

djøfbladet

Magasinet

for medlemmer af Djøf

Nr. 06 | 27. marts 2015

Ros er de frivilliges løn

Røde Kors' præsident, *Hanna Line Jakobsen*, fortæller om at være leder i en ung alder, og hvordan man motiverer frivillige

KARRIERE

HVAD BLIVER DIN LØN
SOM NY CHEF?

UDLAND

RISKY BUSINESS I
AFRIKAS VÆKSTMOTOR

JOBSTALTALER

DÅRLIGE TIL AT SPÅ
OM PRÆSTATIONER

Analytisk stærk konsulent/chefkonsulent med interesse for fremtidens erhvervs- og innovationspolitik!

Har du lyst til at grave dybere i, hvad der skaber vækst og innovation i erhvervslivet? Interesserer du dig for, hvordan fremtidens erhvervs- og innovationspolitik bedst muligt kan designes og implementeres? Og har du forudsætninger for at lede solide, nytænkende analyser, som sætter dagsorden og skaber værdi?

I IRIS Group har vi specialiseret os i at bygge bro mellem virksomhedernes behov og den fremtidige erhvervs- og innovationspolitik. Vi afdækker de nyeste trends i erhvervslivet, og hvad der skal til for at skabe og udvikle konkurrencedygtige og innovative virksomheder. Vores kompetencer efterspørges i støt stigende omfang blandt kommuner, regioner, ministerier og erhvervspolitiske operatører – i form af analyser, evalueringer, foredrag. Derfor søger vi endnu en analytisk stærk konsulent eller chefkonsulent (afhængig af din erfaring), der brænder for at være med på holdet.

Dine arbejdsopgaver vil komme til at spænde vidt. Vores analyser omfatter blandt andet spørgeskema- og registerbaserede analyser, kvantitative effektmålinger, dybdegående casestudier i erhvervslivet, kortlægning af succesfulde erhvervspolitiske virkemidler i andre lande og workshops, der bygger bro mellem analyser og ny erhvervspolitik.

Vi forventer, at du;

- Har en samfundsvidenskabelig eller anden relevant kandidatuddannelse.
- Har erfaring med dybdegående analyser fra anden konsulentvirksomhed eller fra en politisk organisation (fx et ministerium).
- Har stærk talforståelse og gode analytiske evner.
- Har viden om erhvervs- og innovationspolitik.
- Har skriftlige formidlingsevner på topniveau.
- Har stort engagement og personlig gennemslagskraft.

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

Er du interesseret?

Så send din ansøgning til irisgroup@irisgroup.dk, mrk. "Ansøgning".

Den skal være os i hænde senest den 20. april 2015. Du er også velkommen til at kontakte partner Jens Nyholm eller partner Jens Bjerg for at høre nærmere. Din ansøgning vil naturligvis blive behandlet med diskretion. Lønnen aftales efter kvalifikationer. Læs mere om os på www.irisgroup.dk.



CBS EXECUTIVE SOMMERSKOLE 2015



CONNECTING PEOPLE AND PERFORMANCE – HUMAN CAPITAL ANALYTICS

WEEK 23
1 - 3 JUNE, 2015



DISTANCE I ARBEJDSLIVET

UGE 23
1. - 3. JUNI 2015



FINANCE & ACCOUNTING – CRASH COURSE FOR MANAGERS

WEEK 23
2 - 3 JUNE, 2015



INTRODUKTION TIL STRATEGISK LEDELSE

UGE 23
1. - 3. JUNI 2015



ACHIEVING SUCCESS THROUGH BRAND LEADERSHIP AND SERVITIZATION

WEEK 33
10 - 14 AUGUST, 2015



EFFEKTIV STRATEGISK LEDELSE Gennem POSITIV PSYKOLOGI

UGE 33
10. - 14. AUGUST 2015



STRATEGISK HÅNDTERING AF KUNDEDATA

UGE 33
10. - 14. AUGUST 2015



STRATEGISK PERFORMANCE MANAGEMENT

UGE 33
10. - 14. AUGUST 2015



STRATEGISK SELV- LEDELSE – AT LEDE SELVLEDENDE MEDARBEJDERE Gennem KERNE- FORRETNINGEN

UGE 33
10. - 14. AUGUST 2015



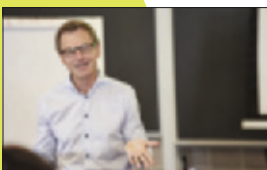
HRM - 'UDEFRÅ IND' OG SÅ 'INDEFRA UD' – HVORDAN INTEGRERER DU FOR- RETNINGSSTRATEGI OG HR-PRAKSIS

UGE 34
17. - 21. AUGUST 2015



NYE PERSPEKTIVER PÅ FORANDRINGS- LEDELSE

UGE 34
17. - 21. AUGUST 2015



STRATEGI OG FORRETNINGS- UDVIKLING SOM VÆKSTMOTOR

UGE 34
17. - 21. AUGUST 2015



SUCCEFULD STRATEGI- IMPLEMENTERING

UGE 34
17. - 21. AUGUST 2015



VÆKST OG ØGET KONKURRENCEEVNE Gennem AKTIV MARKEDSUDVIKLING

UGE 34
17. - 21. AUGUST 2015



CBS
EXECUTIVE

sommerskole.dk

Tværfagligt samarbejde minder om et godt ægteskab

Af **Henning Thiesen**, formand for offentlige chefer

Et godt ægteskab er bygget på kærlighed, en stærk følelse af fællesskab, gensidig respekt og tillid til, at den anden er der. Vi vokser sammen med og ved siden af den anden.

Det er måske lidt søgt, men denne beskrivelse dækker i store træk også det tværfaglige samarbejde i den offentlige sektor, når det virkelig rykker. For vi ved, at tillid, en fornemmelse af samme mål og kombinationen af forskellige fagligheder, gør forskellen på arbejdspladsen.

Det tværfaglige samarbejde udgør derfor, sammen med god offentlig ledelse, løsningen på, hvordan vi for de samme eller færre penge også fremover kan indfri borgernes forventninger til den offentlige service.

Og stik imod mange kritikeres opfattelse af djøfernes arbejde, så bidrager vi også til samarbejdet med andre faggrupper. Den fælles succesoplevelse kræver dog, at vi sammen hele tiden arbejder med at udvikle respekten for hinandens fagligheder. Folkeskolelæreren og sygeplejersken har på hver deres måde en stærk professionsbaggrund. Omvendt bidrager djøferen med en lige så

stærk faglighed inden for blandt andet forvaltning, jura, organisering og ledelse.

Vi kan altid blive bedre, men det tværfaglige samarbejde lykkes mange steder hver dag.

For eksempel er økonomer meget efterspurgt på fødegangen i Hvidovre, fordi de sammen med jordemødrene skaber positive resultater. Sådan et umage par kan se arbejdsgange fra nye perspektiver og supplerer dermed hinandens faglighed.

På samme måde er der gode takter i samarbejdet mellem Foreningen af Speciallæger, Yngre Læger og Djøf om en mentorordning med fokus på ledelsesudfordringer i sundhedssektoren. Her er højt placerede ledere – djøfere eller overlæger – mentorer for yngre læger eller djøfere på vej ind i ledelse. Resultatet er en bedre forståelse og større respekt for hinandens fagligheder og samlet set mere kvalificerede

ledelsesbeslutninger.

Som i et godt ægteskab starter det hele med, at vi gerne vil hinanden. At vi tror på, at den andens faglighed kan bruges til fælles gavn.

I Offentlige Chefer har vi viljen og troen på, at fagligheden i den offentlige

sektor bedst udvikles sammen med andre. Derfor vil vi i de kommende år arbejde for at fremme det konstruktive samarbejde med andre faggrupper, så danskerne får mest mulig velfærd inden for de givne rammer.

Og kærligheden? Ja, målt på den offentlige debat om djøfiseringen, så er der et stykke vej, før de andre faggrupper ligefrem elsker djøfernes faglighed. Derfor handler det først og fremmest om at skabe et ligeværdigt samarbejde, hvor der er gensidig respekt og tillid til, at vi alle vil det bedste med den offentlige sektor. ■



“Vi har viljen og troen på, at fagligheden i den offentlige sektor bedst udvikles sammen med andre”



Djøfbladet er produceret hos et Svanemærke-godkendt trykkeri.

39. 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
07/2015	26.03	27.03
08/2015	16.04	17.04
09/2015	30.04	04.05
10/2015	14.05	15.05

Nr.	Stillingsann. deadline	Udkommer
07/2015	08.04	15.04
08/2015	22.04	29.04
09/2015	06.05	13.05
10/2015	20.05	28.05

ARBEJDSLIV

10

"Jeg er stor tilhænger af djøfisering"

Djøfs formand, Lisa Herold Ferbing, vil gøre op med det negative billede af djøfere.

12

Storleverandør til erhvervslivet halter økonomisk

Landets største business universitet, CBS, humper afsted med deltidsansatte undervisere.

18

Så meget stiger din løn, hvis du bliver chef

Din erfaring har stor indflydelse på, hvad din startløn som chef lander på.

MIN KARRIERE

20

Udlånt til affaldssortering

Hvis Lars Aabo Frandsen arbejder effektivt i en uge, har han tjent sin månedsløn ind. Han er udlånt af Halsnæs Kommune til at være eneste akademiker i affaldssorteringsfirmaet DeNova.

STUDIELIV

22

Får erhvervsledere ud på studiet

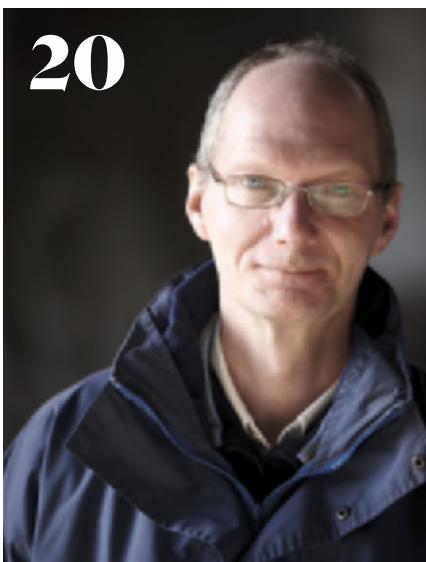
Studerterorganisationen 'CBS Talks' får erhvervsledere ud til foredrag på Copenhagen Business School.

PORTRÆT

24

Ros er de frivilliges løn

Djøfbladet har mødt præsident for Dansk Røde Kors, Hanna Line Jakobsen, til en snak om at være leder i en ung alder, og om hvordan man motiverer folk, som ikke får penge for deres arbejde.



POLITIK OG SAMFUND

32

Risky business i Afrikas vækstmotor

Boko Haram, kidnappede skolepiger og mailsvindler er det de fleste forbinder med Nigeria. Men Nigeria er også Afrikas største økonomi med en købedygtig middelklasse, der tiltrækker investorer og virksomheder fra hele verden.

FORSKNING OG NY VIDEN

38

Jobsamtaler er ikke til at stole på

At en ansøger klarer sig godt ved en jobsamtale, siger ikke ret meget om, hvordan hun vil klare jobbet. Ny forskning afdækker svaghederne ved samtaler.

40

Ledere skal demontere stress-bomber

I skal se efter skam. Sådan lyder ledelsesforsker Pernille Steen Pedersens råd til ledere, der vil hjælpe stresstruede medarbejdere, inden det er for sent, og medarbejderne bliver sygemeldt med stress.

DE FASTE

- 04 Djøf mener
- 06 Kort nyt
- 16 Moderne tider
- 36 Jorden Rundt
- 49 Nyt job
- 50 Dit Djøf
- 54 Forlaget
- 56 Efteruddannelsen

KORT NYT

“Det kan være svært at kapere, at en kvinde, der er på alder med ens egen datter, eller en mand, som man nærmest opfatter som en stor dreng, pludselig har magten til at bestemme over ens hverdag på arbejde.”

Psykolog Per Hulstrøm til magasinet Finans om det at få en ung leder

STORE DETAILKÆDER HAR BRUG FOR FLERE AKADEMIKERE

Flere af landets største virksomheder inden for detailhandlen skruer i øjeblikket op for antallet af medarbejdere med en lang videregående uddannelse. Den digitale udvikling og tiltagende internationalisering er blandt årsagerne til den øgede interesse for akademikere, skriver Jyllands-Posten.

“Det handler mere om diversificering end akademisering. Fødekæden er fortsat butiksuddannede, som kommer ind i hovedsædet og bidrager med den største viden om operationen i butikkerne og dagligdagen med kunderne. Men som detailhandlen udvikler sig, er det afgørende også at have adgang til andre kompetencer,” siger Dansk Supermarkeds HR-direktør, Peter Poulsen, til avisen.

Jysk-koncernen bekræfter et stigende behov for specialkompetencer, og kommunikationsdirektør Jonas Schrøder peger ifølge Jyllands-Posten på områder som forretningsudvikling, logistik, it og markedsføring. /mia

Moderne toplobbyister er kvinder

Kvindernes andel af posterne i samtlige danske aktieselskabers bestyrelser er kun steget 0,9 procent siden 2011 svarende til en andel på 19,35 procent.

Det skyldes, at skiftende regeringer ikke vil bruge kvoter, siger kønsforsker Inge Henningsen, KU, til Politiken.

“De tager ikke fat om det virkelige problem, som er, at virksomheder vælger *the usual suspects* igen og igen.”

Djøfs analysebrev, DeFacto, lavede i januar i år en stikprøveundersøgelse blandt knap 400 virksomheder med mindst 200 ansatte: 39 pct. har ingen kvinder i bestyrelsen. 39 procent har mellem 1 og 30 procent, 22 procent har over 30 procent.

Videncenteret Kvininfo har talt op i 40 danske tænketanke: Syv ud af ti har en mand på direktørposten. Blandt de ti mest citerede tænketanke er det otte ud ti.

Til gengæld skriver altinget.dk, at moderne toplobbyister er kvinder.

Fx er den såkaldte 'Erhvervsformandsklub' med direktørerne for DI, Dansk Erhverv, Landbrug & Fødevarer og Danmarks Rederiforening på kort tid gået fra at være ene mænd til en fifty-fifty kønsfordeling, påpeger rådgivermakkerne Susanne Hegelund og Peter Mose på altinget.dk. /eb



Foto Shutterstock

Medierne lurar på kommercielt opkøb af JØP

JØP, djøfernes pensionskasse med 53.000 medlemmer, og DIP, ingeniørernes pensionskasse med 23.000 medlemmer, slår nu alle administrative funktioner sammen i ét administrationsfællesskab.

Fra JØPs bestyrelsesformand, Anders Eldrup, lyder det, at sammenlægningen skal sikre medlemmerne en endnu bedre pensionsordning. DIP/JØP vil være den bedste pensionskasse på det voksende akademikermarked.

De to kasser deler i forvejen adresse, medlemssystem og investeringsfællesskab, men vil fortsat have hver deres bestyrelse, formue og kundeidentitet.

Det bringer yderligere næring til medierne, som lurar på, om JØP og DIP er på vej til en egentlig fusion, og om næste skridt er, at et fusioneret JØP/DIP lader sig opsluge af et stort kommercielt pensionsselskab.

Til JP Finanswatch siger JØPs direktør, Torben Visholm, nej til, at JØP er på vej til en fusion med DIP. Medlemmerne lægger stor vægt på egen identitet og valg af egne repræsentanter til at styre deres pension, siger han.

Han afviser samtidig de sultne blikke, som de tunge drenge i de kommercielle selskaber sender mod medlemsejede pensionskasser med et godt brand.

"Vi ser tværtimod det her som et offensivt tiltag for at kunne stå bedst rustet til den konsolideringstendens, der er i tiden. Ved at arbejde sammen vil vi være i stand til at fastholde de fordele, vi har i forhold til de kommercielle selskaber," siger han til JP Finanswatch.

Hvert medlem sparer 100 kr. om året på omkostningssiden på fusionen, oplyser JØP. /eb

Opgør i Højesteret om firing af to djøfere

Nu skal Højesteret afgøre, om der var tale om aldersdiskrimination, da to djøfere i halvtredsårsalderen i 2011 blev afskediget fra Moderniseringsstyrelsen.

Djøf indklagede fyringerne for Ligebehandlingsnævnet. Nævnet pålagde Moderniseringsstyrelsen at betale næsten 700.000 i erstatning til de to djøfere, da det mente, at de to var blevet fyret ulovligt på grund af alder.

Moderniseringsstyrelsen sendte sagen i landsretten, som i januar i år underkendte Ligebehandlingsnævnet.

Nu har Ligestillingsnævnet så besluttet at bringe sagen for Højesteret. /eb



Moderne ledelse, skaber et idealiseret billede af lederen, som en slags messias.



Foto: Michael Daaugard

Global frygt og nye trusler

Det er vigtigt at fokusere på globaliseringen – de internationale relationer, samhandlen og den internationale politiske udvikling. Det fastslog Djøfs formand, Lisa Herold Ferbing, i sin velkomsttale til de 1.800 deltagere ved årets Djøf Forum med overskriften: "Global frygt og nye trusler".

De første oplægsholdere, Sveriges tidligere udenrigsminister, Carl Bildt, og tidligere EU-kommissær for klima, Connie Hedegaard, havde begge de mørke farver på penslerne.

Carl Bildt så således nye store udfordringer i på den ene side et reaktionært Rusland, hvor "Putin vil gå så langt, som han overhovedet kan" for, at Rusland fremstår magtfuldt. Og på den anden side et Asien, med Kina som den centrale spiller, der vil buldre fremad økonomisk såvel som militært. "Europa har brug for politisk fornyelse og et stærkere samarbejde," understregede han.

Connie Hedegaard stillede spørgsmålet: Hvordan skaber vi vækst samtidig med, at vi imødekommer kravene om mere mad, vand og energi til verdens stadig hastigt stigende befolkningstal. "Vi må væk fra 'after you-syndromet'," fastslog hun. Vi kan ikke vente på, at andre går forrest.

"Politisk må man stoppe med at tænke kortsigtet. Løsningerne på klimaspørgsmålet kræver nemlig at politikere, forskere og embedsmænd tænker langsigtet. Så god arbejdslyst også til jer djøfere."

Aftenens to sidste oplægsholdere var twitterekspert Claire Díaz-Ortiz, som fortalte om mulighederne og farerne i brugen af de sociale medier (det sidste bl.a. eksemplificeret ved ISIS 45.000 følgere på twitter), og den norske filosof, Lars Svendsen, der lagde vægt på, hvordan kampen mod frygten og terroren kan medføre øget frygt og mindre frihed for den enkelte for i sidste ende at underminere demokratiet.

/stin

Vidste du at...



50-60 procent af alt sygefravær i Europa skyldes dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress.

Kilde: European Agency for Safety and Health at Work

LANGE ARBEJDSDAGE FORØGER VÆGTEN



Både du og din partner risikerer at blive fede, hvis din arbejdstid stiger. Det viser en amerikansk undersøgelse baseret på 4.200 personer, der er blevet fulgt i 20 år.

Forklaringen er, at familien får mindre tid til motion og til at lave sund mad, og samtidig får de sovet

mindre, skriver duochjobbet.se.

BMI'et steg også, når familien fik et barn til.

Det blev også undersøgt, om vægtøgningen var mindre, hvis personen havde fleksible arbejdstider, men det var ikke tilfældet. /tsa

Copenhagen Summer University

10.-14. AUGUST 2015 / 17.-21. AUGUST 2015

ER DU STADIG RIGTIG KLOG?

UDDRAG FRA ÅRETS PROGRAM:

- Adfærdsøkonomi og Psykologiske Valg – bagom menneskelig irrationalitet og nudging
- Coaching, Kierkegaard og Lederskab
- Decoding China – navigating the waters of politics, business and government affairs
- Den Danske Model – under udvikling eller afvikling?
- Det Borgernære Sundhedsvæsen
- Evaluering og Effektmåling
- Fødevareinnovation og Madkultur
- Kommunikation 2.0 – effektiv kommunikation på tværs af medier
- Konkurrencestaten som den nye Velfærdsstat?
- Kriminalprævention – hvornår virker det og hvorfor?
- Mad i Samfundet: Kvalitet, Sikkerhed og Politik – kampen om fødevarerne
- Market Access for Pharmaceutical Products – trends and challenges
- Personalised Medicine – the future treatment paradigm
- Troværdig Meningsdannelse – retorisk kompetenceløft for meningsdannere

copenhagensummeruniversity.ku.dk





DJØFS REPRÆSENTANTSKABSMØDE 2015

I 80'erne var det samfundets skyld – i dag er det djøfernes skyld. Det billede vil Djøfs formand gerne have manet i jorden.

Af Tine Santesson / Foto Michael Daugaard

Det udløste øjeblikkelige klapsalver, da Djøfs formand Lisa Herold Ferbing fra talerstolen på Djøfs repræsentantskabsmøde 2015 sagde: "Lad mig bekende kulør med det samme. Jeg er stor tilhænger af djøfisering."

Et af budskaberne i hendes formandsberetning var, at hun gerne vil have gjort op med det negative billede af djøferne og have drejet klangen af ordet 'djøfisering' i en positiv retning.

"Hvor det i 80'erne var samfundets skyld, er det, som om alle dårligheder i den offentlige sektor i dag er blevet djøfernes skyld. I bestyrelsen har vi indgående drøftet, hvordan vi kan tage kampen op med denne negative diskurs. Ingen må være i tvivl om, at Djøf er de første til at tale imod bureaukrati for bureaukratiets skyld," sagde Lisa Herold Ferbing.

"Jeg er stor tilhænger af djøfisering"

Hun fortalte, at det har været bestyrelsens holdning, at de ville gå i kødet på de mest groteske historier om djøferne som et onde ved at komme med de gode eksempler.

"Men vi må bare konstatere, at det åbenlyse positive i djøfernes virke har utrolig svært ved at vinde over den negative dagsorden," sagde formanden.

Flere og flere djøfere

Der er dog ingen tvivl om, at djøferne er kommet for at blive. Og formanden glædede sig over, at Djøf i det forgangne år som en af de få faglige organisationer har haft en medlemsfremgang og i dag tæller godt 85.000 medlemmer.

Men selvom Djøf har vokseværk, er det ikke ligegyldigt, hvordan det går med de andre organisationer, understregede hun.

"En lav medlemsvækst eller ligefrem nedgang i medlemstallene svækker den samlede fagbevægelses gennemslagskraft. I den situation er det naturligvis lige så vigtigt som tidligere at bevare et stærkt akademisk fællesskab og sikre et solidt samarbejde organisationerne imellem," lød det fra formanden.

Hvis de faglige organisationer vil overleve, er der ingen tvivl om, at de får brug for at gentænke sig selv i de kommende år – det gælder alle – også Djøf, fastslog Lisa Herold Ferbing.

"Kun de organisationer, der formår at følge medlemmerne tæt, forstå deres hverdag og forudse deres fremtidige behov, overlever. Så hårdt tror jeg godt, man kan tegne scenariet op. Derfor skal vi forudse, hvad vores medlemmer får brug for. Vi skal tænke flere skridt længere frem og udvikle de rigtige løsninger til deres kommende behov."

Ikke alt skal laves om

Men selv om tilbuddene til medlemmerne hele tiden skal justeres, så skal der ikke rokkes ved grundstammen, understregede Lisa Herold Ferbing.

"En faglig organisation skal være en kompetent medspiller, når medlemmerne har brug for professionel rådgivning og juridisk assistance. Vi skal forhandle de bedst mulige overenskomster og varetage djøfernes interesser ved at udfordre politikerne. Det er vores DNA, og det bliver ikke mindre vigtigt, som tiderne skifter," slog formanden fast. ■

jøp

RÅD TIL ET LANGT LIV

RETURN
TO
SENDER



Du får hele overskuddet

I JØP tjener vi penge til dig
og ingen andre. Du ejer
pensionskassen, og derfor
får du overskuddet.
Det er vel kun rimeligt?





STORLEVERANDØR TIL ERHVERVSLIVET HALTER ØKONOMISK

Danske virksomheder skal vokse ved hjælp af verdens bedste arbejdskraft. Men landets største business universitet, **CBS, humper af sted med deltidsansatte undervisere.** Regeringens Kvalitetsudvalg og Dansk Erhverv undrer sig.

