djøfbladet

Nr. 08

MAGASINET FOR MEDLEMMER AF DJØF

15. september 2018

Jesper Jessen Hansen
Senior finance manager, Arla, mener, at teknisk indsigt og flair betyder mere og mere.

Anne-Mi Svarrer
Projektleder, DGI, tror på, at personlige og sociale kompetencer kommer til at fylde endnu mere.

HVAD SKAL DU KUNNE I FREMTIDEN?

Helle Ankersen
Kvalitets- og driftschef, Udlændinge- og Integrationsministeriet, oplever, at de unge medarbejdere efterspørger en ny slags ledelse.

TEMA Sociale kompetencer og problemløsning er to af de færdigheder, der bliver mere behov for fremover. Læs om, hvilke krav fremtiden stiller til din profil.

+ **400 pendlere på tur**
Pendling er permanent mulighed efter udflytning

Lov og orden på Mars
Rummet er ved at blive en juridisk kampplads

Robotterne kommer
Philipp Schröder er ikke bange for kunstig intelligens

Projektledelse der giver gevinst

Med et projektlederkursus fra Djøf får du et fokuseret kompetenceløft, der stiller dig stærkere, når du skal skabe resultater – uanset om du er ny eller erfaren projektleder.

Udvalgte kurser

8. okt.
Agil projektledelse – SCRUM Master
Lær at skabe resultater hurtigere med agile projektmetoder.

10. okt.
Grundlæggende projektledelse
Få redskaberne til at føre dine projekter sikkert i mål.

6. nov.
Videregående projektledelse
Styrk din evne til at lede projektgruppen og til at skabe resultater i dine projekter.

4. feb.
Diplomuddannelsen i projektledelse
Få papir på dine projektlederkompetencer, og bliv en stærkere projektleder.

djøf

djoef.dk/kurser

Tænk længere

1
V
2
E
3
R
4
D
5
E
6
N
7
ER
FULD
AF
MULIGHEDER.
8
LIGESOM
DU
ER.
MASTER OF BUSINESS DEVELOPMENT
SE MULIGHEDER. SKAB FORRETNING.
TAG EN FLEKSIBEL MASTERUDDANNELSE ÉT FAG AD GANGEN
LÆS MERE PÅ CBS.DK/MBD
CBS
MASTER OF
BUSINESS
DEVELOPMENT
COPENHAGEN
BUSINESS SCHOOL

INDHOLD

42

”Der er ingen forskel mellem en stenalderøkse og en algoritme.”

PORTRÆT: ROBOTTER OG KUNSTIG INTELLIGENS

Professor Philipp Schröder siger, at udviklingen ikke går så stærkt, som vi tror – da slet ikke for djøferne. Og så skal markedsøkonomien i øvrigt nok redde os, mener han.

MIN KARRIERE

16 På fuld tid med eget kærlighedsbarn

Iben Krog Rasmussen startede en studenterorganisation, som voksede sig til fødevaretænketanken Frej. Nu er hun ansat i den første fuldtidsstilling for sit eget passionsprojekt.

ARBEJDSLIV

22 Forstå fremtidens arbejdsmarked

TEMA

Kompetencer som ’omstillingsparat’, ’nysgerrig’ og ’nytænkende’ er blevet nogle af arbejdsgivernes yndlingsord. Også sociale kompetencer er i fremmarch.

26 ”Hvor er jeg glad for, at jeg har taget en coach-uddannelse”

28 ”De unge medarbejdere efterspørger en anden slags ledelse”

30 ”Vi skal kunne vores Excel”

14

MODERNE TIDER

Rutinen venter tålmodigt på os, slider vores sanser, kaster lange skygger i hukommelsen. Been there, done that...

18 400 medarbejdere gør sig klar til at pendle
Lederne i de styrelser, der nu snart skal flytte, gør mere end sidste gang for at holde på de ansatte. Pendling bliver fx en permanent mulighed.

STUDIELIV

34 Jeg blev blæst bagover
Niels Sandberg er tutor for tredje gang. Det giver et mere socialt studieliv, siger han.

36 Jurist i det uendelige univers

DEBAT

54 Algoritmer udfordrer demokratiet
Forfatteren Klavs Birkholm efterlyser eftertænksom debat om de etiske og samfundskulturelle perspektiver ved 'de skjulte algoritmer'.

