for at udvikle dig i en spændende organisation. Et job i SKAT er derfor et job, hvor du kan bidrage til, at det er en god kundeoplevelse at være skatteborger i Danmark.

Som øverste chef for Ejendom vil du få det landsdækkende ansvar for vurdering og værdiansættelse af ejen-

domme. Grundlaget for vores administration er en kompleks lovgivning. Den primære opgave vil være at sikre driften af de nuværende opgaver inden for området, som både indebærer at træffe afgørelser og håndtere klagebehandling.

Ejendom er én af 8 afdelinger i forretningsområdet Kundeservice, og du bliver sammen med underdirektørerne fra de 7 øvrige afdelinger en del af forretningsområdets ledelse. Ejendom består af ca. 300 medarbejdere, og du vil stå i spidsen for en ledergruppe på 11 ledere. Medarbejderne er engagerede, holder af deres arbejde og sætter en ære i, at arbejdet er fagligt korrekt.

Du får ansvaret for den daglige drift, og du skal varetage de personalemæssige og ledelsesmæssige opgaver. Det forventes, at du kan sparre med ledere og medarbejdere om komplekse faglige problemstillinger, ligesom du kan tegne SKAT udadtil i forhold til pressen på området.

Læs det fulde stillingsopslag på skat.dk/Job i SKAT.



Slagelse Kommune søger

programleder til "Ringparken og Motalavej – trygge boligområder"



Kan du holde kursen i rørte vande og sikre at alle er med, er du måske den nye programleder til Slagelse Kommunes helhedsorienterede satsning i de to boligområder Ringparken og Motalavej.

Slagelse Kommune søger en stærk person, der evner det strategiske blik på "Ringparken og Motalavej – trygge boligområder" og kan agere i krydsfeltet af forskellige interesser og nå i mål med konkrete resultater.

Den tværfaglige og helhedsorienterede indsats skal løfte opgaver omkring de mest sårbare familier, børn og unge i de to boligområder. Fokus for indsatsen er beskæftigelse, trivsel i familien, styrket kriminalitetsforebyggende indsats og styrket indsats i forhold til uddannelse. Indsatsen har stor bevågenhed fra både presse og politikere, og kommunikationsindsatsen er derfor en vigtig del af den løbende drift.

Se mere på www.slagelse.dk eller www.malenehansen.dk

Ansøgning uploades på
www.malenehansen.dk
senest den 4. december 2014, kl 9.00.

Ved alle ansættelser i Slagelse Kommune skal foreligge straffeattest.