Af Eva Bøgelund / Foto Lars Bahl

CBS er en humlebi, som flyver, selvom den egentlig ikke burde være i stand til det. CBS ranker højt på listerne over verdens bedste business skoler, men er Danmarks fattigste universitet og må i stort omfang undervise sine studerende ved hjælp af deltidsansatte, eksterne undervisere.

Det skyldes, at CBS har landets laveste niveau af forskningsmidler i forhold til antal studerende blandt alle danske universiteter.

Det har CBS i flere år prøvet at råde bod på bl.a. ved at tære på sin opsparing for at ansætte flere fastansatte forskere. Men man kan ikke bruge sin opsparing evigt, og i efteråret undgik CBS kun en stor fyringsrunde, fordi over 60 ansatte indgik frivillige fratrædelsesordninger.

Regeringens Kvalitetsudvalg undrer sig

Men selvom økonomien nu hænger sammen igen, ligger der mindst to alvorlige påmindelser på bordet om, at CBS kun med besvær holder sig flyvende.

For det første:

**“Den måde,
man tildeler
basisbevillinger på, har
været stort set afkoblet
fra udviklingen i
studenteroptaget”**

Jørgen Søndergaard,
formand for Kvalitetsudvalget

Akkrediteringsrådet, som evaluerer hver uddannelsesinstitution hvert andet år, gav sidste år CBS en såkaldt 'betinget akkreditering'. Altså kun 'måske bestået'.

Begrundelse: CBS har på grund af sin økonomi *ikke* nået sine egne mål om at øge antallet af fastansatte forskere og mindske afhængigheden af eksterne undervisere.

For det andet:

Regeringens Kvalitetsudvalg undrer sig i rapporten 'Nye veje og høje mål' over de lave bevillinger til CBS.

Det er 'specielt bemærkelsesværdigt', at de samlede bevillinger pr. studenterårsværk på CBS er på samme niveau eller under på seks ud af de ni erhvervsakademier – hvor der ikke er krav om forskningsbaseret uddannelse, skriver udvalget.

Jørgen Søndergaard, formand for Kvalitetsudvalget, siger: "Det er udtryk for, at den måde, man tildeler basisbevillinger på, har været stort set afkoblet fra udviklingen i studenteroptaget."

Kort sagt: CBS er vokset til en kæmpe på antal studerende, men er forblevet en dværg på forskningsmidler.



“CBS uddanner kandidater, som er efterspurgt i det private erhvervsliv. Alligevel får CBS basisbevillinger, der er mindre end seks af erhvervsakademierne”

Mette Fjord, Dansk Erhvervsråd



”Det kan ikke gå i det lange løb,” siger Jørgen Søndergaard. ”Hvis man tager alvorligt, at undervisningen på et universitet overvejende skal varetages af aktive forskere, bliver man også nødt til at sørge for, at der er penge til det.”

Et underligt signal

Dansk Erhverv undrer sig også.

”CBS uddanner kandidater, som er efterspurgt i det private erhvervsliv. Alligevel får CBS basisbevillinger, der er mindre end seks af erhvervsakademierne,” siger erhvervs- og uddannelseschef i Dansk Erhverv, Mette Fjord.

”Det er uholdbart, og det er et underligt signal, når det netop er kandidater, som erhvervslivet efterspørger.”

Det er også et underligt signal til de studerende, som vælger at læse på et business universitet, mener hun.

”Det er målrettede unge med høje karakterer, som satser på en karriere i det private erhvervsliv. De skal mødes af et fagligt studiemiljø og en undervisning, hvor kvalitet er i højsædet. Det kræver, at der er et økonomisk fundament.”

Rykker hovedkvartererne ud af Danmark

83 procent af CBS’ kandidater får beskæftigelse i det private erhvervsliv og de har lavere

gennemsnitlig arbejdsløshed end andre akademikere.

Det påpeger CBS’ rektor, Per Holten-Andersen.

”Det er indikatorer på, at vi leverer det, som det private erhvervsliv efterspørger,” siger han.

”Derfor er det ikke samfundsøkonomisk optimalt, at man underfinansierer os.”

Store danske virksomheder er i dag globale og tjener de fleste af deres penge i udlandet.

”Som en business school, der er til for samfundet, skal vi kunne levere den arbejdskraft, som de store virksomheder efterspørger i deres internationale globalisering. Hvis de kan få den bedre i udlandet, rykker de stille og roligt deres hovedkvarterer ud af Danmark. At kunne levere talent – også

stort talent – er en fuldstændig afgørende del af vores konkurrenceevne,” fastslår han.

”Det paradoksale er jo, at de allerdygtigste unge står i kø for at komme ind på CBS. Men med en bevilling, der gradvis udhules og ligger markant lavere end andre universiteter, risikerer vi om nogle år at levere en kvalitet, der ikke lever op til erhvervslivets krav.”

Kunne I ikke optage færre studerende og give dem mere forskningsbaseret undervisning?

”Jo, i sidste ende kan vi blive nødt til at optage færre. Sidste år besluttede vi selv at fastfryse optagetallet. Det fortsætter vi med i

INFO

I næste djøfblad følger vi op og spørger topledere i danske, globale virksomheder om, hvilke krav den globale udvikling stiller til kandidaterne fra vores hjemlige business universiteter, og hvad konkurrencen om jobbene fra andre landes talenter betyder i fremtiden.



årene fremover. CBS' andel af det samlede danske studenteroptag er faldende."

Men faktisk er CBS fra politisk hold blevet bedt om at optage flere, understreger Per Holten-Andersen.

"Igen fordi vi leverer til det private erhvervsliv, og fordi erhvervslivet har behov for vores kandidater."

Skævhederne må rettes op

Dansk Erhverv frygter ikke internationalisering, understreger Mette Fjord.

"Virksomheder henter talenter udefra, og det er vigtigt for dem, for internationale medarbejdere kan bidrage med ny viden. Men hvis de gør det, fordi kvaliteten af de danske kandidater er for ringe, har vi et problem."

Fra Venstres uddannelses- og forskningsordfører, Esben Lunde Larsen, lyder det:

"Der er nogle skævheder i forhold til CBS, som er opstået på grund af den historiske udvikling, og som der skal rettes op på. Vi har nu i tre år stillet forslag om en taxameterkommission, som skal se på hele den måde, som vi fordele midler på til de videregående uddannelser." ■



Laura Topp, 23 år

Læser HA(kom.), erhvervsøkonomi og virksomhedskommunikation.

Foto: *Lars Bahl*



Er CBS blevet en studenterfabrik?

"Nej, men vi nærmer os. Som studerende kan man tydeligt mærke det pres, som det administrative og videnskabelige personale er under. Samtidig er man selvfølgelig bekymret for, hvilken betydning CBS' økonomiske udfordringer får for det fremtidige undervisningsniveau og vores mulighed for rent faktisk at studere og være studerende frem for blot at gå og vente i fem år på at få en titel på papiret. Det gavner ingen."



**Uddannelses- og forskningsminister
Sofie Carsten Nielsen (R):**

Foto: *Kim Vadskær*

CBS KAN GODT SELV RETTE OP



Er det ikke et problem set i lyset af danske virksomheders globale konkurrence, hvis kvaliteten på CBS sakker bagud?

"Jeg synes ikke, der er noget, der tyder på, at CBS' studerende eller dimittender skal være nervøse i et internationalt perspektiv. CBS hører jo til blandt den ene procent af verdens business schools, der har opnået The Triple Crown, det vil sige, at CBS er akkrediteret af amerikanske AACSB, europæiske EQUIS og britiske AMBA."



Men det danske Akkrediteringsrådet gav i december 2014 CBS kun 'måske bestået', fordi CBS fortsat er nødt til at bruge så mange deltidsansatte undervisere?

"Akkrediteringsrådet har vurderet, at CBS har udfordringer, men at CBS vil kunne rette op på de forhold, der skal rettes op på inden for to år. Der er ikke tvivl om, at Akkrediteringsrådet har sat barren højt. Det er godt, for det sætter skub i kvalitetsarbejdet og styrker udviklingen af kvaliteten af uddannelserne."



Journalist
Maise Njør og
Per Helge Sørensen,
manden bag
comedysuccesen
Djøl med løg(n),
tager på skift pulsen
på dagligdagens
genvordigheder.

Cykelnotatet

Af *Per Helge Sørensen*

Ministeriet ringede en lørdag formiddag, mens jeg sad hos frisøren. Systemet var oppe i højeste gear. De skulle bruge et notat om sagen. Lige nu! Og senest mandag morgen. Allersenest tirsdag.

Bagefter var jeg lidt forvirret. De havde jo allerede fået et notat om den sag? Og det havde faktisk været lidt penibelt. Vores direktør havde nægtet at sende det ("Vi skal ikke fedtes ind i den sag"). Men ministeriet havde presset på. Og så havde afdelingschefen sendt det under hånden. Overbragt med cykelbud, så det ikke lå i mailsystemet. Men nu ville de åbenbart have et udbygget notat?

Op gennem søndagen gik organisationen planmæssigt i selvsving. Indbakker glødede. Kalendere blev ryddet. Mængden af folk på cc eksploderede, så alle var klar til at gå FULDSTÆNDIG I PANIK mandag morgen.

Selvom der jo også var positive aspekter. Måske ville direktøren godkende det udbyggede notat? Som så kunne blive oversendt på mail. Og journaliseret. Cykelnotatet kunne blive hvidvasket! Og risikoen for, at ministeriet en dag kom til at afsløre det hemmelige notats eksistens for direktøren, ville fordampe.

Mens bestillingen blev sendt ned til sagsbehandlerne, ringede jeg til ministeriet for at spørge, om de mon havde særlige ønsker til notatets udbygning?

Svaret var klokkeklart, da jeg fangede dem mandag eftermiddag:

"Har I allerede sendt et notat én gang? Måske er det endt hos en kollega? Det må du undskylde. Så får jeg det bare fra hende."

Et genialt svar. Hvis det var faldet lørdag formiddag. Nu var det en katastrofe. Cykelnotatet skulle jo hvidvaskes! Eller sagt på en anden måde:

"Faktisk satte vi pris på muligheden for at oversende et udbygget notat, fordi der var visse aspekter, som fortjente en ... hvad skal man sige ... udbygning."

Hele tirsdagen - mens notatet blev udbygget med ... ord ... og sætninger ... og ekstra linjeafstand - holdt jeg ministeriet varmt med meldinger om, at det udbyggede notat var "lige på trapperne".

Og så var vi klar. Onsdag morgen faldt direktørens dom: "Det skal I kraftedeme ikke sende. Har jeg ikke sagt det én gang?"

Kort efter kunne vi overbringe ministeriet de herlige nyheder: At det udbyggede notat, som vi havde insisteret på at sende - og gentagende gange havde lovet var lige på trapperne - faktisk ikke rigtig eksisterede alligevel. Og hvad angik det oprindelige notat, som ministeriet faktisk havde glemt, de havde fået, men som jeg mandag eftermiddag havde mindet dem om fandtes. Så ville vi ... hvis det på nogen måder kunne arrangeres ... sætte pris på, at ministeriet ... glemte det igen?

Næste gang jeg skulle klippes, slukkede jeg min mobiltelefon. ■



— DIPLOM I — KOMMUNIKATION

Styrk dit arbejde og din karriere med et enkelt kursus eller en hel diplomuddannelse i kommunikation. Kurserne er målrettet professionelle kommunikatører og journalister. Du er sikret de allerbedste undervisere, og med uddannelsen får du *et stykke papir, som formelt løfter dit CV.*

— LIGE NU KAN DU TILMELDE DIG: —

KOMMUNIKATIONS- LEDELSE

Ledelse ikke er noget, man får, det er noget, man tager. Få hjælp til at identificere dine ledelsesudfordringer, hvordan du kan skabe dit eget ledelsesrum, og hvordan du takler de ledelsesudfordringer, du møder i hverdagen.

København, start 21. maj

Undervisere: Karin Sloth &
Jesper Thorneman Rasmussen
dmjx.dk/komledelse

KOMMUNIKATIONS- & PR -STRATEGI

Kurset klæder dig på med strategi, teori og begreber til at arbejde professionelt med strategisk kommunikation i din virksomhed eller organisation. Du kommer også til at arbejde med din egen rådgiverrolle.

København, start 18. maj

Undervisere: Mie Femø Nielsen
& Jesper Højberg
dmjx.dk/pr

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Lær at arbejde professionelt med politisk kommunikation og at analysere andres spin. Kurset giver dig forståelse for politisk kommunikation med afsæt i teori og med en lang række cases og eksempler.

København, start 27. april

Underviser: Mie Femø Nielsen, Thomas Uhd
& Rasmus Jønsson
dmjx.dk/spin

SKAB VÆRDI MED DIN KOMMUNIKATION

Skab værdi ved at integrere dit kommunikationsarbejde med organisationens overordnede mål og eksekvere strategien effektivt. Lær at navigere i feltet mellem strategi og praksis og at sætte ind med dine kompetencer netop der, hvor det giver mening.

København, start 4. maj

Undervisere: Jesper Højberg
& Mikkel Jørnvil Nielsen
dmjx.dk/skabvaerdi

Læs mere om kurserne på
dmjx.dk/kurser



DANMARKS MEDIE- OG
JOURNALISTHØJSKOLE

Så meget stiger din løn hvis du bliver chef

Din løn stiger naturligt nok, når du går fra menig til leder. Men din erfaring har stor indflydelse på, hvad din startløn som chef lander på.

Af *Tine Santesson*

Den ene nyudnævnte leder får en startløn på 65.000 kroner brutto om måneden. Den anden nye leder får knap 38.000 kroner.

Ancienniteten har som regel stor indflydelse på, hvilket lønniveau man lægger ud med, når man træder ind i lederverdenen. Således er de to ovennævnte beløb billeder på en typisk startløn for en privatansat djøfer med ny erhvervet cheftitel, der er blevet kandidat i henholdsvis 2001-2003 og i 2013-2014.

Det viser Djøf Privats seneste lønstatistik. Tallene dækker over chefer, der har haft chef- og personaleansvar i under et år.

Skridtet fra menig til første chefjob giver samlet set de privatansatte djøfere en lønstigning på 9-10 procent.

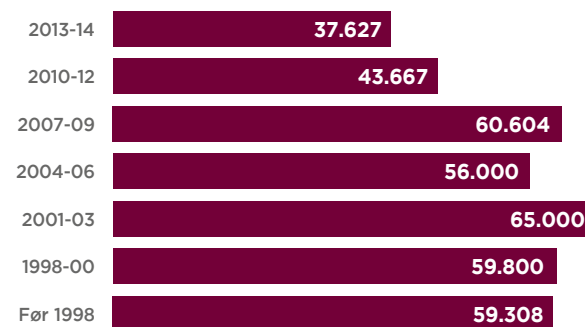
”Forskellen dækker dog over en vis spredning, og nogle vil opleve meget større stigninger, mens andre slet ikke får nogen lønstigning i forbindelse med den nye titel,” siger Anders Hjortshøj, projektchef i Djøfs Analyse og Systemafdeling.

Tallene er heller ikke korrigeret for brancheforskelle, der også kan have stor betydning for, hvordan ens første lederløn kommer til at se ud, fortæller Anders Hjortshøj.

I diagrammet ses den typiske bruttomånedsløn for privatansatte djøfere, som har været chef med personaleansvar i under et år. Tabellen omfatter alle brancher. ■

Så meget tjener nye chefer

Søjlerne viser den månedlige bruttoløn for privatansatte djøfere, der har været ansat som chefer i mindre end et år. Tallene er opdelt efter chefernes kandidatår, som står til venstre.



Kilde: Djøf Privats Lønstatistik 2014

“Nogle vil opleve meget større stigninger, mens andre slet ikke får nogen lønstigning i forbindelse med den nye titel”

Anders Hjortshøj, projektchef i Djøfs Analyse og Systemafdeling

Ledere,
konsulenter
og andre interesserede



Mentalisering i grupper og organisationer

**OPU - den organisationspsykologisk uddannelse ved
Institut for Gruppeanalyse afholder**

GRUPPERELATIONSKONFERENCE

torsdag d. 7. maj kl. 16 - lørdag d. 9. maj kl. 16, 2015
internat på Tune Kursuscenter, Grevevej 20, 2670 Greve.

I arbejdslivet og samfundslivet er det vigtigere end nogensinde at kommunikere og samtidig kende sine egne værdier. Derfor er det en organisatorisk kompetence at kunne sætte sig ind i, hvad der foregår hos "de andre", mens man fastholder fokus på den organisatoriske hovedopgave. Mentalisering drejer sig om vores evner til at forstå sindstilstande, både vores egne og andres og den gensidige afhængighed mellem én selv og andre. En forudsætning for mentalisering er rammer, der kan rumme forskelle.

Hovedopgaven for konferencen vil være at undersøge, hvordan varierende gruppe- og organisationsmæssige konstellationer og situationer har indflydelse på egen og

andres mentaliseringsevne, og hvordan mentaliseringsfænomener kan indvirke på opgaverettet aktivitet.

Metoden er gennem oplevelsesprocesforløb på erfaringsbaseret grundlag at udvikle tanker om sammenhænge mellem indre mentale processer og hændelser i og mellem individer og grupper og organisatoriske strukturer. Nærmere om konferencen og Institut for Gruppeanalyses uddannelser på www.iga-kbh.dk/OPU.21.aspx eller 20964838.

Tilmelding før 10. april til konferencedirektør Peter Koefoed, peterkoefoed@mail.dk og indbetaling af 8500,- kr. på konto Reg. nr: 2228 Konto nr: 8070 211 614.



Udlånt til affaldssortering

MIN KARRIERE:

Hvis **Lars Aabo Frandsen** arbejder effektivt i en uge, har han tjent sin månedsløn ind. Han er udlånt af Halsnæs Kommune til at være eneste akademiker i affaldssorteringsfirmaet DeNova.

Af **Mads Matzon** / Foto **Michael Daugaard**

Vi er i et gammelt industrikompleks i Frederikværk i det nordlige Sjælland. Før i tiden producerede *De Forenede Jernstøberier* oliefyr og brændeoventer her. Nu bruger DeNovas 13 ansatte pladsen til at genbruge og sortere gammelt jern, jord, plastik, træ og meget andet.

"Du må endelig ikke kalde det skrald - det er nemlig affald," pointerer Lars Aabo Frandsen, som allerhelst kalder 'skraldet' for 'råvarer', for det er sådan, de ser på det i firmaet.

Da han så på kommunens intranet, at DeNova søgte en akademiker til at komme og hjælpe dem i tre måneder, og at kommunen samtidig var klar til at give ham orlov, tænkte han straks, at det var noget for ham.

Nu sidder han så og skriver ansøgninger til fx miljøgodkendelser og planer for opførelse af nye anlæg.

"Jeg har siddet på den anden side af bordet i forskellige kommuner i de sidste 18 år og blandt andet lavet miljøgodkendelser, så det er jo et system, jeg kender ret godt. Jeg har endda lavet to godkendelser for virksomheden her på et tidspunkt."

Han fortæller, at virksomheden normalt bruger eksterne rådgivere, når de skal have lavet den slags arbejde.

"Min månedsløn svarer cirka til, hvad en ekstern rådgiver får for en uges arbejde. Det betyder, at hvis jeg kan levere en uges rigtig godt arbejde

på en måned, så har jeg stort set tjent min løn hjem."

Han understreger desuden, at det er en stor fordel for firmaet, at han hele tiden er der og derfor har en langt større føling med dem og deres behov end en ekstern rådgiver, som typisk højst kommer forbi firmaet en dags tid.

Ud over at skrive ansøgninger hjælper han også med at optimere DeNovas forsøgsanlæg, hvor de laver plastik og dæk om til benzin, diesel og olie. ■

Lars Aabo Frandsen er cand.scient. i kemi og miljøbiologi og har en master i miljø- og energiret.

INFO:

OM PROJEKTET

Lars Aabo Frandsen er udlånt af kommunen gennem projektet 'Mobilitet og beskæftigelsesfremme imellem kommuner og det private erhvervsliv', som er et samarbejde mellem Djøf, KL og DM.



Hvor lang tid har du været i DeNova?

"Cirka to måneder, så jeg har en måned tilbage, inden jeg skal tilbage til kommunen. Vi forlænger dog muligvis med en måned til."



Hvordan har du oplevet miljøskiftet?

"Jeg er hverken blevet overrasket eller har fået et kulturchok, men det har absolut været forfriskende at komme ud og opleve noget andet. Jeg kan kun anbefale andre at prøve det, hvis de får muligheden."



Hvordan gør en akademiker et godt indtryk på en mindre virksomhed som DeNova?

"Det vigtigste er at tale hverdagsdansk i stedet for akademisk. Hvis du gerne vil arbejde sådan et sted, så prøv at se, om du kan få en lille rundvisning på virksomheden, og prøv at byde ind med noget, du kan hjælpe dem med. Husk hele tiden at holde det nede på jorden."



Er der andre akademikere i virksomheden?

"De andre har mere håndværksmæssige baggrunde. Jeg er den eneste, der har en akademisk uddannelse."



STUDIOELIV



Mikkel Broeng Jacobsgaard og Sebastian von Wildenrath Løvgreen fortæller, at de også gerne vil finde nogle kvindelige oplægsholdere. De har ikke haft en eneste endnu, hvilket de forklarer med tilfældighedernes spil, og at der er flere kendte mandlige ledere.

Får erhvervsledere ud på studiet

Mikkel Broeng Jacobsgaard og Sebastian von Wildenrath Løvgreen står bag studenterorganisationen 'CBS Talks', som får erhvervsledere ud til foredrag på Copenhagen Business School for at gøre de studerende klogere på ledelse, motivation og virksomheder generelt.

Af Mads Matzon / Foto Petra Kleist

De to studerende følte, at der manglede perspektiver fra erhvervslivet på deres studier. For at det hele ikke skulle gå op i teori, besluttede de sig derfor for at lave en organisation, som får erhvervsledere til at holde oplæg for de studerende på CBS.

? Hvad fortæller jeres gæster om?

"Blandt andet om, hvordan de er kommet op ad karrierestigen og er blevet ledere. Hvordan de er havnet der, hvor de er. De fortæller også om de virksomheder, de er i."

? Hvorfor skal de være ledere?

"Vores slogan er 'Bringing leadership to CBS', og vores overordnede tema er ledelse og motivation, så det passer meget godt med at få ledere ud. Vi mener også, at ledere har det bedste billede af virksomhederne som en samlet enhed."

? Hvor mange studerende kommer til jeres arrangementer?

"Mellem 300 og 550."

? Hvad får de ud af det?

"De får blandt andet en bedre forståelse af, hvordan en virksomhed er struktureret. Man behøver absolut ikke selv at have lederambitioner for at komme til vores events."

"Det er lidt tilfældigt, hvor man havner, og at man overhovedet bliver leder. Det gik igen hos alle oplægsholderne"

? Har I selv lært noget nyt?

"Blandt andet at det er lidt tilfældigt, hvor man havner, og at man overhovedet bliver leder. Det gik igen hos alle oplægsholderne."

? Skal I selv være ledere?

"Det, vi har hørt om det, har i hvert fald ikke skræmt os endnu."

? Har I nogen drømme-oplægsholdere?

"Vi vil jo gerne have fat i nogle internationale navne i fremtiden. For eksempel Bill Gates."

? Hvordan finder man jer?

"Vi har en Facebook-side og en hjemmeside. Det er primært på Facebook, at vores aktivitet sker - søg på 'CBS Talks'."

? Kan alle komme til arrangementerne?

"Vores primære målgruppe er CBS'ere, men har du lyst til at tage en KU-ven eller en DTU-date med, så er de selvfølgelig også velkomne."

? Er det jer to, der arrangerer det hele?

"Der er også tre andre CBS-studerende i vores team, som hjælper til med alt, hvad vi laver."

? Hvem er jeres næste oplægsholder?

"Iværksætteren og finansmanden Lars Tvede. Han kommer den 29. april. Her vil han blandt andet fortælle om sin bog 'Kriser, krak og kaviar', som han vil relancere på dagen." ■

Sebastian læser International Business and Politics på sidste semester af bacheloren. Mikkel læser HA Almen Erhvervsøkonomi - også på tredje år af bacheloren.