36

"Den gamle rumlov fra 1967 er kun skrevet omkring stater, men i dag ser vi store virksomheder bedrive rumfart."

Thea Flem, læser rumjura

DE FASTE

06 Djøf mener
07 Nyt & Noter
33 Gadgets & Apps
52 Bøger
56 Læserbrev
60 Nyt job
62 Dit Djøf
65 Efteruddannelsen
66 Brevkasse
68 Boliger

NY VIDEN

48 EU-Domstolen retter ind efter mediekritik
Det skete formentlig, da EU-Domstolen begyndte at begrænse EU-borgeres ret til sociale ydelser i andre EU-lande, mener en EU-forsker.

Kære Folketing, hjælp med kvalificeret arbejdskraft

*Af **Henning Thiesen, formand, Djøf***

Hjulene i samfundsøkonomien snurrer hurtigt, og historierne myldrer frem om stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft. Det første er godt, det sidste er åbenlyst en håndbremse, der hænger.

I Djøf har vi i mange år været optaget af, at de danske virksomheder har de rette folk ombord. Vi har brugt mange millioner på at matche djøfere med særligt de mindre virksomheder, fordi vi med analyser i hånden ved, at det gavner bundlinjen.

Vi er også varme tilhængere af, at det bliver så enkelt som muligt at tiltrække dygtige folk fra udlandet, og at man i øvrigt ikke bliver straffet for at arbejde nogle år i udlandet. Så Djøfs holdning er klar: Vi skal gøre alt, hvad vi kan, for at sikre erhvervslivet den nødvendige arbejdskraft, hvad enten den kommer fra ind- eller udland, men naturligvis på ordentlige vilkår.

Men vi skal ikke gøre det sværere at uddanne sig og da slet ikke i forhold til de samfundsvidenskabelige uddannelser, hvor den generelle ledighed i årevis har været lav og dermed vidnesbyrd om, at djøferne er en eftertragtet arbejdskraft.

Jeg nævner det her, fordi jeg i slutningen af august læste en kronik i Børsen, hvor forkerte prioriteringer i uddannelsessystemet blev beskrevet som en barriere for væksten i Danmark. Helt specifikt blev der, efter kronikørens mening, "uddannet for mange inden for samfundsvidenskab."

Her må jeg bare indvende: Nej, det gør der ikke.

Et argument er som nævnt den generelt lave ledighed blandt djøferne. Et andet er, at virksomhederne netop har brug for det, som djøferne kan – og som også bliver fremhævet i kronikken i Børsen – nemlig at eksekvere strategier, afsøge nye markeder og lede forandringen i den rigtige retning.

Vores problem i dag er ikke, at der er overuddannelse. Vores problem som samfund er, at der stadigvæk er alt for mange virksomheder, som stadig ikke har ansat folk med de nødvendige, strategiske kompetencer. Kompetencer, som særligt djøferne er i besiddelse af.

Nu står vi lige på kanten af en ny sæson i Folketinget, og regeringen har fremlagt deres udspil til finanslov. Herfra skal der lyde en kraftig opfordring til alle partier på Christiansborg: Invester i uddannelser af høj kvalitet og gør det nemmere for virksomhederne at få de rette folk ombord.

Sådan en investering vil tjene sig ind i løbet af ingen tid. ◂

Hanne Fugl Eskjær
Formand for
Offentlige Chefer i Djøf

Mathias Dahlerup Krarup
Formand for
Djøf Advokat

Christian Nør Larsen
Formand for
Djøf Studerende

Henrik Funder
Formand for
Djøf Privat

Sara Gundelach Vergo
Formand for
Djøf Offentlig

Ninna Würtzen
Formand for
Djøfs Pensionistforening

djøf

Djøfbladet er et magasin for medlemmer af Djøf.

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

Kontakt
Djøfbladet
www.djoefbladet.dk
Gothersgade 133
1123 København K
Tlf. 33 95 97 00
djoefbladet@djoef.dk

Abonnementspris 1.020 kr. excl. moms.
Gratis for medlemmer af Djøf.

Redaktion
Chefredaktør Linda Overgaard (ansvarsh.)
lio@djoef.dk, 33 95 97 83

Redaktionschef Mads Bang
mbg@djoef.dk, 33 95 98 43

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

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

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

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

Journalistpraktikant
Stefan Nygaard
snh@djoef.dk, 33 95 97 87

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

Debat
Indlæg til siden med læserbreve bedes sendt til bladet@djoef.dk senest 14 dage før udgivelsesdato. Redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte indsendte læserbreve. Mere om retningslinjer for læserbreve og debat på djoefbladet.dk/debatregler.

Citat
Artikler i Djøfbladet kan citeres med kildeangivelse, jvf ophavsretslovens bestemmelser om citatret.

Næste nummer
Udkommer: 13.10.2018
I 2018 udgives 11 numre af Djøfbladet.
Annonce-deadlines:
www.dgmedia.dk/djoef

Annoncer
DG Media a/s
Havneholmen 33
1561 København V
Telefon 70 27 11 55
Fax 70 27 11 56
epost@dgmedia.dk
www.dgmedia.dk/djoef

DANSKE MEDIERS OPLAGSKONTROL

Oplag 88.358

Forside Claus Bech og Kåre Viemose Collage WAYPoint
Design WAYPoint
Tryk Stibo

NORDISK MILJØMÆRKNING
5041-0004
TRYKSAG

Djøfbladet er trykt på papir fra bæredygtigt skovbrug, og bladet er trykt i Danmark på et ISO 14011 miljøcertificeret trykkeri.

NYT & NOTER

3,2

samtaler og 23 ansøgninger. Det er gennemsnittet for en dimittend, før det første job er i hus, viser ny Djøf-undersøgelse. /tsa

Finanskrise:

Historisk få finansansatte trives i jobbet

Knap hver fjerde ansatte i finanssektoren er i risikozonen for decideret stress, viser en ny undersøgelse fra Finansforbundet. Andelen, som oplever stress ofte eller hele tiden, er på et år vokset fra 17 til 23 pct. Ifølge Bank Research er antallet af ansatte i finanssektoren faldet med en femtedel siden 2012, skriver Berlingske. /ebn

CBS-forsker hædres:

Priser til Brooke Harrington

Den amerikanske forsker Brooke Harrington, som nu er professor på CBS, har fået hele to hæderspriser for sin opsigtsvækkende forskning i kapitalforvaltning og skattely. Den internationale organisation Academy of Management har tildelt hende International Impactful Collaboration Award, og hun har også modtaget organisationens Outstanding Book Award. /lio

Foto: Djøf

Karakterfri studiestart:

Studerende krævede karakterer

For et år siden bød antropologi-studiet på Københavns Universitet sine nye studerende velkommen med løftet om en karakterfri studiestart.

Det første år på studiet ville der kun blive givet karakter i et enkelt af de fire fag, som de studerende skulle igennem. I stedet modtog de studerende mere feedback og bestået/ikke bestået for deres præstationer. Formålet var at sikre, at de studerende kunne koncentrere sig om faglighed og universitetsliv, inden de behøvede at tænke på karakterer.

Karakterfriheden blev altså indført for de studerendes skyld. Men de studerende var ikke med på idéen.

En rundringning blandt underviserne på Antropologi for at høre om erfaringerne med karakterfriheden, viser nemlig, at studiestarten ikke blev så karakterfri som planlagt. For selv om eksamenerne blev bedømt med bestået/ikke bestået, fik de studerende i flere af fagene samtidig en uofficiel karakter.

Studieleder Heiko Henkel fortæller, at der var et pres fra de studerende for at få et bud på, hvilken karakter deres eksamenspræstation udløste.

"Jeg var ikke så glad for det, men mange af de studerende havde et stort ønske om det. Så det endte med et kompromis. Det viser også, at gymnasiet gør noget ved dem, siden de mener, at de har brug for sådan et bud." /mam

Ansættelser:

Disse 10 fejl gør, at den forkerte bliver ansat

Erfaring er ikke nok, når du ansætter. En norsk forsker har fundet frem til 10 typiske årsager til fejlansættelser.

Normalt vil man tro, at ledere og HR-folk, der har stor erfaring med at rekruttere, er de bedste til at ramme plet med at ansætte den rigtige.

Men det er ikke tilfældet, lyder det fra Ole I. Iversen, der er seniorforsker på Handelshøyskolen i Oslo, og som også selv arbejder med rekruttering som konsulent og kursusleder.