INFO

ERHVERVSLEDERE DER HAR HOLDT OPLÆG:

- Lars Seier Christensen, CEO Saxo Bank
- Morten Albæk, CMO Vestas
- Henrik Andersen, COO ISS
- Lars Rebién Sørensen, CEO Novo Nordisk
- Per Wimmer, CEO Wimmer Financial
- Jørgen Buhl Rasmussen, CEO Carlsberg Group
- Michael Rasmussen, CEO Nykredit

ROS ER DE FRIVILLIGES LØN

Hanna Line Jakobsen

har i lidt over et halvt år været præsident for Røde Kors, en organisation med over 25.000 frivillige. Vi har mødt hende til en snak om at være leder i en ung alder, og om hvordan man motiverer folk, som ikke får penge for deres arbejde.

Af Maise Njør, freelancejournalist
Foto Ricky John Molloy







Det viser sig ret unødvendigt at stille spørgsmålet: Hvordan er man chef for mennesker, som ikke engang får løn for deres indsats?

For efter ti minutter sidder man blæst tilbage og har lyst til straks at melde sig som frivillig. Hanna Line Jakobsen har, hvis man skal sige det mildt, talegaverne i orden, og hun pendler ubesværet mellem corporate-snak om Røde Kors' mål og mere personlige betragtninger om, hvad det giver at give noget til andre. Det er måske hendes force og grunden til, at hun som kun 34-årig sidder med så fin en titel:

”Når jeg holder foredrag, så siger jeg ofte, at sårbarhed ikke er en permanent tilstand. Mennesker, der har brug for hjælp, kan ikke bruge det til noget som helst, at du synes det er synd for dem. De har brug for, at du hjælper dem til selv at finde ressourcerne til at komme styrket videre i livet.

Og bare det at bede om hjælp er faktisk en styrke. Det kan vi andre – for eksempel travle djøfere – også lære: At det er helt i orden at bede andre om hjælp. Som regel bliver folk jo faktisk glade for at blive spurgt, for det viser, at man stoler på, at de kan noget, man ikke selv kan. Det oplevede jeg selv, da jeg gik gennem en meget hård periode, da min far døde af kræft. Jeg havde ikke brug for en skulder at græde ud ved, for til det havde jeg min mand, men jeg bad en af mine barndomsvenner om at komme forbi med en masse mad til fryseren, og det var en kæmpe hjælp i en periode, hvor jeg ikke havde så meget overskud til noget som helst.”

Efter to tunge damer

Solen skinner ind af de store vinduer hos Det Obelske Familiefond, hvor Hanna Line Jakobsen har sit andet arbejde – altså det, der giver løn. Kontoret i en københavnsk baggård er indrettet i cool new-yorker stil med lyst interiør og et rum

Jeg tror, at jeg har meget godt greb om, hvad de frivillige brænder for, fordi jeg har været i organisationen i så mange år. Så ledelsesteori er godt, men det er som refleksion og ikke som manual, siger Hanna Line Jakobsen.



med et blåt bordtennisbord, men det virker ikke som om, Hanna Line er den, der bruger mest tid med et bat i hånden.

Beder man generalsekretær for Røde Kors, Anders Ladekar, om at sætte tre ord på Hanna Line, bliver det: "Engageret, energisk, sympatisk."

Derudover siger han, at hvis man skal motivere frivillige, så er det helt afgørende, at man er ægte i sit engagement, og det ord kunne han også have sat på hende.

"Jeg mødte hende allerede, da hun var formand for Ungdommens Røde Kors, og jeg tænkte, at her var en kvinde, der ville frem i verden, og hun havde masser af ideer og lyst til at få indflydelse. Jeg kan huske, at jeg tænkte: "Hende kommer vi til at høre mere til"."

Hanna Line Jakobsen er yngste præsident i Røde Kors' historie, og hun kommer efter to tunge damer: Susanne Larsen, tidligere administrerende direktør i SAS, og forhenværende nationalbankdirektør Bodil Nyboe Andersen.

"Helt åbenlyst, så er Hanna Line fra en generation af unge mennesker, som er meget fleksible og har en ad hoc tilgang til opgaverne. Men alderen er ligegyldig, for hun skal levere som alle mulige andre, men så har hun den tillægsværdi, at hun er et andet ansigt udadtil, end man er vant til at se i spidsen for den her slags organisationer. Det får hun forærende, men alderen hjælper ikke mere end det, for hun skal stadig skabe resultater," fortæller Anders Ladekar.

Hanna Line mener selv, at det punkt, hvor hun er lidt anderledes end mange ældre i den liga, er, når det kommer til at indrømme, at man ikke ved nok.

"I mit arbejde beder jeg også om hjælp – måske også mere end en bestyrelsesformand fra en ældre generation ville finde naturligt. Jeg betragter det ikke som en svaghed at indrømme, at der er ting, jeg ikke ved eller kan, så for mig er det helt normalt at ringe til en, der forsker i udviklingsbistand og spørge om tendenserne, eller spørge en international forsker omkring noget med strategi. Det er vigtigt ikke at tro, at man skal vide alt."

Undrer folk sig over din unge alder, når de møder dig?

"Så skjuler de det godt. Især i det internationale miljø betyder titler meget, så de går ud fra, at hvis jeg er 'Mrs. President', så er jeg kompetent. Jeg har lige skullet vænne mig til den fine, men lidt gammeldags titel. For jeg er jo stadig også bare en ulønnet frivillig, der kun kan holde verdens nød ud, hvis jeg føler, at jeg er med til at gøre noget ved det."

Egoistisk gymnasieliv

Hanna Line kom ind i Røde Kors ved lidt af en tilfældighed. Hun var pædagogmedhjælper for nogle handicappede børn, og en af dem, Karina, fik kolde fødder over at skulle på Røde Kors lejr helt alene, og så sprang Hanna Line til.

"Og så var det helt fantastisk! For *alt* kunne lade sig gøre, modsat i fx en institution, hvor der er en masse regler og rutiner. På lejren oplevede jeg et unikt fællesskab, og alle de frivillige havde præcis samme fokus og mål: At give de her børn den mest fantastiske ferie."

I løbet af den uge kunne Hanna Line se børnene gå fra at

"Især i det internationale miljø betyder titler meget, så de går ud fra, at hvis jeg er 'Mrs. President', så er jeg kompetent. Jeg har lige skullet vænne mig til den fine, men lidt gammeldags titel"

Hanna Line Jakobsen





FRIVILLIG I RØDE KORS

Hanne Henriksen har arbejdet som frivillig i Røde Kors' genbrugsbutik i Vestergade i København i ni år.

"Jeg skulle på pension og havde besluttet, at jeg i hvert fald ikke skulle sidde derhjemme. Så så jeg en annonce i avisen for, at den her butik skulle åbne, og så var jeg med til at starte den op.

Jeg har arbejdet som kosmetolog og stylist, så at gå her og gøre fint og ordne, det er lige mig."

Det er ni år siden, og Hanne deler i dag "leder-stillingen" sammen med en anden.

"For det skal jo ikke være mere fast arbejde end det, jeg engang havde, hvor

jeg fik løn. Det skal også være sjovt, og jeg kan godt lide at få butikken til at se ordentlig ud. Og så er de andre frivillige jo folk, jeg måske aldrig ellers ville have mødt - der er en præst og en, der har læst filosofi, og nogle kontordamer - og så er der jo også kunderne, som af og til er nogle sjove unge nogen." ■

være små voksne - nogle havde ikke engang fået hjælp til at pakke tøj og mødte op med kun et par shorts og en Monstertruck - til at få lov til at være børn. Og det gav mod på mere.

"Jeg blev hevet ud af mit eget egoistiske gymnasieliv, hvor det handlede meget om udseende og fester, og fandt et sted, hvor formålet var større end en selv. Der var jo mange, der syntes, jeg var skør, fordi jeg brugte mine weekender og ferier på den slags, men for mig var det en kæmpe lettelse at have fokus på andres behov. En pause fra mig selv. Og så var jeg selvfølgelig også så naiv, at jeg i starten troede, at jeg gennem en uges ferieophold kunne ændre de her børns liv. Sådan er det jo ikke helt, men jeg er samtidig ikke i tvivl om, at for de børn var det en pause i en svær hverdag, hvor de fik gode oplevelser og mødte nogle frivillige, som blev en slags rollemødder."

Den ene lejr tog den anden, og som 17-årig fik hun dispensation til at tage Røde Kors' lejrlederruddannelse, selvom man skulle være 18, og en dag stod hun i spidsen for Ungdommens Røde Kors som landsformand. Hvor hun i øvrigt fordoblede overskuddet på fire år. Men hvorfra kommer den trang til at hjælpe andre?

"Jeg er opdraget med, at hvis man har overskuddet og evnerne, så skal man også bidrage. Min far er vokset op på Fanø, og selv om hans familie ikke var indremissionske, så har det måske alligevel hængt lidt ved det der med, at man skal bruge 10 procent af sine penge og 10 procent af sin tid på at hjælpe andre. Han var lærer i Horsens Statsfængsel, og min mor var skolepsykolog, og jeg har mødt mange mennesker med andre grundvilkår end mig selv i vores hjem."

Brug for det medmenneskelige

Talestrømmen fortsætter. Om opvæksten i Odder. Om at man vokser af at hjælpe andre. Om at nogle tiltag godt kan blive for poppede, hvis en virksomhed fx bare gerne vil virke etisk korrekt uden at have taget stilling til det, de støtter. Om at det er god branding at være sammen med Røde Kors. Om at Coca Colas topchef sagde til en konference, at næst efter dem er Røde Kors verdens mest kendte brand. Hanna Line er god til at overbevise ... Så hvorfor er det ikke os alle sammen, der udfører frivilligt arbejde?

"Måske er man bange for at melde sig, fordi man ikke føler sig professionel i forhold til opgaven – men det er jo lige netop det medmenneskelige, vi har mest brug for, når vi er i nød – altså i et land som Danmark. I fx Syrien er det selvfølgelig andre ting, der kommer først. Hvis man vil være fri-

villig, så handler det om at finde et område, hvor man kan bruge sig selv og synes, det er sjovt. Nogle er gode til at stå i en genbrugsbutik, andre kan støtte kvinder, når de kommer ud af krisecentrene, og nogle kan hjælpe med lektier. Jeg vil le for eksempel synes, det var svært at være en af dem, der våger over døende i vores vågetjeneste. Vi kan måske også blive bedre til i Røde Kors at gøre det meget konkret, hvad vi har brug for. Undersøgelser viser jo, at frivillige melder sig for at gøre en forskel, så det skal de kunne se, at de kan gennem vores konkrete aktiviteter. Samtidig kan man sige, at de fleste nok vil blive overrasket over, hvor dejligt det er at være del af et større fællesskab. Jeg tror på, at man bliver et lykkeligere menneske, hvis man indgår i et fællesskab og er med til at hjælpe andre. Du har både en forpligtelse over for de andre medfrivillige og dem, du skal hjælpe. Man vokser meget af, at folk har positive forventninger til en. Noget af det, jeg prædiker, er – hun stopper op og smiler over sit eget ord-

valg – er, at vi mennesker er sociale dyr, og vi har brug for at være noget i forhold til andre. Mange har så travlt med at gøre det rigtige, fx at gøre alt for deres børn, huske at løbe lange ture, holde middage – men måske skulle man tænke lidt mere over, om man gør det vigtige?"

Initiativtager fra barnsben

Ved siden af den ulønnede stilling som præsident for Røde Kors arbejder Hanna Line Jakobsen for Det

Obelske Familiefond, hvor hun deler penge ud til sociale projekter. Før det var hun i Djøfs forhandlingsafdeling og dernæst i efteruddannelsesafdelingen. Hun er i dag gift og har to børn på henholdsvis seks og otte år.

Det virker som om, du har ret nemt ved at være leder – kan det have noget at gøre med, at du er ældst af en børneflokk på tre?!

"Uden tvivl! Jeg ville altid gerne bestemme, hvad vi skulle lege og sætte nye ting i gang. Jeg var den ældste i hele børneflokkene, og mine fætre fortæller, at det altid var mig, der fandt på legene, organiserede dem og den slags, så jeg har nok øvet mig tidligt!"

Men hvad er din formel for, hvordan man leder og motiverer folk, som man ikke kan true med fyring eller andet?

"Ros er de frivilliges eneste løn. Derfor skal jeg også være til stede som leder og tage snakkene derude. Altså talk the walk. Jeg går ind for værdibaseret ledelse – også på steder, hvor man får løn. Det kræver, at man er tydelig omkring, hvad virksomhedens værdier og principper er. Så man fx op til en landsindsamling fortæller om, hvad midlerne skal bi-

"Jeg er opdraget med, at hvis man har overskuddet og evnerne, så skal man også bidrage"

Hanna Line Jakobsen

“Det er i orden at lære sine børn, at man må sætte sine egne behov til side for at hjælpe andre og ikke altid kan lave det, man lige pt. har mest lyst til”

Hanna Line Jakobsen

drage til at løse og ikke forsøger at motivere afdelingerne gennem mål om, at indsamlingen skal blive den mest givende nogensinde.”

”Hos os er det logisk, men også andre steder skal man som leder være opmærksom på, at medarbejdere såvel som frivillige gerne vil arbejde for en sag og derfor gerne vil udfylde mål, de selv kan se, er fornuftige. Jeg tror, at jeg har meget godt greb om, hvad de frivillige brænder for, fordi jeg har været i organisationen i så mange år. Så ledelsesteori er godt, men det er som refleksion og ikke som manual.”

”I går, da jeg holdt foredrag, kunne jeg mærke, at min stemme knækkede over, da jeg skulle tale om Syrien. Det var beretningen om, at børnene i flygtningelejrene ofte tisser i sengen om natten, fordi de er så bange. Det gik helt ind under huden at fortælle om det, og min søn havde lige tisset i sengen samme nat, fordi han havde feber. Jeg havde stået om natten og bandet over, at jeg skulle til at skifte sengetøj og nattøj og alt muligt, og mens jeg stod og holdt tale, kunne jeg jo bare mærke, hvordan det måtte være for de mødre, der ikke kunne skifte børnenes tøj eller madrasser eller vaske barnet.”

Trives med travlheden

Lærer du også dine egne børn, at de skal hjælpe andre?

”Min søn Frederik sagde forleden, ’Åh,



BLÅ BOG

HANNA LINE JAKOBSEN

- 34 år, præsident for Røde Kors.
- Projektchef hos Det Obelske Familiefond.
- Uddannet fra RUC i offentlig forvaltning og diplomuddannelse i ledelse.
- 2005-2009 Landsformand for Ungdommens Røde Kors.
- 2009-2014 Medlem af bestyrelsen og siden vicepræsident for Røde Kors.
- Gift og har to børn.

du skal altid snakke med folk, vi ikke kender’. Vi havde mødt en dame foran posthuset, som havde hentet en kæmpe pakke, hun umuligt kunne bære hjem, og så smed jeg mine børn ud af Nihola-cyklen og lod dem gå, mens jeg transporterede damens pakke hjem. Det kan selvfølgelig være lidt irriterende for børnene, men de lærer jo ikke af, hvad man siger, men hvad man gør. Og det er i orden at lære sine børn, at man må sætte sine egne behov til side for at hjælpe andre og ikke altid kan lave det, man lige pt. har mest lyst til.”

Der bliver diskret kigget på uret. Vi har ikke hele dagen, kan man mærke. Desuden har vi aftalt at stikke ned på hjørnet til Røde Kors-butikken i Vestergade og tale med nogle af de frivillige. Men talestrømmen fortsætter, og kun én gang tøver hun. Det er, da hun bliver spurgt, hvordan pokker hun når at slappe af.

”Tja, jeg slapper nok ikke så meget af ... Men det er jo forskelligt, hvordan man er, og selvom jeg var i Skanderborg hele dagen i går og kom hjem halv tolv, så synes jeg, at jeg får ekstra energi af at møde engagerede mennesker. Når man er et ekstrovert menneske, så trives man med møder og forhandlinger og med at være på. Jeg nyder mit arbejde, og jeg klynker aldrig, for jeg synes ikke selv, at jeg har det hårdt. Det, kan man sige, er en ekstra gave ved at arbejde med mennesker, der *virkelig* har det hårdt – taknemlighed over sin egen skæbne.” ■





Risky business i Afrikas vækstmotor

Boko Haram, kidnappede skolepiger og mailsvindel er det de fleste forbinder med Nigeria. Men Nigeria er også **Afrikas største økonomi** med en købedygtig middelklasse, der tiltrækker investorer og virksomheder fra hele verden. Nu kan også danske iværksættere og virksomheder få hjælp med at navigere i det udfordrende marked. Danmark har åbnet ny ambassade og handelskontor i landet.

Tekst og foto **Stine Kromann Dragsted**

I ndkøbscentre og internationale supermarkeds kæder skyder op i Nigerias hovedstad, Abuja. I Ceddi Plaza, et af de mere etablerede butikcentre, ligger Levis- og Legoforretninger side om side og frister hovedstadens mange velhavende nigerianere. Også Pandora har gjort sit indtog.

"Nigerianerne er vant til at smykke sig i det daglige, når de går på arbejde. Det er selvfølgelig noget af det, vi tog med i betragtning, da vi besluttede at bringe Pandora til Nigeria," fortæller danske Charlotte Obidairo.

Hun har åbnet fire butikker med Pandora-smykker i landet og står også bag Nigerias første Boconcept butik.

Hun ærgrer sig over, at alt for mange danske virksomheder forbinder Nigeria med terror, korruption og kaos og ikke med en vækstøkonomi. Med 175 millioner indbyggere byder landet på masser af forretningsmuligheder også uden for olie-sektoren.

"Selvfølgelig er der store og meget anderledes udfordringer, det er jo ikke som at åbne butik i Tyskland."

Mere end sort guld

"Det er ofte de helt lavpraktiske ting som infrastruktur og kulturelle forskelle, der giver de største udfordringer," siger Jonas Schwarz Lausten, som er iværksætter med fokus på Afrika og

blandt andet medejner af Nordic-hotellerne i Nigeria.

"En opgørelse viser, at strømafbrydelser sidste år kostede Nigeria tre procent af den samlede økonomi. Tænk hvis man kunne lægge det oveni de vækstrater på 6-8 procent, vi har set de sidste år. Her er et enormt potentiale."

Den nigerianske forretningsmagnat og investor, Paul Onwuanibe, er enig.

"Nigeria kunne vokse meget hurtigere, hvis det fik muligheden. Det handler om bedre politisk ledelse og mindre korruption."

Det er netop for at være til stede på Afrikas største vækstmarked, at Udenrigsministeriet sidste år åbnede en ambassade og et handelskontor i Nigeria. Håbet er at skabe arbejdspladser både i Nigeria og i Danmark.

"Nogle af de store danske virksomheder inden for fx søfart og rederi har været i Nigeria længe. Samtidig er der et kæmpe potentiale inden for landbrugsområdet, hvor dansk knowhow kan hjælpe med at genopbygge en sektor, der engang kunne brødføde hele landet, men nu er afhængig af import," forklarer Danmarks nye ambassadør i Nigeria, Torben Gettermann.

Han peger på, at de seneste års vækst ikke er sket inden for olie, men inden for sektorer som service, teknologi og detailhandel.

"Derfor ser vi som noget nyt, at danske virksomheder satser på detail- og servicesektoren. Det er vældigt interessant, for de henvender sig til et udvalgt, men voksende segment af nigerianere."

Et segment på omkring 20 millioner, der tilhører Nigerias nye middelklasse. De søger en almindelig middelklasselevsstil med gode madvarer, en

moderne hotelloplevelse eller lækre møbler og smykker.

"På et nyt vækstmarked som Nigeria er man nødt til at være risikovillig og tænke langt"

Jonas Schwarz Lausten, iværksætter

Dansk indtog i en turbulent tid

I de syv måneder ambassaden har været åben, har den politiske, økonomiske og sikkerhedsmæssige situation udviklet

sig drastisk.

Presset af en tæt valgkamp har Nigerias præsident med hjælp fra Nigerias nabolande indledt en storstilet militær-offensiv imod den islamistiske oprørsgruppe Boko Haram, som alene sidste år dræbte 10.000 nigerianere i Nordøstnigeria.

"Det giver en ny sikkerhedssituation, »

selvom det nok vil tage tid at bremse Boko Haram helt og forhindre de selvmordsbombeaktioner, vi oplever, de nu griber til,” siger Torben Gettermann.

”Men det er vigtigt at huske, at det er i den sydvestlige del af Nigeria – flere tusinde kilometer fra Boko Harams hovedborg i nordøst – at de fleste handelsinteresser ligger.”

Imens Nigerias nordøstlige befolkning lider under islamistisk terror og ekstrem fattigdom, er landets økonomiske centrum i den sydvestlige del blevet forvandlet til en succesfuld kommerciel megahub under en mere effektiv og ansvarlig ledelse fra landets oppositionsparti.

I Afrikas største by, Lagos, med ca. 21 millioner indbyggere, leverer bystyret i stigende grad ydelser til befolkningen og opkræver skatter.

Det har mindsket betydningen af de oliepenge, den føderale regering fordeler.

Og nu står oppositionen for første gang samlet og har kastet deres støtte bag oppositionskandidat Muhammadu Buhari.

Buhari kommer fra nord og slog hårdt ned på korruption, da han i en kort periode var militærleder i Nigeria.

Ud over opbakningen fra det økonomiske centrum i sydvest nyder Buhari stor popularitet blandt den hårdt prøvede befolkning i Nordnigeria, som håber, at Buhari som muslim og tidligere general kan stoppe Boko Haram og skabe mere sikkerhed end den kristne præsident, Goodluck Jonathan, har magtet.

”Oppositionen har nu en reel chance for at sikre det første magtskifte i Nigerias unge demokrati. De har kørt en meget professionel kampagne, men det er stadig usikkert, hvad de vil politisk.”

Uanset hvem der kommer til at lede landet, står de med en økonomi, der

de seneste måneder har fået en mavepuster på grund af faldende oliepriser.

Selvom olieindtægter kun udgør femten procent af Nigerias bruttonationalprodukt, udgør de mellem 75 til 80 procent af den føderale stats indtægter.

”Vi har oplevet et stort fald i valutaen, og det påvirker virksomheder i Nigeria, som næsten alle køber i udenlandsk valuta og sælger i den lokale naira. Men netop fordi folk her er forberedte på den slags udsving og opererer med store margener på 60 til 80 procent, så ser vi ikke virksomheder dreje nøglen om.”

Men det betyder, at mange danske virksomheder lige nu sidder på hegnet og venter.

”Det dramatiske fald i oliepriser

giver nogle udfordringer for den nationale økonomi og selvfølgelig også for danske virksomheder, som skal tilpasse deres strategi til de muligheder, der ligger i den nuværende situation,” siger Torben Gettermann. Det er en politisk og økonomisk virkelighed, der ikke skræmmer Jonas

Schwarz Lausten.

Schwarz Lausten.

”Hvis man vil lave sikre investeringer, må man holde sig til de gamle markeder. På et nyt vækstmarked som Nigeria er man nødt til at være risikovillig og tænke langsigtet.”

Charlotte Obidairo mener heller ikke, den økonomiske eller politiske situation bør afskrække andre danske iværksættere og virksomheder.

”Ja, det er et udfordrende marked, men det er stadig det sted i Afrika, hvor det giver bedst mening at starte op. Krisen ændrer ikke på, at det er kontinentets største økonomi, og at afkastet, hvis du får hul på det nigerianske marked, er fænomenal.”

Ikke for de sarte

Men træerne vokser ikke ind i himlen, og Nigerias blakkede ry, når det gælder korruption, snyd og bedrag, er ikke kommet uforskyldt.

”Tommelfingerreglen er, at hvis det er for godt til at være sandt, så holder det nok ikke. Det gælder om at læse på lektien, så man får undersøgt, om man nu også har fat i den rigtige partner,” siger ambassadør Torben Gettermann.

Og så skal man holde en ren linje, når det gælder korruption.

”Det kan godt tage længere tid, når man har med myndigheder og det nigerianske bureaukrati at gøre, men det kan betale sig på sigt. Det gælder om at markere, at man ikke lader sig presse.”