"Erfaring gør muligvis, at du føler dig tryggere i rollen, men det betyder ikke nødvendigvis, at du bliver dygtigere til at vurdere kandidaterne," siger han til forskning.no.

Han har nu med baggrund i en gennemgang af eksisterende forskningsstudier og sine egne praktiske erfaringer identificeret 10 potentielle fejlkilder, som kan snyde selv dem, som har lang erfaring med at ansætte ledere og medarbejdere. /ebn

10 FEJL DU SKAL UNDGÅ

1. **Dårlig** forberedelse
2. En **urealistisk eller upræcis** jobbeskrivelse
3. Du lader dit **førstehåndsindtryk** afgøre resten af samtalen
4. Du overvurderer **negativ information**
5. **Kontrasteffekten.** Hvis der er store forskelle mellem to kandidater, som er til samtale lige efter hinanden, kan de kan komme til at fremstå enten bedre eller svagere, end de egentlig er
6. **Vælg efter kompetencer** – ikke lighed
7. **'Attributionsfejlen'.** Vi har en tendens til at give personen æren for et godt resultat, men måske var det situationen, der gav det gode resultat – og vice versa med det dårlige resultat
8. **Glorieeffekten.** At man lader ét positivt kendetegn ved en person smitte af: At en kandidat er god på ét område, betyder ikke automatisk, at hun er lige så god på andre områder
9. **God kemi.** Nogle kandidater er fra naturen mere beskedne og tilbageholdne. Det betyder, at udadvendte kandidater let bliver en fejlkilde i rekrutteringsprocessen
10. **Intervieweren** taler for meget

Kilde: Audun Farbrot, fagchef i forskningskommunikation, Handelshøyskolen BI, på forskning.no.

Sygdom:

Syge børn bremser karrieren

Akademikermænd, der ofte passer syge børn, har en ringere karriereudvikling end dem, som ikke gør det. Det viser en statistisk undersøgelse fra de svenske akademikeres centralorganisation, Saco.

I Sverige får forældre dagpenge, når de er hjemme med syge børn. Sacos analyse, som bygger på tal om 190.000 svenske akademikere, undersøger sammenhængen mellem 'barns sygedage', barselsorlov, barselsdagpenge/dagpenge ved barns sygdom – og så løn og forfremmelser. (Se mere om undersøgelsen på djøfbladet.dk).

Analysen viser, at mændene relativt set rammes hårdere på karrieren af at tage mange 'sygt barn'-fraværsdage, end kvinderne gør. Også barselsorlov trækker relativt set mere ned i de svenske akademikermænds karriere end i kvindernes.

Selvom mændene i undersøgelsen typisk holder kortere barselsorlov end kvinderne, mindsker det deres sandsynlighed for at få et chefjob mere end for de kvindelige kolleger. Til gengæld betaler akademikerkvinderne – ifølge den svenske undersøgelse – på forhånd og uanset hvad en 'karrierestraf', fordi de forventes at blive mødre og prioritere moderskabet. /ebn

#DMJX

VIL DU LÆRE AT FORMIDLE, SÅ DU FANGER MÅLGRUPPEN?

TAG ET ENKELT KURSUS ELLER EN HEL DIPLOMUDDANNELSE

ANALYTISK FORMIDLING – GØR DET SVÆRE LET AT FORSTÅ

Underviser: **Malene Bjerre**

Hvordan gør du historien interessant uden at reducere den til noget banalt? Hvordan skaber du forståelse for det væsentlige, uden at læserne står af? Lær at formidle komplekse emner fængende og klart på dette kursus i analytisk formidling.

Start 10/10 | København

LAV BEDRE MOBILVIDEO - FOR ØVEDE

Undervisere: **Helle Tougaard og Maria Larsen**

Vil du være bedre til at vinkle historier? At arbejde korrekt med kilder? Og researche og formidle journalistisk? Lær at tænke og arbejde som en journalist og bliv klædt på til at skrive bedre, hurtigere og mere varieret.

Start 24/10 | København

FORTÆL HISTORIEN VISUELT

Underviser: **Ole Munk**

Vil du sikre dine historier større opmærksomhed, så er det en god ide at bruge visuelle virkemidler. På kurset lærer du at bruge blandt andet fotos, infografik og video i effektfuldt samspil med verbale budskaber.

Start 6/11 | København

CREATIVE MEDIA MANAGEMENT

Underviser: **Morten Nottelmann**

Lær at lede kreative medarbejdere og fremme en innovativ virksomhedskultur, så I sammen kan udvikle de originale løsninger, der fanger målgruppen og skaber resultater.
Tag på et eksperimenterende ledelseskursus sammen med Kaospiloterne.

Start 4/10 | Aarhus

DANMARKS MEDIE- OG JOURNALISTHØJSKOLE

KLIP FRA DE SOCIALE MEDIER

Håber I bruger Tage Søndergaard Kristensens forskning. En erfaren og klog mand, der senest i et DJØF medlemsblad redegjorde for hvad international forskning viser om koblingen mellem arbejde og privatlivets impact på stress. Replying to @bentesorgenfrey @EllenTraneNorby @regeringDK

– Eik Møller, kommunaldirektør i Ballerup kommune
@ eik1923

Dejligt at læse klart bud på stærk lægelig ledelse "Ledelsesrum er ikke noget, der automatisk følger med stillingen, det er noget man selv må skabe" og så skal man huske at elske sin DJØFer ugeskriftet.dk/nyhed/jeg-har-... #sundpol #SundhedForAlle

– Søren Brostrøm, direktør for Sundhedsstyrelsen
@SSTbrostrom

Et fint portræt af én af de kommende studerende på 'årets mest eftertragtede studie' - BSc Digital Management på CBS. Jeg ser frem til at møde ham og de 89 andre om et par uger... lnkd.in/detW-Bx (om portræt af den nye studerende Max Ladegaard på www.djoefbladet.dk)

– Mikkel Flyverbom, professor CBS
@flyverbom

Så sker det! @djøf i #CopenhagenPride for første gang. Jeg føler stolthed helt ud i mindste fiber over min fagforening. Vi går som nummer 81 (lige bag Tuborg og sambapigerne)

– Nina Palesa Bonde, fagforeningsformand, dommerfuldmægtig, djøf-tivist
@ninapalesabonde

TOP 5 PÅ DJOEFBLADET.DK

1. Drop optageren
Lad den skjulte båndoptager blive hjemme, når du skal ind og afgøre en tvist med din arbejdsgiver. Du kan bortvises med tilbagevirkende kraft for at optage samtalen, advarer Djøf efter ny dom.

De mest læste historier

1. Landsret blåstempler bortvisning efter hemmelig lydoptagelse
2. "Mandag til onsdag arbejder vi typisk fra kl. 8 til kl. 23"
3. Pas på, hvad du tager med fra dit gamle job
4. Spritny uddannelse er årets mest eftertragtede
5. Djøf-mænd får ni millioner mere i løn

Periode: 03.08.2018 til 03.09.2018

Lynforskning:

Svenske forskere tænker hurtigt efter valget

Blot 10 dage efter det svenske valg udkommer en rapport med resultater, analyser og refleksioner om Rigsdagsvalget. Bag rapporten står omkring 100 svenske og udenlandske forskere. Hver forsker skriver én side om valget. Når rapporten er klar, kan du downloade den på www.snabbtankt.se. Rapporten er en del af projektet 'Snabbtänkt', hvilket kan oversættes til 'hurtig-tænkt'.

/mam

Kommentar fra nettet:

GROVE CHEFER SKAL KUNNE OPTAGES

"Der findes chefer i denne verden, som i "en til en" samtaler bruger groft ydmygende og provokerende sprogbrug og trusler, som ikke tåler dagens lys. Uden muligheden for at dokumentere dette gennem en lydoptagelse til internt brug i organisationen er der frit slag for disse chefer til at køre deres ego trip."

Stig Vagt-Andersen i en kommentar til artikel om, at en dom begrænser ansattes mulighed for at benytte skjulte optagelser:

1.915

gange er professor i statskundskab på KU Kasper Møller Hansen blevet omtalt i medierne det seneste år. Det giver ham førstepladsen på Københavns Universitet.

/mam

Kilde: Uniavisen

Første job:

Her kommer nyuddannede hurtigst i arbejde

Studiestedets placering har betydning for, hvor hurtigt en nyuddannet kommer i job, viser ny Djøf-undersøgelse.

Det går hurtigst for de studerende i og omkring København, mens det tager længst tid for dimittender fra Aalborg Universitet (AAU).

Det er der flere forklaringer på, siger Inger Askehave, prorektor for uddannelser på AAU.