Det er et langt sejt træk, og der er ingen hurtige gevinster.

Og så er det altafgørende at indgå strategiske alliancer med lokale samarbejdspartnere, som bygger på tillid, mener Jonas Schwarz Lausten.

”Det er nødvendigt med en lokal partner, som kan hjælpe – fx med den kulturelle forståelse. Som dansker må man acceptere, at det er os, der er anderledes og skal lære at lave forretning i Nigeria.”

Det kan være noget så simpelt som at finde ud af, at det er normalt at give bleer og sæbe i barselsgave til ansatte og ikke blomster eller babytøj, som i Danmark.

Og fordi markedet er så anderledes, er det helt nødvendigt at gøre sit hjemmearbejde, forklarer Charlotte Obidairo, der snart åbner endnu en Boconcept butik i landet. Her kan den nye ambassade og handelskontoret spille en vigtig rolle med at klæde danske virksomheder på.

”Nigeria er ikke for sarte sjæle, og det tager en god portion professionel ambition at få succes. Nigerianerne er benhårde til at forhandle, og så arbejder de døgnnet rundt og forventer, at du gør det samme. At gøre forretning i Nigeria er ikke et job, men en livsstil.” ■

“Nigerianerne er benhårde til at forhandle, og så arbejder de døgnnet rundt og forventer, at du gør det samme”

Charlotte Obidairo, Boconcept



Læs mere og
tilmeld dig på
[djoef.dk/
sommerpitstop](http://djoef.dk/sommerpitstop)

Er du selv på din to-do-liste?

**Deltag på sommerkursus og sæt dig selv i spil på helt nye måder.
Kom til Djøfs sommerpitstop 2015**

Når alle deadlines op til sommerferien er hakket af, når en del af kollegerne er taget på ferie og mødekalenderen er næsten tom, er der endelig tid til at investere i noget helt andet. Afsæt en dag til fordybelse med professionelle undervisere. Sæt ord på dine udfordringer og få inspiration til, hvordan du møder frisk ind efter sommerferien med ny energi og attitude.

Vælg mellem 8 dagskurser, der alle giver dig konkrete værktøjer, du kan bruge direkte i din hverdag:

- > Bedre facilitering – 29. juni 2015
- > Som du spørger, får du svar – 29. juni 2015
- > Lær at improvisere – 30. juni 2015
- > Tjek din mentale robusthed – 30. juni 2015
- > Konstruktiv feedback – 1. juli 2015
- > Mix dit budskab til situationen – 1. juli 2015
- > Personlig power med stemme og krop – 2. juli 2015
- > Planlæg bedre, og få nye vaner – 2. juli 2015

Tid: Alle 8 kurser foregår kl. 9.00-16.30
Sted: Djøf, Gothersgade 133, København
Pris: 3.900 kr. ekskl. moms pr. dag



djøf

JORDEN RUNDT

Af Mikkel Krogh

Verdens rigeste i 2015

1. Bill Gates (USA)

78,5 milliarder dollars. Microsoft.

2. Carlos Slim Helu (Mexico)

77,1 milliarder dollars. Telekommunikation.

3. Warren Buffet (USA)

72,7 milliarder dollars. Berkshire Hathaway.

4. Amancio Ortega (Spanien)

64,5 milliarder dollars. Zara.

5. Larry Ellison (USA)

54,3 milliarder dollars. Oracle.

6. Charles Koch (USA)

42,9 milliarder dollars. Koch Industries.

7. David Koch (USA)

42,9 milliarder dollars. Koch Industries.

8. Christy Walton (USA)

41,7 milliarder dollars. Wall-Mart.

9. Jim Walton (USA)

40,6 milliarder dollars. Wall-Mart.

10. Liliane Bettencourt (Frankrig)

40,1 milliarder dollars. L'Oreal.

Kilde: Fortune.com



Foto Shutterstock

Kina skruer op for militæret

På trods af faldende vækstrater øger Kina sit militære budget med 10 procent i 2015. Det skriver magasinet Time.

Det er femte år i træk, at Kina øger budgettet til hæren med mindst end 10 procent. I 2014 brugte landet ca. 145 milliarder dollars på militære udgifter. Både Pentagon og andre militære analytikere vurderer dog, at budgettet i virkeligheden er 40-50 procent højere, da det ikke inkluderer import af højteknologiske våben, udvikling af nye våben samt andre programmer.

Kina – der har verdens største stående hær på 2,3 millioner soldater – når dog ikke USA til sokkeholderne. I 2015 forventer USA at bruge 534 milliarder dollars på militæret. Hertil kommer udgifter til missionerne i Afghanistan, Irak og Syrien på 51 milliarder dollars.

Europæiske storbanker dumper i stresstest

Bankgiganterne Deutsche Bank og spanske Santander er ikke godt nok polstret til at modstå fremtidige kriser, skriver EUobserver.

Konklusionen kommer fra US Federal Reserve på baggrund af en nylig stresstest, der skal sikre, at skatteborgere ikke igen ender med regningen i tilfælde af en ny finanskris.

US Federal Reserve tester løbende de 31 långivere, der har aktiver for mere end 50 milliarder dollars i USA. Deutsche Bank og Santander var de to eneste banker, der dumpede testen.

Det var første gang siden 2009, at alle amerikanske banker bestod testen.



Foto Shutterstock

♥ Du kan blive hurtigere rask som Djøf-medlem

Djøf og Codan har sammensat en unik sundhedsforsikring til Djøf-medlemmer – Codan Sundhed Behandling. Med den får du gode råd til forebyggelse, og du kommer hurtigt i behandling, hvis uheldet er ude.

Med Codan Sundhed Behandling får du blandt andet:

- Kortere ventetid og hurtigere behandling.
- Genoptræning og behandling af fx kiropraktor og fysioterapeut.
- Psykologhjælp ved fx stress.
- Adgang til Codans digitale sundhedsportal – et værktøj der i samarbejde med SundhedsDoktor inspirerer til et sundere liv.

Priser fra
1.420 kr. pr. år*

Ring til os på 33 55 30 80 og hør mere.

Jobsamtaler er ikke til at stole på

At en ansøger **klar**er sig godt ved en jobsamtale, siger ikke ret meget om, hvordan hun vil klare jobbet. Ny forskning afdækker svaghederne ved samtaler.

Af Mikkel Arre / Illustration Mikkel Henssel

At der skal jobsamtaler til, når man vil ansætte en ny medarbejder, er så intuitivt for noget nær alle virksomheder, at fremgangsmåden aldrig bliver diskuteret. Først udvælger man en flok kandidater, og så kører man en runde jobsamtaler for at finde ud af, hvem der er den bedste til jobbet. Med andre ord er formålet med samtalerne at forudsige, hvordan ansøgerne vil klare sig i jobbet.

Alligevel oplever alle typer arbejdsgivere fra tid til anden, at det, der virkede som den helt rigtige medarbejder, viser sig at være den forkerte. Det skyldes, at jobsamtaler egner sig skidt som redskab til at spå om, hvordan kandidater vil præstere, hvis de bliver ansat.

Det er en af hovedpointerne i psykolog Lars Lundmanns nyligt forsvarede ph.d.-afhandling, der afdækker en række svagheder ved jobsamtaler, som vi kender dem. Svaghederne skyldes især de antagelser om menneskers personlighed og om vores evne til at forudsige adfærd, som ligger til grund for overhovedet at afholde jobsamtaler.

"De fleste tror, at man kan bedømme folk nogenlunde korrekt ud fra en samtale, og at man kan forudsige deres jobperformance. Hvis ikke man kunne det, hvorfor skulle man så ellers holde samtaler? Men det kan man ikke, for folk forandrer sig og bliver påvirket af omgivelserne," siger Lars Lundmann og påpeger, hvor meget der ændrer sig, når man får nyt job: chefen, kollegerne, virksomhedskulturen, opgaverne – og meget mere.

Ansøgere tilpasser sig

Som afsæt for forskningsprojektet har Lars Lundmann observeret 49 jobsamtaler i vidt forskellige offentlige og

private virksomheder samt rekrutteringsfirmaer og derefter interviewet jobinterviewerne. I afhandlingen understreger han, at det ikke er interviewerne, der gør noget galt. Det er selve jobsamtalekonceptet, der skaber problemer.

En af grundene er, at samtalerne i høj grad bygger på selvrapportering. Det er kandidaten selv, der skærer cv'et til, taler med ansættelsespanelet og udvælger referencerne. Det kræver en tillid til kandidatens selvindsigt og ærlighed, som interviewerne er lidt for velvillige til at udvise.

"Interviewerne ser ikke kandidaten i action, og derfor bliver de nødt til at antage en masse ting. De antager fx, at kandidaten ikke lyver eller siger det, som intervieweren gerne vil høre. Men det gør kandidaterne, og som interviewer kan du ikke vide, hvornår ansøgeren gør det," siger Lars Lundmann.

Konteksten farver vurderingen

Selve samtalen, hvor man som kandidat sidder over for en eller flere interviewere, er for langt de fleste helt forskellig fra den type opgaver og arbejdssituationer,

som jobbet vil byde på. Det er trods alt de færreste job, der går ud på at tale om sig selv.

På den måde er konteksten fundamentalt anderledes end den arbejdshverdag, som kandidaterne vil komme ind i. Men kun et fåtal af interviewerne i Lundmanns studie tilskrev konteksten en betydning for, hvordan de vurderede kandidaterne.

"Jobsamtaler får os til at agere anderledes, end vi ville på jobbet. Der vil vi fx indgå i samspil med kolleger, hvilket man ikke kan teste ved en jobsamtale. Hvis en ansøger virker spændende, er den vurdering jo påvirket af situationen. Om hun også er det, når hun starter i jobbet, aner man ikke."

"En god jobperformer ikke er noget, man finder – det er noget, man skaber"

Lars Lundmann, psykolog



Konkrete eksempler og cases er ikke hele løsningen

I sin forskning har Lars Lundmann undersøgt, hvad interviewerne lægger mest vægt på, når de vælger, hvem der skal have jobbet. Det hyppigste var, at personlig tiltrækning betød mest. Et resultat, der ligger helt i forlængelse af norsk forskning om, hvor afgørende social kemi er ved en samtale.

Tiltrækning er imidlertid et ret tilfældigt grundlag for en ansættelse – ikke mindst i situationer, hvor ansættelserne ikke selv skal arbejde tæt sammen med den nye medarbejder. Vil man øge pålideligheden, er der flere mulige greb, fortæller Lars Lundmann og peger dels på strukturerede samtaler, hvor alle får samme spørgsmål, og dels på at bede om konkrete eksempler a la ”hvordan ville du gøre, hvis du stod i denne situation?” Også her giver samtalen form dog begrænsninger. For svarer det, kandidaten lige kan finde på midt i samtalen, til det, hun ville kunne, hvis hun havde bedre tid?

Caseopgaver indebærer nogle af de samme problemstillinger, forklarer Lundmann. For godt nok giver en kandidats løsningsforslag til en case noget konkret at vurdere hende ud fra. Men igen kan rammerne omkring casen svække realismen: Hvis man fx beder kandidaten møde halvanden

time før samtalen, sætter hende ind i et lukket lokale og beder hende løse opgaven – hvor meget fortæller resultatet så om, hvad hun ville kunne præstere, hvis hun skulle løse opgaven som en del af en almindelig arbejdsdag?

Motivation er det afgørende

Skal man for alvor luge ud i problemerne ved jobsamtaler, er der ifølge Lars Lundmann brug for en helt anden tankegang og et andet rekrutteringssystem. Først og fremmest skal arbejdsgiverne indse, at ”en god jobperformer ikke er noget, man *finder* – det er noget, man skaber,” som Lundmann formulerer det.

”Om du bliver god i jobbet, afhænger af de rammevilkår, du får via bl.a. arbejdsmiljø og feedback. Men det er alt sammen noget, der sker *efter* jobsamtalen. Man kan se samtalen som første skridt i skabelsesprocessen: Som arbejdsgiver skal man motivere den nye medarbejder til at gøre det rigtige. Derfor skal man bruge samtalen til at finde ud af, om kandidaten kan blive motiveret. Jobsamtalen bør altså i stedet handle om at finde ’nitterne’ – dem, der ikke kan tilpasse sig – og sortere dem fra.” ■

Ledere skal demontere stress-bomber

I skal se efter skam. Sådan lyder ledelsesforsker **Pernille Steen Pedersens** råd til ledere, der vil hjælpe stresstruede medarbejdere, inden det er for sent, og medarbejderne bliver sygemeldt med stress.

Af Lars Lønstrup, freelancejournalist / Foto Pelle Rink



RESUME

Den stressede medarbejder har meget svært ved at modtage hjælp fra sin leder pga. skam, siger Pernille Steen Pedersen. Hun forsker i sammenhængen mellem ledelse og stress.

"Skamfølelsen går igen i alle mine interviews, og den begynder med, at medarbejderen er utryk og føler sig usikker på, om 'min leder synes, at jeg gør det godt nok?'"

Pernille Steen Pedersens første råd til ledere, der skal hjælpe en stresstruet medarbejder, er at identificere medarbejderens skamform.

"Vi har alle en unik blanding af både problemløser og procesmester i os, men når vi bliver stressede, bliver den ene skamform dominerende ift. den anden," forklarer Pernille Steen Pedersen. I interviewet beskriver hun begge skamformer og rådgiver ledere, der vil hjælpe en stresset medarbejder.

Når en medarbejder bliver sygemeldt med stress, har der allerede gennem noget tid været tegn på, at han eller hun ikke havde det godt.

Men medarbejderens signaler blev ikke opfanget og omsat til handling af lederen i tide, og nu betaler både medarbejderen og arbejdspladsen prisen. Havde lederen haft antennerne ude, kunne han have demonteret den tikende stressbombe, som medarbejderen bar rundt på; og dermed kunne medarbejderen have undgået en smertefuld sygemelding, og arbejdspladsen en stor udgift.

Det er Pernille Steen Pedersens optik på den bølge af stress-relaterede sygemeldinger, som er virkeligheden på det danske arbejdsmarked anno 2015. Og hun udfolder sine pointer i en ph.d.-afhandling, som hun netop har afleveret på CBS.

Dermed skriver Pernille Steen Pedersen sig ind i en nyere forsknings-tradition for at relatere stress til uhen-sigtsmæssig ledelse – eller ligefrem "livsfarlig ledelse", som en succesrig bog af ledelsesrådgiveren Christian Ørsted hedder.

Men med en vigtig forskel, fremhæver Pernille Steen Pedersen selv:





Mit mål er give ledere nogle konkrete og praktiske løsninger, som de kan bruge til at forebygge, at stressen bliver invaliderende for den medarbejder, der er ramt, siger Pernille Steen Pedersen.

”Jeg synes, forskningen i sammenhænge mellem stress og ledelse indtil nu har savnet nysgerrighed på, hvordan vi kan forebygge og undgå, at så mange bukker under med stress og må sygemeldes. Mit mål er give ledere nogle konkrete og praktiske løsninger, som de kan bruge til at forebygge, at stressen bliver invaliderende for den medarbejder, der er ramt.”

Pernille Steen Pedersens forskning er dermed i allerhøjeste grad anvendelsesorienteret, og projektet er da også et erhvervs-ph.d.-projekt.

Det betyder, at en privat aktør – i dette tilfælde den psykiatriske klinik, PPclinic – betaler hovedparten af Pernille Steen Pedersens løn. Det gør PPclinic med henblik på at udbyde forskningsbaseret ledelsesrådgivning, der giver ledere nye metoder til at forstå og hjælpe stresstruede medarbejdere, oplyser hun.

Pernille Steen Pedersen er cand. scient.pol. og kommer fra en baggrund som ansat i Beskæftigelsesministeriet, hvor hun bl.a. arbejdede med sygefravær. Her kunne hun se, at den ellers meget store indsats for at nedbringe omfanget af stressrelaterede sygdomsmeldinger ikke rigtig bar frugt, og det gav hende mod på gennem egen forskning at skaffe ny viden.

Stress ændrer virkelighedsopfattelsen

Som led i sit forskningsprojekt har Pernille Steen Pedersen gennemført 40 interviews om stress med 25 medarbejdere og 15 ledere, der er godt fordelt på alder og køn og mellem offentlig og privat ansættelse.

Disse interviews peger på, at der opstår en splittelse, når medarbejderen bevæger sig ind i en stresstilstand; en splittelse mellem hvad medarbejderen

på den ene side rationelt kan indse om sin egen tilstand, og hvad han/hun på den anden side formår at handle ud fra.

”Når man er stresset, forringes ens evne til at tænke klart og gøre det rigtige for en selv. Derfor er det et problem, at mange af de metoder, som ledere i dag har til rådighed, når de skal hjælpe stress-truede medarbejdere, i virkeligheden er konstrueret til medarbejdere, som ikke er stressede,” siger Pernille Steen Pedersen.

Det er fx udbredt, at ledere prøver at fjerne opgaver fra den stresstruede medarbejder eller opfordrer medarbejderen til at sige fra, når han/hun føler sig presset. Ligesom en populær metode er at overbevise medarbejderen om, at han/hun er dygtig og værdsat af arbejdspladsen – ud fra en forventning om, at ros vil give den stress-truede medarbejder lidt ro og lindring.

”Men min forskning viser, at metoder som disse ikke virker over for mennesker, der har en stresset tankegang. Medarbejderen, der skal sige fra og arbejde mindre, arbejder mindst lige så meget som før og nogle gange endda mere, og den stressede medarbejder, der får ros, tror ikke på den. Eksempelvis sagde en af mine interviewpersoner, at hun fik så meget ros af sin chef, at hun følte sig ”som en løgner”.

Skamfølelsen går igen

Den stressede medarbejder kan ikke tage lederens hjælp til sig, fordi han/hun skammer sig, forklarer Pernille Steen Pedersen.

”Skamfølelsen går igen i alle mine interviews, og den begynder med, at medarbejderen er utryg og føler sig usikker på, om ’min leder synes, at jeg gør det godt nok?’. Efterhånden som usikkerheden bliver mere fremherskende, og medarbejderen får det dårligere og dårligere med at gå på arbejde, begynder medarbejderen at lede efter en årsag ud fra en ansvarslogik, der handler om, hvem der bærer skylden.”

“Når man er stresset, forringes ens evne til at tænke klart og gøre det rigtige for en selv”

Pernille Steen Pedersen

Pernille Steen Pedersen finder, at der er to forskellige former for skam. Den ene skamform, som rammer de såkaldte problemløbere, har tendens til selvbebrejdelse, mens den anden skamform, som rammer de såkaldte procesmestre, har tendens til at bebrejde lederen eller kollegerne. Men uanset hvem der tillægges skyld, oplever medarbejderen en konstant angst for at "blive afsløret", og det er her, skammen opstår.

"Skam ødelægger tilliden og kommunikationen mellem en leder og en medarbejder, og gør det meget svært for en medarbejder at modtage anerkendelser eller handlingsanvisninger. Og samtidig er det en følelse, der smitter, så lederen også kan begynde at føle skam ved at se medarbejderen i krise uden at være i stand til at hjælpe vedkommende."

Resultat: Den tikkende stressbombe, medarbejderen bærer rundt på, bliver ikke demonteret, før den går af og resulterer i en sygemelding.

"Bortset fra at en sygemelding altid er et smertefuldt nederlag for den berørte medarbejder og leder, reducerer sygemeldingen også medarbejderens mulighed for hurtigt at blive rask og velfungerende igen. Næsten al stressforskning viser, at der er langt større sandsynlighed for at få bugt med et stressproblem, hvis man bevarer den daglige tilknytning til arbejdspladsen samtidig med, at der sættes ind imod stressproblemet. Men det kræver altså, at indsatsen sættes ind i rette tid, og her har lederen en nøglerolle, fordi lederen kan dæmpe medarbejderens usikkerhed og reducere hans eller hendes skam," siger Pernille Steen Pedersen.

Find medarbejderens skamform

Det første råd til ledere, der skal hjælpe en stresstruet medarbejder, er at identificere medarbejderens skamform.

"Vi har alle en unik blanding af både problemløser og procesmester i os, men når vi bliver stressede, bliver den



BLÅ BOG

PERNILLE STEEN PEDERSEN

- 38 år.
- Cand.scient.pol., København Universitet, 2002.
- Fuldmægtig i Beskæftigelsesministeriet indtil 2011.
- Erhvervs-ph.d-studerende ved PPclinic/Institut for Ledelse, Politik og Filosofi, CBS. November 2011-2015.
- Har siddet, og sidder fortsat, i en række følgeforskningsgrupper i forhold til Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) med forskning omkring beskæftigelse og personer med handicap.
- Er ved at finde finansiering til at fortsætte sin forskning i ledelse i et post.doc-projekt.

LÆS MERE:

- Kristensen, A.R. & Pedersen, M. (2013): Strategisk selvledelse – ledelse mellem frihed og forretning. Gyldendal Business.
- Hedegaard Hein, Helle (2013): Primadonnaledelse, Gyldendal Business.
- Ørsted, Christian (2013): Livsfarlig ledelse. Forstå de psykologiske mekanismer, der styrer dit arbejdsliv. Peoples Press.

ene skamform dominerende ift. den anden," forklarer Pernille Steen Pedersen.

Problemløseren vil reagere på et øget stressniveau ved at fordybe sig i arbejdsopgaverne og undgå eller direkte afvise hjælp og gode råd fra leder og kolleger. Så hvis man som leder kan se en medarbejder, der isolerer sig med sine opgaver og signalerer utilfredshed med de krav/betingelser, der gælder ift. opgaven, skal man sætte ind med hjælp, der relaterer direkte til opgaven.

Hvis medarbejderens stress fx er udløst af ændrede krav til den kvalitet, opgaven skal løses med – hvilket er ret forekommende i en besparelsesramt offentlig sektor, hvor øgede dokumentationskrav tillige æder medarbejdernes tid – skal lederen populært sagt overbevise medarbejderen om, at det ikke skal være perfekt, bare det bliver færdigt.

"Lederen skal overtage problemløserens skam og sige: Jeg ved godt, at du gerne vil lave et notat på 10 sider, hvis det skal leve op til dine succeskriterier. Men opgaven er løst 100 pct., og jeg er 100 pct. tilfreds med et fem sider langt notat," siger Pernille Steen Pedersen.

I forhold til procesmesteren er ledelsesopgaven en helt anden.

"Procesmesteren vil reagere på et øget stressniveau ved at signalere behov for at blive taget hånd om og forstået. Så her er ledelsesopgaven at skabe rum for, at den stressede medarbejder kan åbne op og forklare, hvad der er galt. Samt give medarbejderen en følelse af at blive set og hørt. Det vigtigste for procesmesteren er at blive mødt og inddraget i et fællesskab på arbejdspladsen. Derfor begynder procesmesterens vej ud i stress ofte med, at der opstår sociale forandringer på arbejdspladsen. Eksempelvis i form af en ny leder, eller fordi medarbejderen skal arbejde mere på egen hånd, end han/hun har været vant til," siger Pernille Steen Pedersen. ■

Af
Christian-Philip
Lundahl og Mads
Anker Holt Sørensen,
Advokatgruppen



Hvorfor kan vi ikke blive advokatfuldmægtige?

Ligestilling er et ord, der er blevet brugt hyppigt gennem tiden, om det var mellem køn, race eller uddannelse. Netop med ligestilling inden for uddannelse er der stadig lang vej.

Retsplejeloven foreskriver nemlig, at det kræver en juridisk bachelor og kandidat for at kunne blive advokatfuldmægtig, hvorfor det ikke er muligt for cand.merc.(jur.) at blive advokatfuldmægtig mm.

Højesteretsdommer Jon Stokholm definerer:

”Juridisk rådgivning og i forbindelse hermed økonomisk og anden rådgivning til klienten samt repræsentation af denne for domstolene og over for andre offentlige myndigheder og organisationer i retlige spørgsmål og tvister.”

Advokatvirksomhed består altså af følgende fire søjler:

- Juridisk rådgivning.
- Økonomisk rådgivning.
- Anden rådgivning.
- Repræsentation over for retter og myndigheder.

Hvor det eneste, vi mangler, er repræsentation over for rette myndigheder?