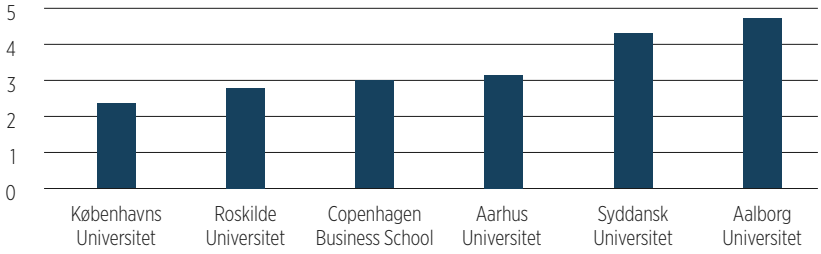
"Rigtig mange af vores dimittender skal ud af regionen, når de skal have deres første job, fordi vi ikke har ret mange djøf-arbejdspladser. Men det er også vores erfaring, at det tager lidt tid at forberede sig på det mentalt, og derfor starter en del måske med at søge de få job, der er i regionen, inden de begynder at vende blikket længere ud."

Inger Askehave forventer dog, at udsigterne til studierelevante job er lysere i fremtiden.

"Udflytningen af de statslige arbejdspladser er en kærkommen gave for os. Og vi har allerede nu succes med at få afsat vores dimittender, så det betyder rigtig meget for regionen." **/tsa**

Hurtigere i job i Hovedstaden

Gennemsnitligt antal måneder fra dimission til første job



Kilde: Djøf

Paradoks:

Vi drikker for meget

De højtuddannede lytter normalt til myndigheders råd om sund livsstil, men ikke når det gælder alkohol. Det kalder folkesundhedseksperter et forebyggelsesparadoks, skriver Jyllands Posten.

Når vi fraregner unge under uddannelse, er det os med lange videregående uddannelser, der oftest overskrider Sundhedsstyrelsens anbefalinger om max-antallet af genstande pr. uge. 18,1 pct. af akademikerne drikker mere i en typisk uge, viser tal fra Den Nationale Sundhedsprofil. **/ebn**

Foto: Martin Sylvest/Ritzau Scanpix

Forenkling:

1.200 gakgak-regler

Sidste år lancerede regeringen kampagnen 'Meld en regel'. 1.200 forslag blev modtaget, og i august præsenterede regeringen 300 forslag, som skal forenkles eller afskaffes. Som minister Sophie Løhde sagde: "Vi har desværre for mange gakgak-regler." **/snh**

Forskning:

Hvert tredje studie dumper test

For at være troværdige skal videnskabelige forsøg kunne gentages med samme resultat. Det har mange samfundsvidenskabelige eksperimenter imidlertid svært ved at leve op til, skriver videnskab.dk.

En stor international forskergruppe forsøgte at genskabe resultaterne fra 21 nyere forskningsartikler. Det mislykkedes med otte af artiklerne, og i de resterende 13 studier fandt forskerne i snit halvt så store effekter som i de oprindelige studier. **/mia**

"Vi kan også godt puste til populismen. Fx er der kolleger i fagbevægelsen, som har skammet djøfere ud og styrket modsætningen mellem de varme og de kolde hænder frem for at sige, at vi er hinandens forudsætninger.

Bente Sorgenfrey, formand for FTF, til Information 27. august

45

millioner kroner.

Det får Eric Grossman, chefjurist i Morgan Stanley, i årsløn. Det gør ham til den højest betalte virksomhedsjurist i USA, skriver AdvokatWatch.

/tsa

Chikane:

Trusler og vold i Sverige

Hver tredje af Juseks medlemmer (det 'svenske Djøf', red.) ansat i retsvæsenet og andre myndigheder siger i ny undersøgelse, at de har været udsat for vold, trusler eller chikane på jobbet i løbet af de sidste to år. **/ebn**

Topjob i Gentofte:

Journalist bliver ny kommunaldirektør

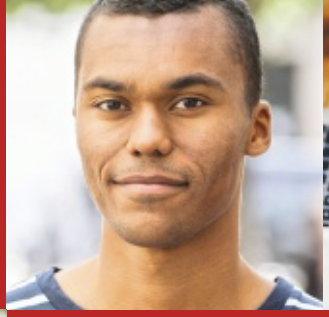
Torben Frølich er ny kommunaldirektør i Gentofte, og som journalist kommer han med en noget utraditionel baggrund. Senest har han dog i fire år været direktør for børn, skole, kultur, unge og fritid i Gentofte. **/lio**

Apropos

Negativ tænkning er den nye ja-hat

Claus Bigum

5%



Få Danmarks absolut bedste studiekonto

Studiekonto – ganske kort

- **Du får 5 % i rente på de første 20.000 kr. - derefter 0,10 %**
- Vælg en kassekredit på op til 50.000 kr. Du betaler kun 5 % i rente
- Visa/Dankort og MasterCard - med samme pinkode
- StudieOpsparing - som giver 0,50 % på HELE opsparingen
- Gebyrfri hverdag
- Behold dine fordele i op til 3 år efter endt studie
- Søg nemt og hurtigt via mobilen.

Download app'en Zapp og søg om en studiekonto.

Når du er medlem Djøf, kan du få en studiekonto hos Lån & Spar. Med 5 % på kontoen kan du faktisk få penge ud af at have penge i banken - og hvis du skal bruge en kassekredit på op til 50.000 kr., er Lån & Spar blandt de billigste.

Der er meget mere. Se alle dine fordele på **studiekonto.dk/djoef.** Ellers send en mail til **studiekonto@lsb.dk** eller ring på **3378 1975** og book et møde.

djøf

lån & spar

din personlige bank

For at få Danmarks bedste studiekonto, skal du samle hele din privatøkonomi hos os og være medlem af Djøf. Du får studiekontoen på baggrund af en almindelig kreditvurdering. Du kan have studiekontoen i op til 3 år efter endt uddannelse. Hvis du bruger hele din kassekredit på 50.000 kr., vil det koste dig 625 kr. i omkostninger efter tre måneder. Stiftelsesomkostninger 0 kr., debitorrente (variabel) 5,09 %, ÅOP 5,1 %. Efter tre måneder skylder du 50.625 kr. Kreditten er gældende indtil videre og uden faste afdrag. Alle rentesatser er variable og gældende 1. januar 2018.

Lån & Spar Bank A/S, Højbro Pads 9-11, 1200 København K, Cvrnr. 13 53 85 30. Forbehold for trykfejl

MODERNE TIDER

Been there, done that

Af ***Carsten Juul***

Der lå en nøgen dame på stranden. Vi kunne ikke være i os selv over dagens lykketræf. Racede tilbage for at fortælle det til de andre fra fritidsklubben. Jeg husker ikke, om det var Gerner eller Hein, pædagoger i kamuflage af hippiehår og skæg, som spurgte, mens han rystede overbærende på hovedet: "Har I aldrig set en nøgen kvinde?"

Lige først virkede ordene som en lammer, for man kunne ikke rigtig sige noget mod det. Både jo og nej ville være halvpinlige indrømmelser, især fordi det lurede i spørgsmålet, at vi var barnlige og endnu ikke kunne omgås det mest naturlige.

Ikke at det stoppede os. Vi spænede hen for at se mere.

En unaturligt velformuleret 12-årig kunne selvfølgelig have svaret, at visse ting i livet kan ses og opleves mere end én gang uden at miste kvalitet – marmorskulpturer på Glyptoteket, billeder på Statens Museum for Kunst – også her fortælles historier om hende på stranden.

Alt bliver måske kedeligt en dag, og for nogle er det åbenbart magtpåliggende at overlevere denne triste erfaring til nye i faget. Man møder første dag, og der er altid én, som har været i organisationen længe nok til at have set og gennemskuet alting:

"Nej, det kan du godt opgive."

"Det gider ledelsen ikke høre på."

"Bare vent, til du har prøvet det nogle gange, så bliver du dødtræt af det."