For os er det et spørgsmål om at få de rettigheder, der følger med advokattitlen.

Det drejer sig særligt om to rettigheder: Retten til at markedsføre sig med juridisk rådgivning og endelig retten til at være procesadvokat - altså at repræsentere en klient i retten.

Vi ønsker ikke at blive set som konkurrenter til cand.jur.erne – snarere som komplementerende.

Vi anerkender, at cand.jur. uddannelsen giver kompetencer, som cand.merc. jur.uddannelsen ikke giver. Men det samme kan siges om cand.merc.jur.uddannelsen. Vi har kompetencer inden for juridiske områder som fx rets- og kontraktsøkonomi, skatteret, konkurrenceret, udbudsret og immaterialret der alle i høj grad er underbygget af økonomi, og vi ser derfor ingen grund til, at vi ikke skal have lov til at fungere som advokater i sager, der omhandler disse områder.

Det er klart, at vi ikke er kompetente inden for områder som familie-/arveret og strafferet, hvilket vi naturligvis ikke vil procedere i, hvilket alligevel ikke vil kunne lade sig gøre ifølge de advokatetiske regler 3.1.2.2. ”En advokat må ikke påtage sig en opgave, til hvis udførelse advokaten savner fornøden kompetence.”

Det stigende behov for specialisering inden for branchen har medført et større behov for, at jurister har flere kompetencer end blot de juridiske. Erhvervslivet er begyndt at anerkende og udnytte cand.merc.jur.ers kompetencer. Flere advokatvirksomheder fx Accura har flere cand.merc.jur.er ansat, det samme billede danner sig i mange ministerier, hvor der sidder cand.merc.jur.er, lige fra Naturstyrelsen til Konkurrence- og Selskabsstyrelsen. Ydermere har Kammeradvokaten oprettet et tre årigt graduate forløb for cand.merc.jur.er, der er parallelt med deres eksisterende advokatfuldmægtiguddannelse. Da de er blevet bekendt med de kompetencer, cand.merc.jur.uddannelsen giver, og eftersom branchen efterspørger supplerende kompetencer for, at virksomhederne kan imødekomme deres klients behov for rådgivning, der mange gange ligger i gråzonen mellem det rent juridiske og det økonomiske spektrum, har man valgt at oprette sådanne forløb. Alligevel vil man ikke kunne få lov at procedere i retten med sin egen sag, men man må derimod overdrage den til en anden kollega, som så må sætte sig ind i sagen.

Er der fra samfundets side ikke tale om et resurcespild og et dødvægtstab for samfundet, når et individ med en cand.merc.jur.uddannelse, der er i stand til at arbejde med en økonomisk og juridisk sag, i sidste ende er tvunget til at overdrage sagen til et individ med en cand.merc.uddannelse, udelukkende som følge af en forældet utidssvarende lovbestemmelse, som så må sætte sig ind i sagen og spille unødige arbejdstimer og muligvis ikke har samme økonomisk forståelse for det pågældende emne og dermed evt. kan tabe sagen i retten.

Denne ligestillingsproces har været længe undervejs, siden Foreningen af Erhvervsjurister blev nævnt i betænkningen nr. 1479 til ændringen af Retsplejeloven.

Retsudvalgets overvejelser: ”Udvalget er dog ikke afvisende overfor, at det på et tidspunkt vil kunne overvejes, om personer med f.eks. en cand.merc.jur.uddannelse bør kunne opnå advokatbeskikkelse.”

Tiden er inde til en ændring af Retsplejeloven, sagen har aldrig været vigtigere end nu, når branchen i højere grad efterspørger disse tværfaglige kompetencer, som cand.merc.jur.er besidder. ■

ROLIGT OG NABOVENLIGT PAR SØGER LEJEBOLIG

Vi flytter fra Odense til København - gerne omkring den 1.7. Vi er udadvendte, økonomisk bevidste, ikke-rygere og uden kæledyr. Max er kok og Nadja er marketingkoordinator. Husleje max 10.000 kr. og min. 60 m²/2 værelser. Vi vil gerne bo i Københavns kommune, på Frederiksberg eller i Valby. Kontakt nadjadahl85@hotmail.com Telefonnr.: 28116665

HUS I ROSKILDE C UDLEJES

Min familie og jeg skal flytte til det jyske for en stund og har derfor brug for at udleje vores dejlige hus i centrum af Roskilde fra 1. august 2015 til 31. juli 2016. Huset er en gammel, men ny renoveret (2012) murermestervilla på i alt 80 m², to værelser og et badeværelse på 1. sal og et åbent koncept med køkken, spiseplads og stue samt en dejlig stor entre i stueetagen. Huset indeholder også kælder med vaskerum. Til huset hører også en stor have og carport. Huset ligger på en lukket vej med godt 1,5 km til Roskilde St. samt gågaden. Husleje inkl. vand og varme: 13.000 kr./md. Kontakt diathomsen@gmail.com Telefonnr.: 20649925

EKSKLUSIVT 1/2 DOBBELTHUS SÆLGES, KIG TIL VANDET

Gedigent, solid og godt bygget 1/2 murstenshus fra 1999, opført af entreprenør Henry Jacobsen, beliggende centralt i den lille, eksklusive Rørvig bymidte. Klassiske hvide vægge, paneler og døre. Stueetagen med klinkegul m. gulvvarme. Førstesalen med lyst trægulv. Haven er smukt anlagt, med 2 dejlige fliseterrasser og et praktisk udhus til haveredskaber mm. God og stilren carport i forlængelse af udhus, med nem og direkte tilkørsel. Kontakt tekstogstreg@gmail.com Telefonnr.: 30570753

LEJLIGHED I KØBENHAVN SØGES - SENEST PR 1/6 2015

Jeg søger en ny lejlighed, da mit nuværende lejemål skal sælges. Jeg søger i Københavnsområdet, gerne fra indre København/Frederiksberg og ud mod Gentofte og Lyngby. Mine minimumskrav er: 2 værelser, 55 m², og så skal der være mulighed for egen vaskemaskine eller fælles vaskeri. Lejeperioden skal minimum være 2 år og senest fra 1/6 2015. Huslejen må maksimalt være på 7.500 kr./md. ekskl. forbrug. Lidt om mig: Jeg hedder Marianne Grunnet, er 28 år, ikke-ryger og har ingen husdyr. Jeg er uddannet matematik-økonom og har fast job ved DONG Energy som finansiel analytiker. Jeg er rolig og et ordensmenneske med styr på økonomien. Kontakt grunnet.marianne@live.dk Telefonnr.: 99555323

33-ÅRIG KVINDE SØGER LEJLIGHED

Jeg er en kvinde på 33 år, som i efteråret 2014 blev færdiguddannet cand.merc. i Økonomisk Markedsføring fra Copenhagen Business School. Jeg søger derfor min egen lejlighed. På grund af færdiggjort uddannelse er jeg nødt til at fraflytte min nuværende bolig senest 1. juni 2015. Jeg har en stabil indtægt, og er en sikker betaler, og kan betegnes af tidligere naboer som den venlige, men stille lejer. Jeg bruger min fritid på sport, specielt løb og går ofte ud og spiser med venner og familie. Desuden har jeg en stor passion for at rejse. Jeg er ikke-ryger og har ingen husdyr. Jeg søger en lejlighed i København (gerne Ø, K, S, V, N, eller Frederiksberg) på min. 50 m² til max 6.000 kr. pr. måned med indflytning medio/ultimo maj 2015. Kontakt dorthehansen20@hotmail.com Telefonnr.: 50599364

LILLE FAMILIE SØGER BOLIG

Bolig søges uden for Storkøbenhavn, gerne i området fra Sengeløse op mod Farum. Gerne uden for Ring 4. Min. 3 soveværelser/115 m². Lidt om os: Vi er mor med tre skolebørn, job i Glostrup, ikke-rygere, aktive og hjælpsomme og glade for naturen. Vi har en sød og rolig hund. Gerne lejlighed på gård, stuehus eller rækkehus. Vi påtager os gerne at hjælpe med have, snerydning, vedligehold eller andet praktisk. Kontakt lisbeth.maria@gmail.com Telefonnr.: 27204482

2-VÆR. PÅ FREDERIKSBERG MED ALTAN

Jeg sælger min skønne lejlighed på kanten af et af Frederiksbergs hyggeligste villakvarterer. 2-vær. på 70 m², masser af plads og nyt badeværelse. Altan med sol eftermiddag og aften, med udsigt til trætoppe og fuglekvidder. 5 min til metro og S-tog. Pris 2,195 mio.kr., meget lave fællesudgifter. Kontakt mettejep@gmail.com Telefonnr.: 51249334

CAND.POLIT. MED JYSKE RØDDER SØGER BOLIG

Jeg er en 27-årig færdiguddannet cand.polit. med fuldtidsjob i Finansministeriet. Jeg er en rolig og ordentlig jyd, som hverken ryger eller larm. Jeg søger en lejlighed i København til maks. 7.000 kr. om måneden eller andelslejlighed til maks. 1.200.000 kr. med en månedlig ydelse under 5.000 kr., gerne 2-3 værelser i København V, N eller Frederiksberg. Kontakt anne.nylev@gmail.com Telefonnr.: 26 28 84 96

1-2 VÆRELSES LEJLIGHED FRA JULI

Da jeg skal til udlandet for at arbejde indtil juli, søger jeg nu en lejlighed med overtagelse fra juli eller august. Gerne møbleret og længerevarende leje, men er fleksible på begge punkter. Jeg er en 34 årig kvinde, arbejder inden for kunst og kultur, er stille og rolig. Jeg nyder hjemmelivet og går op i at holde et rart og behageligt hjem. Jeg håber, at du har et hjem, som du vil leje til mig. Kontakt metteskriver@yahoo.co.uk Telefonnr.: 31251008

EKSKLUSIV LEJLIGHED PÅ VESTERBRO I KØBENHAVN

160 m² eksklusiv lejlighed på 4 sal med stor altan, 3 soveværelser, stor stue og dejligt køkken/alrum udlejes fra den 28/6 til den 24/7. Kontakt claus@billehoj.dk Telefonnr.: 60144323

FERIEBOLIG

STORT LANDHUS PÅ DET SMUKKE MØN I SOMMERFERIEN?

160 m² topklassisk landhus med plads til 6. Stor have med udsigt til Høje Møn og Østersøen. Sydvendt badestrand. Flere terrasser. Alt i køkkenudstyr, havemøbler, grill mm. 2 soveværelser med dobbeltseng. 1 atelier/værelse med to enkeltsenge. Trådløst internet, vaskemaskine, tv/dvd mm. Lejes ud i juni, juli og august. Kr. 5000,- for den første uge - og 4000,- for anden uge. Plus forbrug. Se mere på www.facebook.com/moenhus Kontakt morten@asbjornjensen.dk Telefonnr.: 28263111

CODAN

Som Djøf-medlem får du helt op til 32 % rabat i Codan

Mere end halvdelen af Djøfs medlemmer har allerede valgt at være forsikret i Codan gennem Djøf. Måske er det også noget for dig?

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

Codan Forsikring A/S, CVR 10529638. Der tages forbehold for trykfejl og dækkes med de forbehold og undtagelser, der følger af policetekster og betingelser. For at få 32 % i rabat, skal du samlet mindst 3 forskellige rabatgivende forsikringer i Codan, fx indbo-, ulykke- og bilforsikring.





Fører din ledelse til velfærd?

- kvalitet, effektivitet og trivsel i kommunal ledelse



Af **James Høpner**, efteruddannelseschef

De kommunale ledere tænker for meget på deres medarbejders trivsel og for lidt på borgerne og den velfærd, de efterspørger. Og tror man, at en diplomuddannelse i ledelse hjælper på dette, må man tro om. For lederuddannelserne ser ud til blot at gøre dette problem større.

Det er et par af de konklusioner denne bog ender ud i efter at have stillet 300 kommunale ledere godt 80 spørgsmål om alt fra deres trivsel i jobbet til, hvilke styringsværkstøjer de anvender. Skal den kommunale ledelse føre til mere velfærd, skal der således andre metoder i brug end dem, man anvender i dag, hævder forfatterne. Blandt andet en mere systematisk brug af den viden man sidder inde med om, hvad der virker og ikke virker i den kommunale velfærdsledelse. For meget kommunal ledelse baserer sig på en løsfornemmelse og en "plejer-kultur". Særligt på de kommunale institutioner.

Ja, det er en lidt ny sang, der spilles, ift. hvad flertallet af bøger om offentlig ledelse ellers plejer at spille.

Ledelsesmagt og -kraft

I deres undersøgelse af, hvordan de kommunale ledere ser på deres egen ledelse, og hvordan den kan skabe velfærd, tager de to forfattere, Ida Hoeck og Anne Jøker, afsæt i en diskussion, om der er den rette balance mellem ledelsesmagten og ledelseskraften i kommunerne.

Ledelsesmagten handler om lederes formelle placering i hierarkiet, og i hvilket omfang lederen har magten til at træffe beslutninger, der kan ændre organisationen. Ledelseskraften handler om evnen og viljen til at træde i karakter som leder. Herunder kraften til at begejstre og løse konflikter. Forudsætningen for, at den kommunale ledelse kan føre til velfærd, er, at lederne formår at bruge deres magt og

kraft på en balanceret måde, hævder de to forfattere. En balance som lederne i dag ikke ser ud til at mestre i tilstrækkelig grad. Der er for meget kraft og for lidt magt. Sagt med lidt andre

ord for meget fokus på anerkendelsen af medarbejderne og for lidt magtanvendelse for at få opgaverne løst.

Med dette lidt kontante afsæt bringes læseren ud på en rejse i de kommunale lederes tilgang til ledelse; hvad der driver dem, hvad deres fokus er, hvordan de ser på deres resultater, om magten er tilstrækkelig, hvilke styringsmulighe-

der de har, om de bruger den viden de har, hvordan kulturen ser ud, og slutteligt om de trives i deres ledelse. Kort sagt en lang og omfattende rejse ind i de kommunale lederes verden.

“Der er for meget kraft og for lidt magt... for meget fokus på anerkendelsen af medarbejderne og for lidt magtanvendelse for at få opgaverne løst”

Det er ikke nogen nem lille bog, forfatterne har skrevet. Tager man sig dog tiden til at læse den, får man til gengæld et sjældent nuanceret indblik i, hvordan den kommunale verden ser ud. Helt oppe fra kommunaldirektørens stol og hele vejen ned til de mange små ledelsestaburetter på de kommunale institutioner.

Desværre er sproget ikke det mest flydende. Mange sætninger starter med: "Vi har spurgt lederne om..." og slutter med; "Vores erfaringer som konsulenter er...". Jo længere man kommer i bogen, jo mere tung bliver den at læse. Det kan derfor anbefales at læse bogen i mindre dele for ikke at miste opmærksomheden undervejs. For bogens indhold fejler ikke noget. Det hører nemlig desværre til sjældenheder, at forfattere til ledelsesbøger udfører et så grundigt stykke analysearbejde, inden de udtaler sig om, hvad der er god ledelse. Forfatterne fortjener stor ros for den indsats.

Trods denne ros så mangler bogen dog en væsentlig ting: At komme tættere på, hvordan kommunal ledelse så rent faktisk kan føre til velfærd. For selvom det er interessant og tankevækkende at læse om de kommunale lederes selvbilleder, så mangler bogen i den grad analyser af, hvordan bestemte former for ledelse så konkret skaber mere velfærd.

Bogen baserer sig på antagelsen om, at vi får mere velfærd, hvis lederne tænker mere på borgerne end på medarbejderne. Umiddelbart en plausibel antagelse, men det kunne have været fint, hvis forfatterne havde givet et par konkrete eksempler, eller på anden måde havde dokumenteret denne påstand.

Man må derfor håbe, at forfatterne forsætter arbejdet med at lege "Spørge Jørgen" i den kommunale verden. Vi er blevet meget klogere med denne bog, men der er stadig meget, vi ikke ved om, hvordan ledelse i kommunerne kan føre til mere velfærd. ■

Fører din ledelse til velfærd? - kvalitet, effektivitet og trivsel i kommunal ledelse. Af Ida Hoeck og Anne Jøker. Jurist- og Økonomforbundets forlag, 2015.



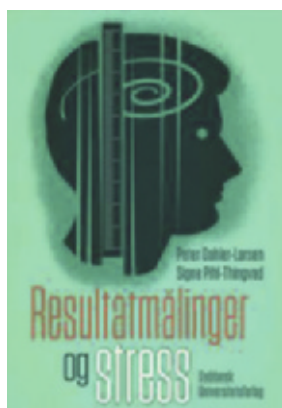
Danske succeser i Kina – Vinderstrategier på verdens største marked

Kinas økonomi bliver femdoblet i løbet af de næste 35 år, og danske virksomheder knokler for at få foden inden for på det kinesiske marked. Nogle tager syvmileskridt mod succes. Andre træder deres barnesko – og betaler prisen for fodfejl.

Hugo Gaarden samler trådene i et vue over de danske satsninger i Kina. Vi får indblik i mere end 30 virksomheders erfaringer

og fiaskoer og hører deres ledere og landechefer uddybe strategier for at operere i et land, hvor radikale forandringer er normen, og hvor de politiske vinde kan blæse enhver plan omkuld.

Danske succeser i Kina - Vinderstrategier på verdens største marked. Af Hugo Gaarden. Gyldendals Business, 2015.



Resultatmålinger og stress

Arbejdet for offentligt ansatte er præget af en veritabel bølge af resultatmåling, dokumentation og evaluering. Samtidig diskuterer man stress som et stigende problem. Få har imidlertid undersøgt, om der er en sammenhæng mellem de to fænomener.

I denne bog kortlægges resultatmålinger og stress blandt tre grupper af offentligt ansatte: Gymnasielærere, sprog lærere og jobkonsulenter.

Bogen henvender sig til ledere, ansatte, fagforeninger, konsulenter, forskere, undervisere og andre nøglepersoner med interesse

for arbejdsmiljø, og som gerne vil have svar på følgende spørgsmål:

Hvor meget fylder resultatmålinger for medarbejderne i det daglige?

Hvordan oplever medarbejderne, at resultatmålinger fungerer?

Hvilke organisatoriske forhold er afgørende for, hvordan resultatmålinger fungerer hos forskellige grupper?

Medvirker resultatmålinger til at skabe stress ud over, hvad gængse stressmodeller kan forklare?

Resultatmålinger og stress. Af Peter Dahler-Larsen og Signe Pihl-Thingvad. Syddansk Universitetsforlag, 2014.

OFFENTLIG ADM.

Helle Vibeke D. Johansen Jur. Leder
handicapafdeling Hedensted Kommune
17-03-2015

Mia Ekelund Møllerup Jur.
Specialkonsulent Arbejdsskadestyrelsen
02-03-2015

Uffe Kurt Jensen Oecon. Økonomisk
konsulent Region Sjælland,
Regionshuset 01-04-2015

Michael Kielsgaard Engelsbæk Scient.
pol. Arbejdsmarkedsdirektør Norddjurs
Kommune 01-04-2015

Christian Buch-Jepsen Jur.
Chefkonsulent Bygningsstyrelsen
02-03-2015

Mette Søs Henriksen Techn.soc.
Miljømedarbejder Hvidovre Kommune
01-01-2015

Rikke Lunøe Jur. Fuldmægtig
Skatteankestyrelsen 02-03-2015

Jakob Juul Møller
Samfundsvidenskabelig
Bacheloruddannelse Fuldmægtig
Grønlandske Kommuner 01-05-2015

Henrik Frankerup Emanuelsen Scient.
adm. Fuldmægtig Justitsministeriets
Departement 01-03-2015

Seyed Milad Javadi
Samfundsvidenskabelig
Bacheloruddannelse Strategisk
fuldmægtig Rigspolitiet 01-03-2015

André Schultz Christensen Scient.
pol. Fuldmægtig Erhvervs- og
Vækstministeriets Departement
03-11-2014

Lise Buchardt Scient.pol. Økonom
Grønlands Selvstyre (Grønland)
01-03-2015

Anja Lyager Degn Merc.
Kvalitetskonsulent Professionshøjskolen
University College Nordjylland (adm)
02-03-2015

Lisa Plønd Gundsø Mag. Fuldmægtig
Erhvervsstyrelsen, København
02-03-2015

PRIVATE

Maria Adamopoulos Jur.
Advokatfuldmægtig Dansk Industri
01/11/14

Steffen Kaas Rasmussen HA Indkøbs-
og udbudskonsulent Shared A/S
02-02-2015

Anne Selsøe Sørensen Scient.pol.
Konsulent Danske Sosu-skoler
16-03-2015

Marianne Edler von Eyben Jur.
Koncernjurist EDC-Gruppen A/S
17-03-2015

Solveig Høgh Larsen
Samfundsvidenskabelig
Bacheloruddannelse
Kommunikationsmedarbejder Kræftens
Bekæmpelse 26-03-2015

Marie Folke Bruun Scient.soc. Portfolie
Manager Nets Denmark A/S 01-03-2015

Michael Sloth Andersen HA SAP
Training Specialist Dovista A/S
12-03-2015

Nicholas T. Farr Scient.pol.
Sekretariatsleder Dfunk 01-03-2015



Tidspunkt: Tirsdag den 28. april 2015 kl. 17.00.

Juristernes og Økonomernes Pensionskasse afholder ordinær generalforsamling.

Indkaldelse med dagsorden, beretning og regnskab kan læses på www.joep.dk under Generalforsamling.

Indkaldelse, beretning og regnskab udsendes ikke længere, men medlemmerne kan rekvirere materialet hos JØP.

Sted:

**JØP, Flintholm Company House,
Dirch Passers Allé 76, 2000 Frederiksberg**

Deltagerkreds: Alle medlemmer af Juristernes og Økonomernes Pensionskasse.

Ikke tilstedeværende medlemmer af pensionskassen kan afgive stemme ved fuldmægtig. Fuldmægtigen, der kan være et andet medlem, kan have fuldmagt fra flere ikke tilstedeværende medlemmer. Der er ikke begrænsninger i det antal fuldmagter, som fuldmægtigen kan have. Af hensyn til generalforsamlingens afvikling henstilles det, at fuldmægtigen kommer i god tid, så der kan udleveres stemmesedler inden generalforsamlingens start.

Fuldmagt kan gives og tilbagekaldes elektronisk med brug af NemID. Gå ind på hjemmesiden under generalforsamling. Medlemmer, som ikke har NemID, kan hente fuldmagtsformular på hjemmesiden. Den underskrevne fuldmagt bedes indsendt til JØP forud for generalforsamlingen, så den er modtaget senest den 24. april 2015.

Fra kritiker til samarbejdspartner

Gennem sin ph.d. kritiserede Caroline Sophia Tarrow de præventive frihedsberøvelser, som politiet blandt andet udførte under COP15-mødet i København i 2009. Nu er hun begyndt som anklagerfuldmægtig og har et tæt samarbejde med netop politiet.

Af **Mads Matzon** / Foto **Peter Ernstved Rasmussen/Anklagemyndigheden**

? Hvordan føles det at skifte?

"Jeg kunne vist ikke have fundet større modsætninger, og det har været ret spændende at kaste mig ud i det. Det er meget teoretisk at skrive en ph.d., og jeg ville gerne supplere det med erfaring fra den praktiske verden. Jeg tror ikke, jeg kunne have fundet et job, hvor man praktiserer jura mere end her. Argumentationstræningen og den faglige ballast fra ph.d.-tiden kan jeg heldigvis bruge meget i mit nye job."

? Hvad laver du som anklagerfuldmægtig?

"Jeg møder i retten tre gange om ugen. Efter at du har været i gang i en uge, bliver du kastet ud i det. Det er 'learning-by-doing'. Så står du nede i retten alene efter at have haft en kollega med de første to gange. Du starter med små sager som tyveri og vold, og så avancerer du derfra."

? Hvad skrev du ph.d. om?

"Jeg skrev om præventiv frihedsberøvelse efter politiloven, som blandt andet blev brugt under COP15, hvor politiet anholdt demonstranter med knibtangsmåne. Jeg undersøgte, om bestemmelserne om præventiv frihedsberøvelse er i overensstemmelse med Menneskerettighedskonventionen."

? Er de det?

"Det klare budskab i afhandlingen er, at anvendelsen af præventiv frihedsberøvelse krænker Menneske-



rettighedskonventionens artikel 5, og jeg kommer også med anbefalinger til ændring af politiloven."

? Hvordan er det at samarbejde med politiet, som jo har udført præventiv frihedsberøvelse?

"Anklagemyndigheden i Danmark arbejder jo tæt med politiet, og det foregår meget professionelt, så der er ingen problemer der. Det, jeg laver, har jo heller ikke meget at gøre med præventive frihedsberøvelser." ■

INFO

CAROLINE SOPHIA TARROW, anklagerfuldmægtig i Nordsjællands Politikreds. Blev færdig på Jura i 2009 og begyndte på ph.d. i 2010. Skrev ph.d. i fire år med forskningsophold ved Oxford University og Menneskerettighedsdomstolen i Strasbourg samt som underviser i Straffeproses på KU. Har arbejdet frivilligt i Københavns Retsbistandskab de sidste otte år, hvor hun også sidder i bestyrelsen.

Dit Djøf

Information og medlemsfordele



Fire dage som ambassadør

Spændende samtaler, nye kontakter og et særligt sammenhold. Rollen som frivillig på Folkemødet 2014 var både udfordrende og berigende for **Else-Marie Rasmussen**, der til daglig er fuldmægtig i Danmarks Statistik.

Af Jan Aagaard / Foto: Pelle Rink

"Den bedste måde at opleve Folke-mødet på er ved at være aktiv." Sådan tænkte Else-Marie Rasmussen, da hun meldte sig som frivillig for Djøf på Folkemødet på Bornholm sidste år. Hendes antagelse viste sig at holde stik, da hun få uger senere bevægede sig rundt som ambassadør for Djøf blandt titusindvis af deltagere på Folkemødet.

"Som frivillig for Djøf møder og taler man med en masse forskellige mennesker, også virksomhedsledere og politikere, som man ikke normalt har adgang til. Det er både udfordrende og sjovt," siger Else-Marie, der bl.a. mødte statsminister Helle Thorning-Schmidt og finansminister Bjarne Corydon.

"Stemningen er uformel, og det er nemt at komme i kontakt med folk, når man går rundt med Djøf-logo

på jakker og T-shirts. Man får nogle spændende samtaler på tværs af forskellige interessefeltet og er med til at styrke fortællingen om, hvem djøferne er, og hvad vi kan. Og så giver det nogle ekstra point, når man fortæller, at man deltager som frivillig," siger Else-Marie.

Dagsorden om vækst

Som ambassadør var opgaven sidste år at gå i dialog med politikere, erhvervsfolk og organisationer om, hvordan djøfere kan være med til at skabe vækst særligt i mindre og mellemstore virksomheder.

"Vi blev grundigt briefet om vores opgave og fik et minikursus i at bruge Twitter forud for Folkemødet. Selve ambassadørrollen er det svært at forberede sig på – det skal simpelthen opleves," siger Else-Marie.

Hun tog det som en personlig udfordring at være opsøgende og aktiv gennem fire intensive dage på Folkemødet. Samtidig fremhæver Else-Marie samværet med de andre medlemmer som noget af det bedste ved oplevelsen. "Man får et helt særligt sammenhold i sådan en gruppe af frivillige. Det har givet mig meget at være med."

Folkemødet 2014

4 dage
665 arrangører
665 pressefolk
2.141 arrangementer
22.300 deltagere pr. dag



Bliv
#jobvækst-aktivist
på Folkemødet
2015



Eise-Marie Rasmussen medte
Helle Thorming-Schmidt på Folkemødet 2014.
Se interview side 48

Kan du skabe opmærksomhed om #jobvækst på Folkemødepladsen og på de sociale medier?

På Folkemødet i år sætter Djøf fokus på #jobvækst og sender et aktivistteam af unge djøfere til Bornholm. Sammen går vi i dialog med deltagerne på Folkemødet og viser vejen til #jobvækst på tværs af interesser og brancher. Vi tror på, at studerende, unge og virksomheder sammen kan skabe mere vækst og flere job.

Går du efter et job i det private erhvervsliv – eller arbejder du der allerede? Kan du skabe opmærksomhed om #jobvækst

på Folkemødepladsen og på de sociale medier? Så er det dig, vi har brug for på Bornholm.

Vi tager af sted sammen onsdag 10. juni og kører hjem lørdag 13. juni 2015.

Har du lyst og tid til at bidrage med dit talent og engagement, skal vi have din ansøgning inden 27. april 2015.

Se mere på djoef.dk/fm15

Et medlem spørger

Restferie

Jeg er ansat i en lille privat virksomhed og har to ugers ferie tilbage, som jeg har svært ved at nå at holde inden den 1. maj. Kan jeg få ferien udbetalt eller bruge den senere?

Efter ferieloven har du ret til at holde fem ugers ferie i et ferieår – og du har derfor ret til at holde den restferie, du har tilbage, inden 1. maj 2015, hvor ferieåret udløber.

Hvis du alligevel ikke får holdt alle dine feriedage, kan du kun få udbetalt feriepenge for ubrugt ferie ud over 20 feriedage, dvs. den femte ferieuge.

For at få feriepengene udbetalt skal du udfylde en blanket, som du kan finde på Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings hjemmeside star.dk fra den 1. maj 2015. Blanketten skal du senest den 30. september 2015 aflevere til din arbejdsgiver, som så udbetaler feriepengene.

Hvis du kan aftale det med din arbejdsgiver, kan den femte ferieuge også overføres til ferieåret 2015/2016. Aftalen skal

være skriftlig, og fristen for at indgå aftalen er også her den 30. september 2015.

Særlige feriefridage

Det er en anden sag, hvis noget af den frihed, du har til gode, ikke er ferie efter ferieloven, men derimod særlige feriefridage, der er aftalt i din ansættelse. Her kan vi ikke sige noget fast om, hvorvidt du kan få dem udbetalt eller overført.

Du må kigge i din kontrakt, personalehåndbog, husaftale eller lignende – og hvis det ikke står her, kan du forsøge at lave en aftale med din arbejdsgiver om at få dine overskydende særlige feriefridage udbetalt eller overført til næste ferieår.

Vil du
være aktiv i
Branchenetværk Løn?
Se hvordan på
[djoef.dk/
branchenetvaerk](http://djoef.dk/branchenetvaerk)

For medlemmer af Branchenetværk Løn

3 skarpe arrangementer

Pas på! Kvinderne kommer

Mens vi fejrer 100-året for kvinders valgret, spår fremtidsforskere, at kvinder i løbet af de næste 30 år overtager magten i verden. Kvinder bliver beslutningstagere og købestærke forbrugere, og det bliver derfor afgørende for virksomheder og organisationer at få succes hos kvinderne.

Oplægsholder er Anne-Mette Michaelsen, direktør for Powerkvinderne, cand.polit. og strategisk kommunikationsrådgiver.

22. april 2015 kl. 16.30-18.30, København

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/kvindesucces

Sats på den sociale kapital

Begrebet 'social kapital' fortæller om sammenhængen mellem produktivitet og trivsel. Hvis organisationer formår at løse deres kerneopgaver med en høj grad af samarbejde, tillid og retfærdighed, kan de skabe gode resultater på bundlinjen. Vel at mærke, samtidig med at der opnås et godt arbejdsmiljø.

Kom til gå hjem-møde om social kapital, og mød oplægsholdere fra den offentlige og den private sektor.

9. april kl. 16.30-18.30, København

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/socialkapital

Mød manden bag 'Mørkelygten'

Deltag i Branchenetværk Løns årsmøde 2015. Her kan du høre om aktiviteterne i branchenetværket og møde kolleger fra andre lønmodtagerorganisationer.

Mød også den prisbelønnede journalist Jesper Tynell, forfatter til bogen 'Mørkelygten'. Han går tæt på embedsmændenes rolle i statsadministrationen og sætter fokus på de dilemmaer, embedsmænd står over for, bl.a.:

- faglighed vs. politiske og karrieremæssige hensyn
- grænsen mellem loven og loyaliteten over for arbejdsgiver.

7. maj 2015 kl. 16.30-20, København

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/moerkelygten



Foto: Ricky John Molloy

Leder i kommunen



Sådan lander du et chefjob i kommunen

Er du på udkig efter en chef- eller direktørstilling i en kommune? Så kom til morgenoplæg, og hør, hvad der bliver lagt vægt på i rekrutteringsprocessen.

Oplægsholder er Bente Buhl Rasmussen, chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, som rekrutterer til en stor del af topchefstillingerne til kommunerne.

22. april 2015 kl. 8.30-10, København.

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/chefjob

Fører din ledelse til velfærd?

Hvordan ser det ud med kvalitet, effektivitet og trivsel i kommunal ledelse? Har lederne tilstrækkelig fokus på borgerne, eller er de i højere grad optaget af sig selv og medarbejderne?

Vær med, når sociolog Ida Hoeck og politolog Anne Jøker sætter fokus på det kommunale ledelsesrum – udfordringer, resultater og kultur. Oplægsholderne tager udgangspunkt i deres nye bog 'Fører din ledelse til velfærd?', som bl.a. bygger på en undersøgelse blandt flere end 300 kommunale ledere.

16. april 2015 kl. 17-19.30, København.

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/kommunalledelse

Kommunalreformen – 10 år efter

Nordisk Administrativt Forbund (NAF) og Djøf stiller ved to arrangementer skarpt på kommunalreformen i anledningen af dens 10-årsjubilæum.

Vi ser på de overordnede tendenser i udviklingen, siden reformen trådte i kraft.

Mød førende forskere, embedsmænd og politikere, bl.a. Sophie Hæstorp Andersen (i København) og Bertel Haarder (i Aalborg). Kom, og deltag i debatten.

16. april 2015 kl. 17-19.30, København

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/tikbh

11. maj 2015 kl. 17-19, Aalborg

Se mere, og tilmeld dig på djoef.dk/tiaal

Nyheder fra Djøf Forlag



Pris pr. titel kr. 200,-

Medlemspris kr. 160,-

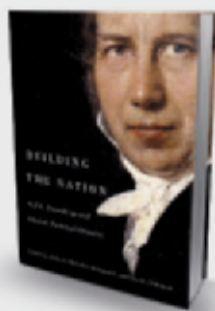
Kender du de største politiske tænkere?

Statskundskabens klassikere skildrer de vigtigste klassiske tænkere inden for statskundskaben. Serien giver dig en udførlig gennemgang af de enkelte tænkere og du får endvidere mulighed for at orientere dig i et fagligt væsentligt og interessant forfatterskab.

Hver bog i serien indeholder en kort biografi, en analyse af klassikerens faglige bidrag til statskundskaben, en påpegning af klassikerens påvirkning af andre statskundskabsteoretikere og en behandling af vedkommendes aktualitet for politik i dag:

»Serien er Danmarkshistoriens største med formidling af teoretikere inden for statskundskaben fra Platon og frem til Habermas. Hvert bind giver en analyse af forfatterskabet og dets nutidige relevans.«

Professor Peter Nedergaard,
ansv. redaktør



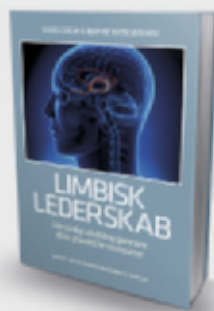
1. udgave 2015
453 sider
Kr. 395,-

Medlemspris kr. 316,-

Building the Nation N.F.S. Grundtvig and Danish National Identity

John A. Hall, Ove Korsgaard
& Ove K. Pedersen (red.)

Denmark became a nation amidst the turbulence of the nineteenth century, an era plagued by war, bankruptcy, and territorial loss. *Building the Nation* is an insightful study of this formation, emphasizing the crucial role of N.F.S. Grundtvig, the father of modern Denmark. During his lifetime, the kingdom of Denmark transformed from monarchy to democracy and moved from agrarianism to a modern economy – evolutions to which Grundtvig himself contributed. He has become a fundamental and inescapable reference-point for discussions about nation, democracy, freedom, religion, and education in Denmark and abroad.



1. udgave 2015
204 sider
Kr. 365,-

Medlemspris kr. 292,-

Limbisk lederskab Personlig udvikling gennem dine ubevidste ressourcer

af Chris Grew & Bjarne Nybo Jensen

Limbisk lederskab er et opgør med årtiers forsøg på at få deltagerne på lederkurser i en ofte inhomogen gruppe til at tro, at deres lederskabsevner kan løftes med mærkbar og langtidsholdbar effekt. Det kan man ikke – men lederne får ofte effektive værktøjer med hjem til håndtering af de daglige praktiske opgaver. Denne bog giver læseren en komplet udviklingsmodel og et struktureret procesforløb, hvor man arbejder med både de bevidste og de ubevidste ressourcer til udvikling og forankring af personlige lederskabsevner.

Læs mere og bestil online på djoef-forlag.dk



Bruxelles I-forordningen Med kommentarer

af Ketilbjørn Hertz

Titlen giver en grundig gennemgang af Bruxelles I-forordningen, og er opbygget som en kommentar til forordningens enkelte bestemmelser. Den inddrager fyldig retspraksis – ikke mindst fra EU-domstolen om Bruxelleskonventionen og 2000-Bruxelles I-forordningen – og medfører tillige en samlet kommentar til kapitler og afdelinger i forordningen.

2. udgave 2015
619 sider
Kr. 1.000,-



Medlemspris kr. 800,-



Statsstøtteren i EU – mellem ligebehandling og påvirkning af konkurrencen

af Sune Troels Poulsen

Denne bog analyserer statsstøttebegrebet i EUF-traktatens artikel 107, stk. 1, som afgrænser Kommissionens og medlemsstaternes kompetencer inden for statsstøtteområdet. Målet har særlig været at analysere, hvilken betydning hensynet til konkurrencen har ved vurderingen af, om en statsstøtteforanstaltning er omfattet af statsstøttebegrebet i EUF-traktatens artikel 107, stk. 1. Analyserne af statsstøttebegrebet er suppleret med analyser af Kommissionens vurdering af en støtteforanstaltningens forenelighed med den fælles interesse.

1. udgave 2015
412 sider
Kr. 750,-



Medlemspris kr. 600,-



EU-ret & Menneskeret

Michael Elmer (ansv. red.)

Tidsskriftet indeholder EU-Domstolens seneste domme, menneskerettighedsafgørelser samt relevante artikler, der sætter fokus på EU-ret og menneskeret. Artiklerne behandler bl.a. emner som ombudsmandens anvendelse af internationale regler, den internationale straffedomstol, familiesammenføring m.v. Tidsskriftet udkommer 6 gange årligt.

Årsabon.: kr. 1.500,-
Medlemspris kr. 1.200,-
(ekskl. eksp.gebyr)
Online årsabonnement:
Første år kr. 2.700,-
Herefter kr. 2.160,-

Abonnement:
forlag@djoef.dk

Årets første nummer af *EU-ret & Menneskeret* indeholder udover EU-domstolens seneste domme og menneskerettighedsafgørelser også artiklerne: "Er der en ret til at være forældre for personer med handicap?" og "EU-praksis 2014".



Debatmøde om kampen for og mellem alternative styringsidéer og ledelsesparadigmer



Økonomistyring og Informatik inviterer i samarbejde med bl.a. Djøf Forlag til debatmøde. Vær med, når vi diskuterer, hvilke konsekvenser den øgede centrale styring har haft for organisationernes effektivitet, den organisatoriske sammenhængskraft, innovationsevnen, m.v. Mød et panel af spændende ledere og forskere: Leon Lerborg, Mads Hermansen og Finn G. Johansen. Læs mere på djoef-forlag.dk

Den 29. april 2015
Kl. 16.00 – ca. 19.30
CBS "Kilen"
Kilevej 14 A/B, Ks48
2000 Frederiksberg

Tilmeld dig via
forlag@djoef.dk

Djøf-medl. deltager til en særlig pris af kr. 375,00 inkl. moms.



Djøfs Kurser og Uddannelser

Se mere på djoef.dk/kurser



"Kvalificér dit kursusvalg. Lad dig guide af Djøfs erfarne rådgivere, der kender dit arbejdsmarked og har fokus på hele din karriere"

Forretningsforståelse – helhed, værdi og strategi

I en global og digitaliseret verden med intens konkurrence, kompleksitet og stor dynamik er der brug for et nyt mindset hos medarbejdere i private virksomheder og offentlige organisationer. Med Djøfs nye uddannelse tager du genvejen til større indsigt i forretningsforståelse, så du kan agere værdiskabende og forstå helhederne til at skabe bedre resultater.

Tid og sted: opstart 20. maj 2015, København

Sommerpitstop 2015

Står du selv på din to-do-liste, er der noget, du vil reflektere over eller gøre anderledes efter sommerferien? Så kunne temaer som kommunikation og trivsel måske være noget for dig. På Djøfs endagskurser lærer du at være tydelig i din kommunikation, at understøtte relationerne, at styrke din robusthed eller at skabe nye planlægningsvaner, der øger din trivsel.

Tid og sted: uge 27 2015, København

Karriere med overskud – personlig effektivitet og udvikling

Er du parat til at supplere dine faglige og analytiske kvalifikationer med indsigt i dine roller i relationerne og forståelse for reaktioner i de løbende udfordringer? Med dette personlige udviklingsforløb får du redskaber til at folde dig ud i din karriere. På 6 moduler lærer du bl.a. at facilitere, formidle og forholde dig til, hvordan du udnytter dine ressourcer.

Tid og sted: opstart 24. november 2015, Snekkersten.

Introduktion til offentlig controlling

Få indsigt i controllerrollen og controllerfunktionen i den offentlige sektor. Du trænes i at afstemme forventninger og får en bred indføring i metoder og værktøjer til rollen og funktionen. Du lærer at planlægge, prioritere og udøve økonomisk styring, og du bliver klædt på til at begå dig i samspillet mellem økonomistyringen og organisationen.

Tid og sted: opstart 13. april 2015, København

Effektiv samtaletræning for ledere og HR – nu med jura

Samtaler om ansættelse, udvikling eller afvikling udfordrer ledere og HR-personer, fordi der er så meget på spil. På kurset lærer du, hvordan du kan forberede dig til de forskellige samtaleformer. Du får indsigt i juridiske regler og praksis ved samtalerne, og du træner, hvordan du holder fokus i en konstruktiv samtale med en etisk forsvarlig ramme.

Tid og sted: opstart 14. april 2015, København

Offentlig personaleret

Her får du et grundlæggende kendskab til og et overblik over de særlige regler og bestemmelser, der er gældende for offentligt ansatte, for eksempel de særlige krav til sagsoplysning, partshøring og begrundelse i personalesager. Vi viser dig også, hvordan de spiller sammen med væsentlige personalebeslutninger som ansættelse, forflyttelse og afskedigelse.

Tid og sted: 15.-16. april 2015, Snekkersten

Find dit nye job på

Djøfs jobunivers

Ledige stillinger (239)

Administration (134)

Analyse (85)

Finans, forsikring og bank (11)

Forskning og undervisning (13)

HR og personale (20)

IT og web (24)

Jura (34)

Kommunikation og medier (23)

Konsulent og rådgivning (33)

Kultur (4)

Ledelse (55)

Miljø (4)

Politik og samfund (48)

Salg og marketing (15)

Sundhed (4)

Økonomi og regnskab (67)

... se flere jobs og opret din egen jobagent på jobunivers.dk

Outplacement

En fordel for den opsagte
medarbejder og virksomheden

Vi dækker hele landet



HELudvikling
Outplacement siden 1991



4444 0635 • www.hel-udvikling.dk

Erik Bernskov





Sekretariatet for Energitilsynet søger økonomer og jurister

Vil du være med til at skabe ny regulering af elsektoren og arbejde med udviklingen af velfungerende energimarkeder?

Energitilsynet står over for en række nye udfordrende opgaver med at udarbejde og implementere regulering af elnetselskaberne og vi søger i den forbindelse en række nye medarbejdere til Center for Detail og Distribution. Vi søger også to nye medarbejdere til Center for Engros og Transmission, som har ansvaret for arbejdet med udviklingen af engrosmarkedet for el og gas og reguleringen af transmissionsnettet.

Juridisk chefkonsulent til Center for Detail og Distribution

Vi søger en juridisk chefkonsulent til at varetage ansvaret for den juridiske kvalitet i sagsbehandlingen i kontoret og bidrage til arbejdet med udformning af ny regulering.

Du vil blive ansvarlig for udarbejdelse af både sager som skal forelægges Energitilsynet til beslutning, og sager som afgøres på sekretariatsniveau samt udarbejdelse af indlæg til Energiklagenævnet. Du vil primært komme til at arbejde med reguleringen af elnetselskaberne, som er naturlige monopoler og derfor er underlagt regler om tilsyn med selskabernes økonomiske forhold. De konkrete sager vedrører f.eks. godkendelse af nødvendige nyinvesteringer, fastsættelse af indtægtsrammer og klager over tariffer. Derudover får du en afgørende rolle i udarbejdelsen af ny regulering af sektoren, som påbegyndes snarest.

Du kan arbejde selvstændigt, men evner også at udøve faglig ledelse af andre medarbejdere med både juridisk og økonomisk baggrund, og via sparring sikre den faglige og formidlingsmæssige kvalitet i afgørelser. Du besidder særdeles stærke kommunikations- og samarbejdsevner. Det er afgørende, at du er procesorienteret og kan skære en sag til og skabe fremdrift.

Vi forventer, at du har stærke kompetencer inden for forvaltningsret og har erfaring med klagesagsbehandling. Du ser en positiv udfordring i at samarbejde på tværs af faggrupper og har lyst til at udøve faglig ledelse. Du har betydelig erfaring med komplekse sager fra job som special-/chefkonsulent eller adskillige år som advokat.

Økonomer til Center for Detail og Distribution

Vi søger fagligt stærke økonomer (cand. polit., oecon. eller tilsvarende), som skal arbejde med den økonomiske regulering af Danmarks 65 elnetselskaber. Arbejdet indebærer både deltagelse i udarbejdelse af helt ny regulering og afslutning af den eksisterende regulering, der skal danne grundlag for den nye. Den nye regulering vil blandt andet bestå af udarbejdelse af en ny benchmarkmodel for elnetselskabernes effektivitet og implementering af WACC-metoden til beregning af selskabernes tilladte afkast. Derudover skal der udarbejdes en ny indtægtsrammeregulering for selskaberne.

Vi forventer, at du er interesseret i regulering af infrastruktur. Forhåndskendskab til sektoren eller opgaverne er en fordel, men ikke et krav. Afhængig af din profil vil du skulle bidrage til en eller flere af de nævnte opgaver. Såvel nyuddannede og erfarne kan komme i betragtning og for den rigtige kandidat kan ansættelse ske på konsulentvilkår.



ENERGITILSYNET

Danish Energy Regulatory Authority



Jurist og økonom til Center for Engros og Transmission

Vi søger en jurist og en økonom, som skal arbejde med rammebetingelserne for handel med elektricitet og naturgas. I Center for Engros og Transmission arbejder vi med vilkårene for adgang til infrastrukturen og udvikling af velfungerende markeder.

Opgaverne i kontoret spænder bredt og omfatter, f.eks. markedsovervågning og analyser af konkurrencesituationen på engrosmarkederne, overvågning og håndhævelse af forbud mod insiderhandel og markedsmanipulation (REMIT), tilsyn med forbrugerpriser, internationalt samarbejde om bl.a. udviklingen og implementeringen af fælleseuropæiske regler for el- og gasmarkederne, godkendelse af markedsdesign og tarifmetoder og udarbejdelse af sager til forelæggelse for Energitilsynet, bl.a. klagesager, som involverer større virksomheder på energiområdet. Arbejdsopgaverne indeholder både økonomiske, juridiske og tekniske forhold og det forventes, at du ser positivt på at arbejde sammen med andre faggrupper og har interesse for energisektoren. Dine arbejdsopgaver vil blive tilpasset dine kvalifikationer og din erfaring.

Som ansøger til juriststillingen (cand. jur. eller lign.) forventer vi, at du har interesse for forvaltnings- og forsyningsret og EU-ret.

Som økonom (cand.polit., cand.oecon. eller lign.) forventer vi, at du har god økonomisk-teoretisk forståelse, som du kan anvende på praktiske problemstillinger.

For begge stillinger gælder, at erfaring fra offentlig administration eller energiområdet er en fordel, men ikke en forudsætning.

Du arbejder selvstændigt, men kan også være en del af og bidrage til et velfungerende team. Du har gode formidlingsevner såvel mundtligt som skriftligt, er god til at skære en problemstilling til og har "drive" og gennemslagskraft. Du er omhyggelig og detaljeorienteret. Du taler og skriver engelsk på et højt niveau.

Vi tilbyder

Vi varetager sekretariatsbetjeningen af Energitilsynet. Vores opgaver er krævende og komplekse, og vi har tæt kontakt til andre offentlige myndigheder og energibranchen. Vi har høje ambitioner, engagement og sans for kvalitet. Din indsats bliver vigtig for en effektiv regulering af en central del af infrastrukturen i Danmark og for rammevilkårene på energimarkedet. Du vil blive en del af en arbejdsplads, der bidrager til din faglige og personlige udvikling.

Vores vision er at være kendt og anerkendt for faglighed, effektivitet, handlekraft og mod til nytænkning.

For yderligere oplysninger om stillingerne se www.energitilsynet.dk eller kontakt kontorchef Rune Moesgaard (Detail og Distribution), tlf. 41 71 54 03/konstitueret kontorchef Lisbet Vedel Thomsen (Engros og Transmission), tlf. 41 71 54 19.

Din ansøgning

Ønsker du at søge en af stillingerne, bedes du fremsende en ansøgning, CV og relevante papirer, herunder eksamensbeviser for både bachelor- og kandidatuddannelse via Energitilsynets rekrutteringssystem.

Ansøgningsfristen er den 15. april 2015 kl.10.00. Samtalerne forventes gennemført i perioden 20-24. april 2015 med henblik på tiltrædelse senest 1. juni 2015.

Din ansættelse vil ske i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og AC.

Alle, uanset etnisk baggrund, alder og køn, opfordres til at søge.



ENERGITILSYNET

Danish Energy Regulatory Authority



MODERNISERINGSSTYRELSEN

Kontorchef for Statens Indkøb – Policy, Udbud og Jura

Vil du spille en central rolle i arbejdet med at frigøre ressourcer gennem øget gennemsigtighed og effektivt indkøb i staten?

Du skal stå i spidsen for et stærkt fagligt miljø med mange snitflader til øvrige ministerier og private leverandører. Kontoret arbejder strategisk med indkøb i hele staten og løser policyopgaver i tilknytning til indkøb, udbud og konkurrenceudsættelse. Derudover rådgiver kontoret hele Finansministeriets koncern vedrørende udbud.

Læs mere og søg jobbet på
www.modst.dk/job



Norddjurs Kommune søger økonomikonsulent

Har du lyst til en afvekslende hverdag, hvor du arbejder med budgetopfølgning, budgetlægning og takstberegning indenfor ældre, sundhed, handicap og psykiatri? Kan du fordybe dig i detaljerne og samtidig bevare det store overblik? Tør du udfordre vores arbejds gange og komme med nye idéer og løsninger? Kan du lide at arbejde sammen med mange kollegaer og samarbejdspartnere? Så er du den rette kollega til den fælles økonomifunktion i Norddjurs Kommune.

Du bliver en del af Økonomi- og indkøbsafdelingen, der er en central stab med 22 medarbejdere. Vores arbejdsmiljø er præget af høj faglighed, arbejds glæde og en uhøjtidelig omgangstone.

Du kommer til at arbejde i et team på 4 medarbejdere, der primært er tilknyttet velfærdsområderne ældre, sundhed, handicap og psykiatri. Der er forskellige ansvarsområder i teamet, og der er alt efter dine kvalifikationer mulighed for tilpasning.

Læs mere om stillingen på: <http://norddjurs.dk/job>.

Ansøgningsfristen er onsdag den 8. april 2015 kl. 12.00.

Bliv skarpere på dit lønniveau

Du kan tjekke dit lønniveau med Djøfs lønberegner og lønstatistik. Og så kan du altid kontakte Djøf, hvis du vil have sparring på dit lønudspil og din forhandlingstaktik.

djoef.dk/loen

djøf

naturgas.dk



Analytisk konsulent til interessevaretagelse

I HMN Naturgas, Danmarks største naturgasselskab, har vi store ambitioner for vores fortsatte udvikling i en sektor, hvor rammer og vilkår løbende ændrer sig, blandt andet som følge af en historisk omstilling til grøn energi.

Derfor er vi på udkig efter en **udadvendt og analytisk stærk akademisk medarbejder**, som i tæt samarbejde med den øverste ledelse kan styrke vores arbejde med at varetage virksomhedens interesser inden for det reguleringsmæssige og energipolitiske felt.

Det er din opgave at være opsøgende og i tæt kontakt med centrale myndigheder, regioner, kommuner og andre aktører på energiområdet for at varetage HMN Naturgas' interesser omkring regulering og rammevilkår, kommunal og regional energiplanlægning, gas til transport og biogas.

Herudover skal du arbejde med analyser omkring scenarier i den energipolitiske udvikling og bidrage til udarbejdelsen af energipolitiske strategier i HMN Naturgas, samt analyser til forberedelse af det interessevaretagende arbejde.

Vil du vide mere om stillingen, er du velkommen til at ringe til planlægnings- og udviklingschef Frank Rosager på tlf. 62 25 98 56 eller vicedirektør, CFO, Kåre Clemmesen på tlf. 62 25 91 01.

Send din ansøgning på naturgas.dk/job hurtigst muligt og senest den 6. april 2015.

Vi er på udkig efter en kollega, som er udadvendt og god til at skabe relationer. Dine kommunikative evner er veludviklede både i tale og på skrift, ligesom dine evner til at opsøge og indgå i samarbejde og netværk. Du er en skarp analytiker og god til at skabe overblik. Du er grundig, men kan også eksekvere.

Med i bagagen har du en samfundsvidenskabelig eller energiplanlægningsmæssig uddannelse, fx cand. polit., cand. oecon. eller cand. scient., og gerne erfaring med planlægnings- eller reguleringsmæssige forhold.

Du bliver del af afdelingen for energiplanlægning og udvikling med reference til vores planlægnings- og udviklingschef. Men i dit daglige arbejde har du en bred kontaktflade ud i virksomheden og ikke mindst et tæt samarbejde med direktionen. Du vil møde en virksomhed med en flad ledelsesstruktur, hvor ansvaret er uddelegeret baseret på tillid til den enkeltes evne til at løse opgaverne på bedste vis, og med rig mulighed for at sparre med dygtige kolleger i et professionelt og travlt miljø.

Arbejdsstedet er Søborg, men du må regne med lejlighedsvis arbejdsdage i Viborg. Ansættelsesstart hurtigst muligt og senest den 1. juni 2015.

Vi tilbyder en løn, som matcher dine kvalifikationer.



Hos HMN Naturgas får du en udfordrende hverdag med stor indflydelse på dit arbejde og afdelingens udvikling. Vi samler på medarbejdere, der kan og vil selv. Hos os får du råderum til at gøre dit bedste – og til at sætte spørgsmålstegn ved tingene. HMN Naturgas er Danmarks største gasselskab. Vi forsyner ca. 250.000 naturgaskunder og beskæftiger ca. 380 medarbejdere. Datterselskabet HMN Gassalg A/S sælger naturgas til 2/3 af samtlige naturgaskunder i Danmark og har ca. 40 procent af den samlede gasafsætning i Danmark. Koncernen ejes af 57 kommuner og omsatte i 2013 for 5,7 mia. kr.

KØBENHAVNS UNIVERSITET



Grib chancen og søg ph.d.-stipendium på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet!

Netop nu har du mulighed for at søge et ph.d.-stipendium i **antropologi, statskundskab** eller **økonomi** ved Copenhagen Graduate School of Social Sciences på Det Samfundsvidenskabelige Fakultet på Københavns Universitet. Start 1. september 2015.

Ansøgningsfrist den 1. maj 2015.

Læs mere om ph.d.-studiet og ansøgningsprocedurer på Copenhagen Graduate School of Social Sciences hjemmeside. Her finder du også det fulde opslag og links til de enkelte institutters ph.d.-websites.

Ph.d.-programmet på de enkelte institutter

- **Institut for Antropologi**

Find oplysninger om ph.d.-studiet i antropologi på:
www.antropologi.ku.dk/phd

- **Institut for Statskundskab**

Informationsmøde fredag den 10. april 2015 fra 14.00 til 15.00 på Center for Sundhed og Samfund, Øster Farimagsgade 5, 1353 København K, Institut for Statskundskab, lokale 4.2.26. (Frokoststuen).
www.polsci.ku.dk/uddannelser/phd

- **Økonomisk Institut**

Informationsmøde onsdag den 15. april 2015 kl. 10.00 på Center for Sundhed og Samfund, Øster Farimagsgade 5, 1353 København K, Økonomisk Institut, Bygning 26, 2. sal, lokale 26.2.21. www.econ.ku.dk/phd

Dette opslag er et uddrag, der ikke kan benyttes som grundlag for ansøgning. Det fulde opslag findes på Copenhagen Graduate School of Social Sciences hjemmeside og på Københavns Universitets jobportal

Københavns Universitet præger aktivt sin samtid gennem fremragende forskning, uddannelse og samarbejde. KU hører til de højest rangerende universiteter i Europa og er Danmarks ældste universitet, grundlagt 1479. I dag omfatter KU 37.000 studerende og 9.000 ansatte tilknyttet seks fakulteter: humaniora, jura, natur- og biovidenskab, samfundsvidenskab, sundhedsvidenskab og teologi.

www.ku.dk

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, som afgiver indstilling til justitsministeren om besættelse af dommerstillinger. Yderligere oplysninger om rådet og dets arbejde findes på www.dommerudnaevnelseraadet.dk



midt
regionmidtjylland

Jurist med erfaring inden for persondataret

Regionsekretariatet, Region Midtjylland

Region Midtjyllands juridiske kontor søger en dygtig og engageret jurist med erfaring og interesse for persondataret, kontrakt- og aftaleret. Vi vil også gerne styrkes inden for immaterialret, it-ret m.m. Trives du med ansvar, selvstændig opgavevaretagelse og vil du gerne være en del af et stærkt fagligt miljø, så kan du få yderligere information om jobbet på www.midtjob.dk eller kontakte juridisk chef Poul Carstensen, tlf. 7841 0160.

Ansøgningsfrist den 8. april 2015.

et arbejde med hjerne og hjerte

midtjob.dk

Bosætningskonsulent søges

Vil du være en del af væksteventyret i Kalundborg?

Kalundborg Kommune er midt i en spændende udvikling, hvor især fremstillingsindustrien er i vækst og skaber nye arbejdspladser. Kommunen ønsker at tage godt imod nye borgere, der vil bosætte sig tæt på de unikke jobmuligheder i Vestsjælland. Og her kan du gøre en forskel.

Udviklingsstaben i Kalundborg Kommune søger en ambitiøs udviklingskonsulent som i samarbejde med såvel virksomheder som interne afdelinger i kommunen kan skabe optimale rammebetingelser for vækst og bosætning.

Opgaver du bl.a. skal arbejde med:

- Etablere en lokal modtageenhed, et "one-point-of-entry", som skal modtage nytilflyttet arbejdskraft.
- Udbygge samarbejde med International House, som bl.a. foretager indrejse for udenlandske statsborgere, fx med tilbud til ledsagere eller kurser i kulturforståelse og sprog.
- Målrette kommunale velfærdstilbud gennem etablering af samarbejdsaftaler med relevante institutioner.
- Inddrage lokalsamfund, foreninger og frivillige i arbejdet med at arrangere aktiviteter, der skaber lokalt tilhørsforhold for nytilflyttere.

Vi forventer at du:

- har en akademisk baggrund, har gennemslagskraft og kan skabe resultater
- er initiativrig, robust og vedholdende
- er god til at samarbejde, både internt, eksternt og på tværs af sektorer
- er god til at skabe, vedligeholde og udnytte netværk og har erfaring med projektstyring
- har stærke formidlingsevner og kan lide at kommunikere med mange forskellige mennesker
- har lyst til at arbejde i en politisk styret organisation

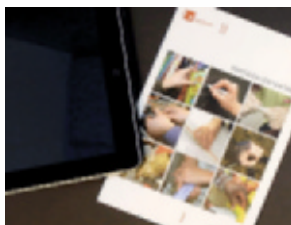
Du kommer til at arbejde selvstændigt, men også i tæt samarbejde med andre, og du har mulighed for indflydelse og fleksibilitet i din hverdag. Vi arbejder tværororganisatorisk med "opgaven i midten", og du vil indgå i forskellige arbejdsfællesskaber.

Har du lyst til sammen med os at gøre Kalundborg Kommune til et endnu mere attraktivt sted at bo, leve, arbejde og drive virksomhed, så hører vi gerne fra dig.

Se det fulde stillingsopslag på www.kalundborg.dk under ledige job.

Løn- og ansættelsesvilkår efter dine kvalifikationer og i henhold til gældende overenskomst. Stillingen er normeret til 37 timer. Der afholdes to samtaler under inden udgangen af april.

Du kan læse om kommunen på Kalundborg.dk, og vil du vide mere, kan du kontakte projekt- og udviklingschef Lisbeth Randers på telefon 5160 2635.



Ansøgningsfrist:
10. april 2015

Kalundborg Kommune er en kommune i vækst.

Kalundborg har Sjællands næststørste industriområde, efter Stor-københavn, med mange kendte virksomheder bl.a. Novo Nordisk, Novozymes, Dong Energy - Danmarks største kraftværk, Statoil Raffinaderiet, Gyproc, Vognmand Johannes Rasmussen, fiskepillefabrikken Pronova, National Oilwell Vargo, InbiCon og Kalundborg Havn.

Sidstnævnte er Danmarks 3. dybeste industrihavn, med Danmarks største korneksport, og er tilmed pga. dybden og den nærliggende middelalderby med den karakteristiske 5-tårnede kirke, vært for internationale krydstogtskibe.

Det blomstrende erhvervsliv på egnen giver selvsagt gode jobmuligheder for de mange tilflyttere.

Noget af Sjællands smukkeste natur, med bl.a. 160 km kyststrækning og et hav af gode bade-strande, finder du også i Kalundborg Kommune.



KALUNDBORG
KOMMUNE

Region Hovedstaden

Enhedschef - Enhed for Tværsektoriel Udvikling

Vil du styrke samarbejdet mellem hospitaler, kommuner og praksissektoren og videreudvikle praksissektorens opgavevaretagelse i Region Hovedstaden?

Center for Sundhed søger en nærværende og synlig leder, der bringer medarbejdernes faglighed i spil i et kreativt og godt arbejdsmiljø!

Profil

Du kommer til at stå i spidsen for at skabe fælles mål og sammenhæng i opgaverne i en enhed præget af stærk faglighed. Du skal håndtere større udviklingsopgaver parallelt med mange drifts- og ad-hoc opgaver i en kompleks organisation. Du understøtter selvledelse af engagerede, selvstændige medarbejdere.

Det er naturligt for dig at skabe netværk og være synlig, både på hjemme- og udebane.

Enheden

Vi har en utrolig spændende arbejdsplads med et godt arbejdsmæssigt og socialt fællesskab mellem dygtige medarbejdere, der lægger stor vægt på faglighed og kvalitet i opgaveløsningen. Du vil indgå i en dualedelse, som har et fælles ansvar for enhedens samlede opgaveløsning og udvikling.

Enheden består af ca. 40 medarbejdere, der arbejder med drifts-, udviklings- og implementeringsopgaver indenfor et bredt opgavefelt.

Hovedopgaven er at styrke sammenhængende patientforløb og det tværsektorielle samarbejde mellem region og kommuner på sundhedsområdet samt generel udvikling af hele praksisområdet.

Medarbejderpolitik

Centrene i Region Hovedstaden står overfor at implementere en ny værdibaseret medarbejderpolitik.

Med politikken underbygges værdibåret adfærd og dialog fremfor regler. Medarbejderpolitikken bygger på tillid, åbenhed og helhedssyn.

Ansøgning og info

Se hele stillingsopslaget og stillings- og personprofil på vores hjemmeside www.regionh.dk/job

Ansøgningsfrist 7. april 2015 kl. 12.00. Ansøgning modtages elektronisk via link på vores hjemmeside.

Du får flere oplysninger hos centerdirektør Christian Worm på 3866 6010, vicedirektør Else Hjortsø på 3866 5206, og enhedschef Jean Hald Jensen på 3866 6101.



Er du ambitiøs og må det godt være svært?

Oxford Research opruster og søger derfor erfarne og ambitiøse profiler inden for begge vores fokusområder (erhvervs- og regionaludvikling og velfærd).

Vi arbejder med at skabe solid viden til samfundets beslutningstagere både i Danmark og EU. Det sker ofte i samarbejde med relevante eksperter for at basere og forankre vores analyser og evalueringer på det bedst mulige grundlag.

Du har:

- En kandidatgrad inden for det samfundsvidenskabelige område
- Flere års erfaring fra staten eller analyse- og forskningsverdenen (nyuddannede kommer ikke i betragtning)
- Tydeligt konsulentgen forstået som evnen til at skabe værdi for kunden og er en god netværker
- Erfaring som bestiller eller udfører af evalueringer og kan arbejde med både kvantitative og kvalitative metoder
- Let ved at kommunikere både internt og eksternt og er en stærk formidler både skriftligt og mundtligt

Du kan regne med at:

- Beskæftige dig med nogle af samfundets aktuelle og spændende problemstillinger – du bidrager med anbefalinger baseret på et solidt vidensgrundlag
- Blive en del af en organisation, hvor værdier som ansvarlighed, integritet og kreativitet er reelt styrende for vores arbejde og samspil med både kollegaer, kunder og samarbejdspartnere.
- Du typisk har rollen som projektleder, der har blik for opgavedesign, samspil i projektteamet og står for kvalitetssikring
- Der er højt til loftet, minimalt bureaukrati og du præger selv dit arbejdsliv og udviklingen af virksomheden
- Vores kultur er baseret på, at vi deler viden, lærer af hinanden og prioriterer et godt og sjovt arbejdsmiljø.

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at ringe til afdelingschef Jakob Stoumann på 24 47 59 27, afdelingschef Nina Middelboe på 29 16 17 73 eller direktør Helle Ourø Nielsen på 28 35 23 70.

Ansøgning og CV bedes sendt til office@oxfordresearch.dk senest mandag den 27. april 2015 inden kl. 12.00. Mærk ansøgningen "Chefanalytiker".

Læs mere om virksomheden på
www.oxfordresearch.dk

Vil du være med til at løse fremtidens trafikale udfordringer?



Vejdirektoratet søger nye medarbejdere, der skal styrke afdelingen Sektoranalyse.

Sektoranalyse gennemfører analyser, der ligger til grund for beslutninger om udbygningen og styringen af det statslige vejnet. Det omfatter trafikale konsekvensberegninger, samfundsøkonomiske vurderinger og mere generelle analyser. Sektoranalyse varetager endvidere Vejdirektoratets arbejde med udvikling af cykeltrafikken.

Dine opgaver

Du skal være med til at gennemføre, udvikle og synliggøre Vejdirektoratets arbejde med analyser af trafikale problemstillinger. Sammen med dine kollegaer og eksterne rådgivere skal du trække relevant viden ud af Vejdirektoratets data og modeller og formidle den på en interessant, ikke teknisk og løsningsorienteret måde.

Du skal bidrage til, at vi kan svare på spørgsmål om vejene og trafikken nu og i fremtiden. Det kan være spørgsmål om trængsel, økonomiske effekter og den teknologiske udvikling på vejområdet.

Vi tilbyder

En udfordrende arbejdsplads, hvor arbejdet foregår i et fagligt, uhøjtideligt og dynamisk miljø. Du får 17 engagerede og dygtige kollegaer.

Dine kvalifikationer

Du har en relevant akademisk uddannelse, for eksempel cand. oec., cand. polit., cand. scient. pol., cand. scient. adm., cand. merc., ingeniør eller kulturgeograf. Erfaring fra den offentlige sektor eller konsulentbranchen er et plus.

Du er analytisk og god til at kommunikere både skriftligt og mundtligt. Du kan trække essensen ud af kompliceret data-materiale og formidle det på en forståelig, overskuelig, målrettet og interessant måde.

Du er effektiv og i stand til hurtigt at belyse og formulere anvendelige svar. Det er en fordel, hvis du har kendskab til transportområdet, trafikale analyser og samfundsøkonomiske analyser, men det er ikke et krav.

Som person er du udadvendt og udviklingsorienteret med øje for nye tendenser. Du er god til at samarbejde og bidrager til at fastholde den gode stemning i afdelingen med respekt for dine kollegaers faglighed, styrker og udviklingsområder.

Læs mere

Du kan læse mere om Vejdirektoratet, og hvad det vil sige at arbejde hos os på www.vejdirektoratet.dk. Her kan du også få et alsidigt indblik i, hvordan andre medarbejdere synes, det er at arbejde hos os.

Få mere at vide hos afdelingsleder Andreas Egense på telefon 2575 4570 eller hos projektleder Henrik Clemmensen på telefon 7244 3131.

Løn og ansættelsesvilkår

Løn efter overenskomst med mulighed for forhandling af tillæg afhængig af kvalifikationer. Tjenestested er Vejdirektoratet, Niels Juels Gade 13, 1022 København K.

Vejdirektoratet ønsker at afspejle det omgivende samfund i medarbejdersammensætningen og opfordrer derfor alle interesserede, uanset alder, køn, race, religion eller etniske tilhørsforhold til at søge stillingen.

Ansøgning

Send os din ansøgning med CV og eksamensbeviser via www.vejdirektoratet.dk

Ansøgningsfrist senest fredag den 10. april 2015.

UNIVERSITY OF COPENHAGEN



PhD scholarship

at the Department of Political Science focusing on the consequences of management reforms

The Department of Political Science at the University of Copenhagen invites applications for a PhD scholarship within the field of public administration and organization with focus on the consequences of management reforms.

The deadline for applications is 1 May, 2015, and the successful candidate will be employed from 1 September, 2015.

Applications

- The University of Copenhagen wishes to reflect the surrounding society, and invites all qualified applicants regardless of personal background to apply for the position.
- In order to be awarded a PhD scholarship the applicant has to enroll 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, or on the University's jobportal.

You will also find general information about the PhD programme on the website of the Copenhagen Graduate School of Social Sciences.

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



DANSK ENERGI SØGER KONSULENT TIL KLIMA- OG ENERGIPOLITIK

Har du lyst til at være med til at forme energisystemets grønne omstilling? Og være med til at sikre energiselskaberne de bedste og frieste vilkår til at konkurrere og udvikle sig for at skabe udvikling, vækst og velfærd i Danmark? Så er du måske vores nye kollega

HVEM ER DU?

- Du har en solid akademisk baggrund som økonom eller lignende
- Du kan arbejde selvstændigt med komplekse problemstillinger
- Du er analytisk skarp med særlig vægt på økonomiske- og markedsanalyser
- Du har viden om tilskudsordninger indenfor vedvarende energi samt kobling til elmarkedet og EUs kvotehandelssystem
- Du har viden om integration af vedvarende energi i energisystemet, og fokus på forskellige teknologiers påvirkning af det samlede energisystem

Læs mere om stillingen på www.danskeenergi.dk/job

ANSØGNINGSFRIST

Senest den **12. april 2015**.
Stillingen tiltrædes hurtigst muligt



VARDE KOMMUNE

Konsulent – Analyse, udvikling og evaluering

Sekretariatet Børn og Unge – Varde Kommune

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

Derfor søger vi en konsulent pr. 1. juni 2015 til analyse, udviklings- og evalueringsopgaver på tværs af Børn og Unge og i samarbejde med øvrige direktørområder i Varde Kommune. Kendskab til børne- og ungeområdet er ikke nødvendigt, og du må gerne være nyuddannet. Vi lægger vægt på kompetencer indenfor analyse og metode.

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

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

Ansøgningsfrist er den 7. april 2015, kl. 12.



Pædagogisk udviklingschef ved Rysensteen Gymnasium



Vores nuværende udviklingschef går på pension til sommer, og vi søger en ny, struktureret ildsjæl med erfaring for pædagogisk udviklingsarbejde og god erfaring med eller stærk lyst til ledelse. Start senest pr. 1. august.

Stillingen omfatter primært ansvaret for følgende områder:

- Pædagogisk udvikling – herunder igangsætning, styring og koordinering af pædagogiske og didaktiske indsatser
- Planlægning af eksamen, herunder SRP og AT, samt udvikling af evalueringsprojekter
- Overordnet ansvar for skolens IT-afdeling – og med-udvikling af den didaktiske del af skolens nye Google-baserede IT-plattform
- Personaleansvar for ca. 1/5 af lærerkollegiet samt tilknyttede AC-medarbejdere og TAP-ere

Der kan følge en mindre undervisningsforpligtelse med jobbet f.eks. i form af vejledning eller vikaropgaver, men ledelsesjobbet er fundamentalt et fuldtidsarbejde.

Kvalifikationer

Vi leder efter følgende kompetencer for at kunne bestride jobbet:

- En idérig didaktisk tankegang med helhedsforståelse og respekt for skolens nuværende pædagogiske fundament
- En effektiv arbejdskraft, der går langt på literen
- En åben og lyttende omgangsform med evne til også at skære igennem
- En nysgerrig og reflekteret tilgang til udfordringer
- En struktureret og fokuseret arbejdsform
- En tålmodig og interesseret tilgang til unge mennesker
- En teamspirit i samarbejdet med ledelsen, ansatte og elever
- En stærk kommunikationsevne
- En humoristisk livstilgang med sund distance til sig selv

Skolens profil

Rysensteen Gymnasium er en international profilskole. Alle skolens klasser deltager i et internationalt program med egen partnerskole et sted i verden – Global Citizenship Programme. Undervisningen i alle fag inddrager det internationale perspektiv i henhold til GCP-projektets egen lokale læreplan og vejledning. Derfor er den didaktiske udvikling på skolen stærkt præget af det internationale indsatsområde.

Skolen har i en lang årrække arbejdet målrettet med pædagogisk skoleudvikling. Altid med mange lærere involveret i både planlægning, afvikling og opfølgning. Skolens organisationsstruktur er indrettet med 8 aktive underudvalg med omkring 37 deltagende lærere. Faggrupperne fungerer som en væsentlig krumtap for kvaliteten i undervisningen med konkrete krav til arbejdet, og tværfaglighed vurderes højt. Toning af studieretninger er koordineret med GCP-indsatsen og AT-undervisningen i en fælles progressionsplan for alle skolens klasser; se skolens hjemmeside.

Teamledelse

Skolens samlede ledelse består af rektor og 4 områdechefer – heriblandt den pædagogiske udviklingschef. Skolens regnskabsleder og ejendomsleder fungerer som stabsfunktioner til rektor, men deltager i ledelsesmøder, når det er væsentligt – mindst én gang om måneden. Alle i teamledelsen har personaleansvar, og alle opgaver er fordelt, så ansvarsfordelingen er klar. Men alle er klar til også at påtage sig nye opgaver eller støtte op i pressede situationer. Ledelsen arbejder oftest for åbne døre med en åben og frimodig dialog med såvel medarbejdere som elever.

Rysensteen Gymnasium har omkring 950 elever og ca. 110 fastansatte medarbejdere. Skolen er en campus med bygningsmasse i og omkring Kødbyen på Vesterbro i København. Ledelse og administration er samlet i hovedbygningen i Tietgensgade.

Ansættelsesforhold

Ansættelse sker i henhold til gældende overenskomst.

Mere information kan findes på skolens hjemmeside www.rysensteen.dk eller ved henvendelse til rektor Gitte Harding Transbøl tlf. 3324 4311

Ansøgningen sendes til Rysensteen Gymnasium, att. rektor Gitte Harding Transbøl, Tietgensgade 74, 1704 Kbh.V, eller sendes til mail@rysensteen.dk – i én samlet fil. Ansøgningen skal være os i hænde senest onsdag d. 15. april kl. 12. Vi planlægger afvikling af ansættelsessamtaler i uge 18.



UNIVERSITY OF COPENHAGEN



PhD scholarship

PhD scholarship at the Department of Political Science focusing on evaluation systems, politics and risk.

The Department of Political Science at the University of Copenhagen invites applications for a PhD scholarship within the field of public administration and organization with focus on evaluation systems (such as inspection), politics and risk.

The deadline for applications is 1 May, 2015, and the successful candidate will be employed from 1 September, 2015.

Applications

- The University of Copenhagen wishes to reflect the surrounding society, and invites all qualified applicants regardless of personal background to apply for the position.
- In order to be awarded a PhD scholarship the applicant has to enroll as a PhD student at the Faculty of Social Sciences.

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, or on the University's jobportal. You will also find general information about the PhD programme on the website of the Copenhagen Graduate School of Social Sciences.

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

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 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.

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

Ansøgningsfrist 15. april.

Se det fulde jobopslag på www.m.dk



BL – Danmarks Almene Boliger søger økonom

BL – Danmarks Almene Boliger (BL) søger en økonom, som skal medvirke til at udvikle analyser, som kan understøtte den almene boligsektors politiske interessevaretagelse. Blandt de højest prioriterede analyseområder kan nævnes afkast af sociale investeringer i de udsatte boligområder og finansieringen af den almene sektor.

DINE OPGAVER VIL BL.A. OMFATTE

- Udarbejdelse af statistikker samt bearbejdning og kvalificering af data med henblik på anvendelige nøgletal til brug for BL's politiske interessevaretagelse.
- Policyudvikling indenfor boligpolitikken med fokus på den almene sektors udfordringer og interesser.

DIN PROFIL

Du er uddannet økonom, fx cand.polit., cand.oecon. el.lign. med interesse for samfundsforhold og

boligpolitiske problemstillinger. Du er fagligt stærk, udviklingsorienteret og har gode analytiske evner. Du har flair for brug af IT-værktøjer og programmer til dataanalyse som fx Excel, SPSS, og SAS. Desuden skal du have flair for at formidle statistik og analyser såvel mundtligt som skriftligt.

Du arbejder selvstændigt, men værdsætter også at være en del af et velfungerende team. Hverdagen er præget af humor og en positiv tilgang til kollegaer og nye udfordringer.

VI TILBYDER

- En spændende og udviklende stilling i et engageret, fagligt miljø med gode muligheder for at sætte dit eget præg på opgaverne.
- Arbejdsopgaver med stor politisk bevågenhed
- Gode løn- og ansættelsesforhold i attraktive omgivelser få skridt fra Rådhuspladsen.

PRAKTISK

Tiltrædelse den 1. juni 2015.

Ansøgning mærket "Økonom" sendes til BL på e-mail til mau@bl.dk med angivelse af "Økonom" i emnefeltet. Vi skal have modtaget din ansøgning senest onsdag den 15. april kl. 12. Vi forventer at afholde samtaler i uge 17.

Du er velkommen til at kontakte cheføkonom Frans Clemmesen tlf. 5373 1559, hvis du er interesseret i at høre mere om stillingen.

Du kan få mere at vide om BL på www.bl.dk.

BL – Danmarks Almene Boliger er interesse- og brancheorganisation for landets ca. 550 almene boligorganisationer. BL's opgave er at sikre de bedst mulige politiske og juridiske rammevilkår for boligorganisationerne og for deres virke inden for kerneområderne boligforsyning og boligsocial anvisning og i løsningen af mere samfundsmæssige opgaver, der omfatter energi, klima og social udvikling.

BL

DANMARKS ALMENE BOLIGER

Få feedback på ansøgning og CV

Er du i tvivl om, hvorvidt din ansøgning og dit CV matcher stillingen og din egen profil? Mail det til djoef@djoef.dk, så vender vi tilbage til dig inden for 24 timer.

djoef.dk/jobsoegning

djøf



DANSKE
FODTERAPEUTER

ORGANISATIONSKONSULENT

Har du lyst til at være med på holdet, som arbejder for at styrke fodterapeuternes rolle i sundhedsvæsenet? Sætter du en ære i at yde god medlemservice? Kunne du tænke dig selvstændigt ansvar for en række strategiske projekter? Så er det måske dig, vi leder efter.

Danske Fodterapeuter opruster og søger en organisationskonsulent, der skal arbejde med udviklingsopgaver, vejledning af medlemmer og koordinering af en række kerneopgaver i organisationen. Arbejdsopgaverne spænder vidt inden for disse hovedområder og vil bl.a. være:

- projekter, der understøtter foreningens strategiske mål – herunder fx at styrke samarbejdet med andre organisationer, myndigheder, private virksomheder, osv.
- telefonisk medlemsbetjening
- understøtte betjeningen af formand, bestyrelse og udvalg
- information på hjemmeside og i nyhedsbreve

OM DIG

Vi forestiller os, at du er nyuddannet eller i begyndelsen af din karriere. Du har en relevant akademisk uddannelse, og kunne godt tænke dig at arbejde i en politisk styret medlemsorganisation. Du er udadvendt og trives med en bred kontakthorizont i det daglige arbejde.

Det er vigtigt, at du arbejder struktureret, er serviceminded og finder arbejdsglæde i at hjælpe vores medlemmer med råd og vejledning. Samtidig er du analytisk skarp, og har lyst til at drible afsted med en række udviklingsopgaver, som på samme tid kræver systematik og kreativitet. Endelig må du gerne have gode it-kundskaber og kunne lide at skrive.

OM OS

Danske Fodterapeuter er en politisk styret interesseorganisation i udvikling. Vi er ambitiøse, og implementerer en resultatbaseret styringsramme for organisationen. Alle vore aktiviteter skal derfor medvirke til at opnå konkrete og målbare resultater.

Vi er et dynamisk team og dækker en bred vifte af opgaver. Vi lykkes godt med at løfte i flok og nå noget sammen. Humor er en vigtig bestanddel af vores gode samarbejde. Du vil få et spændende job med mulighed for at præge organisationen sammen med os andre.

Vi er i alt 10 medarbejdere i sekretariatet, og holder til i Albertslund 20 minutters kørsel med S-tog fra København.

KONTAKT OG ANSØGNING

Hvis du vil vide mere om jobbet, er du velkommen til at kontakte sekretariatschef Kristian Lysholt Mathiasen på kim@fodterapeut.dk eller på telefon 4320 5121 / 2986 5248.

Ansøgning sendes til medlemssekretær Heidi Brandt Sønnesen hs@fodterapeut.dk senest onsdag den 15. april 2015.

DANSKE FODTERAPEUTER

Holsbjergvej 29 · 2620 Albertslund · 4320 5120
info@fodterapeut.dk · fodterapeut.dk

Region Hovedstaden

Strategiske indkøbskonsulenter

REGION

Er du Region Hovedstadens nye strategiske indkøbskonsulent?

Vi søger medarbejdere med flair for strategiske indkøb, og som kan sikre, at Region Hovedstadens hospitaler får de rigtige varer, tjenesteydelser og udstyr til en skarp pris.

Vi har en række ledige faste stillinger og et 1-årigt barselsvikariat med tiltrædelse pr. 1. juni 2015 eller snarest muligt.

Dine opgaver som strategisk indkøbskonsulent Du skal i samarbejde med fagspecialister, brugerrepræsentanter og projektmedarbejdere fra regionens hospitaler, virksomheder og projektorganisationer sikre, at kravene til indkøb specificeres.

Du skal afdække markedet og konkurrencesituationen, udarbejde udbudsstrategi, gennemføre udbud, indgå aftaler samt medvirke med den efterfølgende implementering.

Interesseret?

Læs om vores ønsker til dig og din baggrund samt øvrige oplysninger om stillingerne på regionh.dk/job

Husk at sende os din ansøgning inden tirsdag den 7. april 2015 kl. 12 via vores e-rekrutteringssystem.



Ørestad Gymnasium

Ørestad Gymnasium er en spændende arbejdsplads og en ambitiøs skole, der har gennemgået en rivende udvikling siden åbningen i 2005 og frem til i dag. Gymnasiet har en mediefaglig, kommunikationsfaglig og kulturel profil og samarbejder bl.a. med Danmarks Radio og TV2.

Uddannelseschef

Til Ørestad Gymnasium

Den nye uddannelseschef bliver daglig leder af en af gymnasiets afdelinger og skal herunder fungere som personaleleder for lærerne i afdelingen. Endvidere får vedkommende ansvar for skolens pædagogiske udvikling og koordineringen af skolens pædagogiske indsatser.

ledelse. Stillingen kræver endvidere, at du er robust, tillidsvækkende og har veludviklede kommunikative evner. Du skal evne at lede selvstændige, engagerede og fagligt stærke medarbejdere samt bidrage til et godt samarbejde i ledelsesgruppen.

Jobbet som uddannelseschef stiller krav til din pædagogiske indsigt, din indsigt i gymnasiesektoren og ikke mindst din evne for og vilje til personale-

Kan du være med til at gøre OEG endnu bedre så se mere på www.mercuriurval.dk. Her kan du også uploade ansøgning og CV (referencenummer: DK-139-53763). Ansøgningsfristen er søndag den 5. april 2015.

Mercuri Urval

Rådgivning, når du har brug for det

Jobskifte, ferieregler, barsel, arbejdsmiljø, udstationering ... Ring eller skriv til Djøf, hvis du har brug for at finde hoved og hale på arbejdsretlige regler og retningslinjer.

djoef.dk/raadgivning

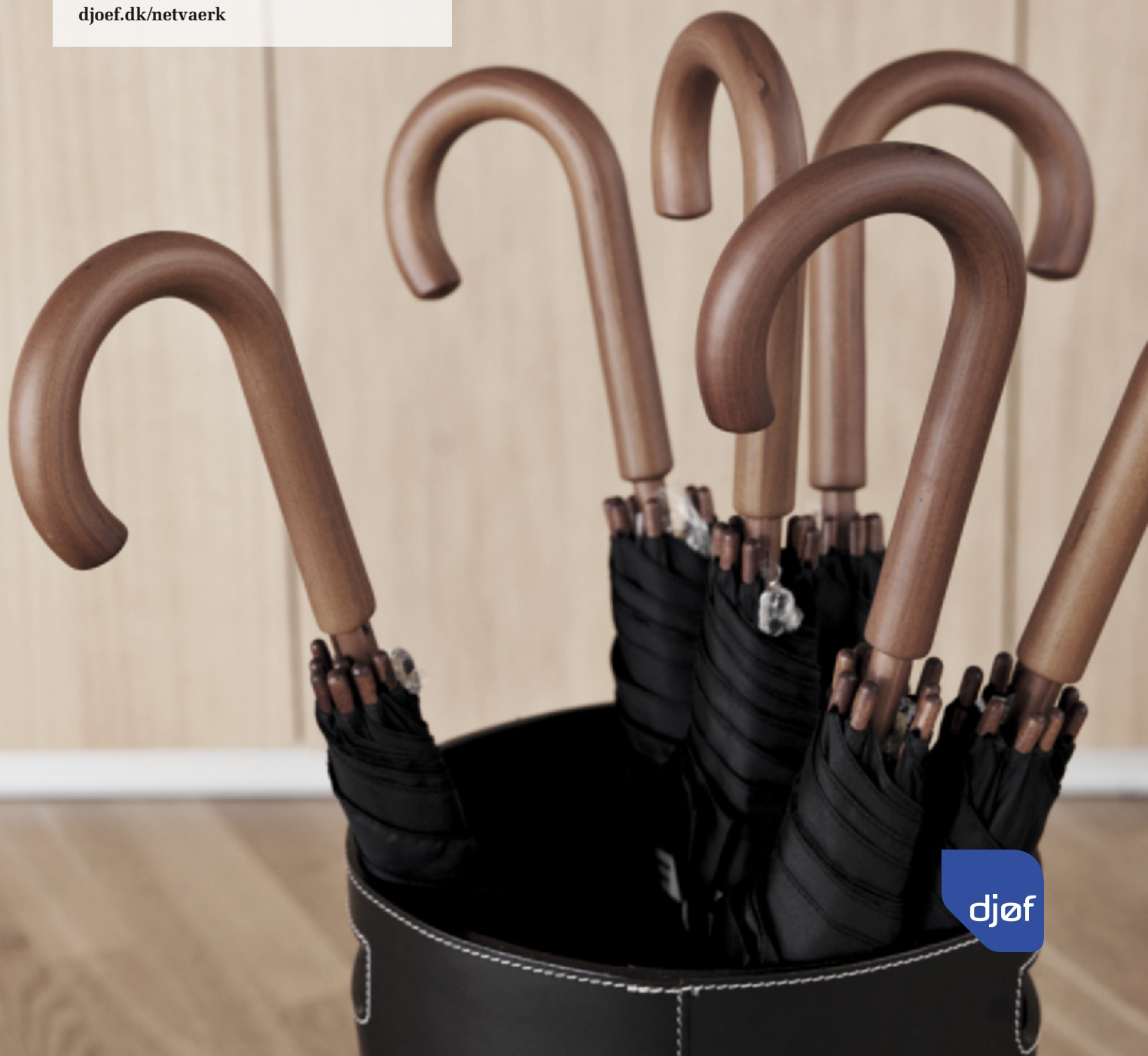


djøf

Brug dit stærke netværk

Djøf har 85.000 medlemmer. Det giver ideelle betingelser for at bringe mennesker sammen, som kan dele erfaringer. Mød dit netværk eller din nye mentor i Djøf.

djoef.dk/netvaerk



djøf



Rektor

- en udfordrende stilling med spændende muligheder for en engageret og ambitiøs leder

Vejen Gymnasium og HF søger ny rektor fra 1. august 2015, da den nuværende rektor efter 19 år på skolen har valgt at gå på pension.

Den nye rektor skal stå i spidsen for en fortsat positiv udvikling af en skole med gode resultater. Kendetegnene er en anerkendende, motiverende, ambitiøs, samarbejdende og humorfyldt tilgang. Læs hele stillings- og personprofilen på www.vejengymnasium.dk eller www.pluss.dk

Ansøgningsfrist: 15. april 2015.

Ansøgning sendes pr. mail til job@pluss.dk mrk. "Rektor" i emnefeltet.

Har du spørgsmål, kan du kontakte Tage Sørensen, bestyrelsesformand, Vejen Gymnasium og HF, tlf. 40508400 eller Helle Sofie Kaspersen, partner, Pluss Leadership A/S, tlf. 20308288.



PROFESSORAT

I BUSINESS DEVELOPMENT OG BUSINESS ENGINEERING

Et eller flere professorater er ledige til besættelse ved AU Herning, School of Business and Social Sciences, Aarhus Universitet.

Læs hele stillingsopslaget og søg online på au.dk/om/stillinger

Ansøgningsfrist: 26. maj 2015.

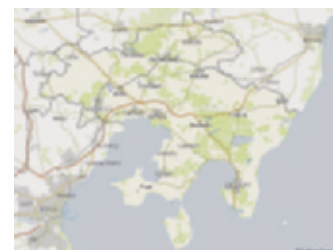


Aarhus Universitet tilbyder et inspirerende uddannelses- og forskningsmiljø for 44.500 studerende og 11.500 medarbejdere, der sikrer resultater af høj international standard. Den budgetterede omsætning i 2015 udgør 6,2 mia. kr. Universitetets strategi og udviklingskontrakt kan ses på www.au.dk.



Kan du skabe sammenhæng?

Syddjurs Kommune søger en Skole- og dagtilbudschef



Til én nyoprettet stilling som chef for Skole- og dagtilbudsområdet søger vi den rette til at stå i front for styring og udvikling.

Du vil komme til en kommune, hvor der er forventninger om et tæt samspil med den øvrige koncernledelse med fokus på at arbejde på tværs af områderne.

Vi forventer, at du har solid erfaring i at lede ledere og arbejde på tværs i store organisationer og forventer, at du har indsigt og erfaring med vilkårene

for at drive skole og børnepasning. Du kan sætte retning og sikre faglig og økonomisk styring, og det er en fordel at have prøvet at arbejde med politisk servicering.

Til stillingen er udarbejdet en job- og personprofil, der fortæller meget mere om jobbet og forventningerne til dig. Job- og personprofilen kan ses på www.syddjurs.dk eller på www.klk.kl.dk.

Du kan fortroligt henvende dig til og få nærmere oplysninger hos direktør

Jørgen Andersen, tlf. 2486 5359 eller til chef for KL's Konsulentvirksomhed, KLK, Bente Buhl Rasmussen, tlf. 4032 6183 samt chefkonsulent Tina González-Schelbeck, tlf. 2031 3345, der er konsulenter på ansættelsesopgaven.

Ansøgningen med angivelse af fortrolig mailadresse sendes til chefsekretær Annette Frank Leotta på mail ale@kl.dk, så den er modtaget senest torsdag den 30. april kl. 9.00.



Syddjurs Kommune med ca. 42.000 indbyggere skaber en velfærdsalliance, hvor borgeren står i centrum gennem åbenhed, nærhed og inddragelse. Syddjurs Kommune har en enestående natur med nærheden til både den daglige service og Storaarhus. Syddjurs Kommune har ca. 3.200 fastansatte medarbejdere.



Skatteankestyrelsen

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

Skatteankestyrelsen udvider på området for ejendomsvurdering og søger derfor et antal sagsbehandlere, som vi gerne vil gøre til landets bedste. 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 førstkommende 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 om komplekse problemstillinger.

Vi er ambitiøse i 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 antal ledige stillinger i Haderslev og Silkeborg. Du kan få yderligere oplysninger om stillingerne af fuldmægtig Lotte Ravnholt Christensen på 3376 0938 eller Skatteankestyrelsens HR-chef Gitte Klint Axelsen på 3376 0825.

Ansøgning

Skatteministeriet har et servicecenter, der varetager de administrative dele af ansættelsesprocessen. Ansøgning med relevant dokumentation sendes derfor via SKATs hjemmeside www.skat.dk, hvor ansøgning, CV og eksamensbeviser uploades.

Vi vil ansætte i to runder og vil i øvrigt løbende indkalde til samtale. Første ansøgningsfrist er **12. april 2015** og 2. ansøgningsfrist er **31. maj 2015**.

Tiltrædelse

Vi forventer tiltrædelse for første ansøgningsrunde fra 1. juni 2015 eller snarest muligt herefter. For 2. ansøgningsrunde forventes tiltrædelse fra 1. september.

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



Skatteankestyrelsen

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

Vi søger kontorchef til Skatteafdelingen

Om stillingen

I skatteafdelingen søger vi en kontorchef til kontoret for erhvervsbeskatning. Kontoret består af 20-25 sagsbehandlere, der er organiseret i fagligt specialiserede teams. 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 skatteafdelingen og i Skatteankestyrelsen som helhed.

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

Stillingen er 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 Helle Smidt Gori på 3376 0925.

Ansøgning

Du skal stile din ansøgning til direktør Anette Hummelshøj. Hvis du er tjenestemand, stiles ansøgningen til Dronningen.

Skatteministeriet har et servicecenter, der varetager de administrative dele af ansættelsesprocessen. Ansøgning med relevant dokumentation sendes derfor via SKATs hjemmeside www.skat.dk, hvor ansøgning, CV og eksamenspapirer uploades. Ansøgningen skal være modtaget senest onsdag den **8. april 2015**. 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.

VIL DU RÅDGIVE DET OFFENTLIGE DANMARK?

Vi søger lige nu jurister med betydelig erfaring inden for offentlig ret, som ønsker at gøre en forskel for offentlige myndigheder og offentlige virksomheder i Danmark.

Du kommer til at indgå i et af advokatbranchens største og mest kvalificerede offentligretlige teams. Vi arbejder med komplekse og alsidige sager inden for alle – såvel kendte som mindre kendte – grene af det offentligretlige område. Vores bistand indgår ofte i en politisk kontekst, og vi sætter en ære i at imødekomme vores klienters behov for at få operationel rådgivning på højt juridisk niveau.

Vi tilbyder dig et stort ansvar i et professionelt arbejdsmiljø, hvor der er sammenhæng mellem tanke, ord og handling. Og vi prioriterer din karriere samt din faglige og personlige udvikling.

Du er advokat eller ansat i en offentlig myndighed. Eller du kan have en anden juridisk baggrund – blot du brænder for at rådgive det offentlige Danmark.