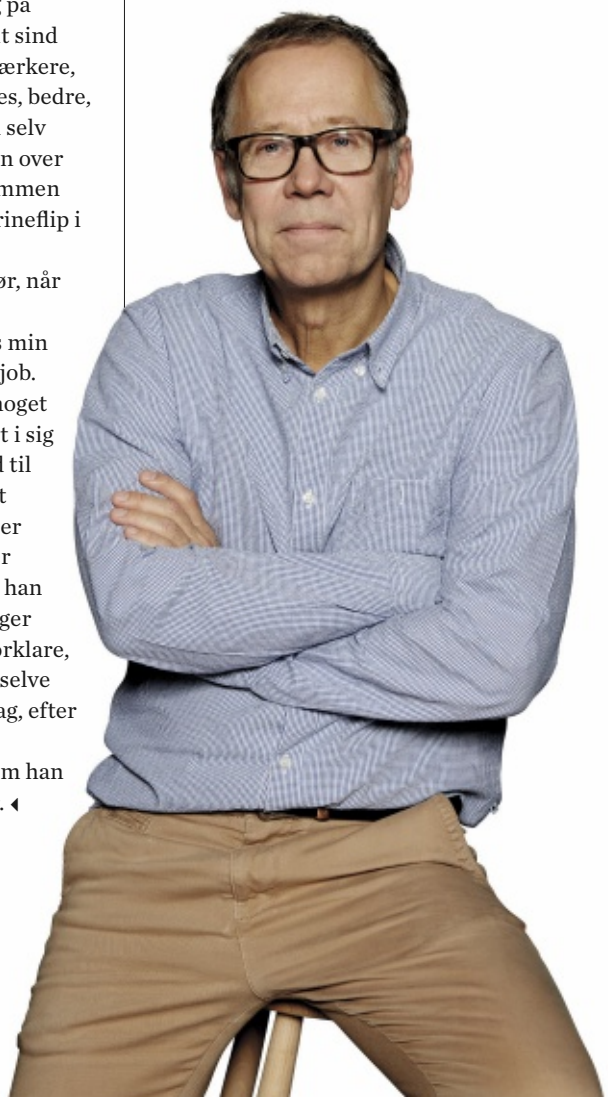
Rutinen venter tålmodigt på os, slider vores sanser, kaster lange skygger i hukommelsen. Been there, done that, lyder som en dør, der smækkes i vrede. Men der ligger også noget fortrængt i folks trætte attituder og blaserte udsagn. I virkeligheden er det en måde at udtrykke sorg over forspildte chancer, en svindende evne til at lade sig rive med af begejstring, over tiden der fuser ud. En næsten rørende gnavenhed, i visse tilfælde uklædelig misundelse, når nye kolleger, næste årgang på studiet indfinder sig med åbent sind og muligheden for at opleve stærkere, dybere, gøre tingene anderledes, bedre, for hvem ville ikke ønske, man selv kunne begynde forfra, flyve hen over strandens brændende sand sammen med de andre, dratte om i et grineflip i klitterne.

Spørgsmålet er, hvad man gør, når man selv bliver sådan?

Jeg kender en fin fyr. Præcis min alder, gift, voksne børn, hund, job. Han har oplevet lidt af hvert, noget er gået godt, andet er stille gået i sig selv igen. Ingen egentlig grund til bekymring. Alligevel virker det nogle gange, som om han ikke er til stede, han keder sig, brokker sig over røvsyge rutiner, noget han har læst i Politiken. Folk forsøger at muntre ham op, prøver at forklare, at meningen med livet ligger i selve gentagelsen; efter nat følger dag, efter suppe kommer steg og is.

Håber, at det hjælper. Selv om han siger, han har hørt det hele før. ◂

> ***"Man møder første dag, og der er altid en, som har været i organisationen længe nok til at have set og gennemskuet alt.***



Carsten Juul er advokat og freelancejournalist. Han er uddannet jurist i 1991 og har siden arbejdet både som selvstændig jurist og for blandt andet Djøf, Røde Kors og Danske Andelsselskaber.

djøf

Forbrugerrådet Tænk Penge Bedst i test

Få den bedste rejseforsikring med i bagagen

Ring på **33 55 30 80** og få et tilbud på dine forsikringer

Bedst i test
Forbrugerrådet har testet og vurderet 11 forsikringsselskabers rejseforsikringer. Vi er glade for at have fået bedømmelsen "Bedst i test" for vores rejseforsikring.

I Codan er rejseforsikringen en del af indboforsikringen. Den dækker alle private ferierejser i hele verden - helt op til 60 dage.

Spar op til 32 % på dine forsikringer
Som medlem af Djøf kan du få gode rabatter på dine private forsikringer hos Codan. Princippet er enkelt: Har du en kerneforsikring, får du 20 % rabat. Har du to, får du 28 % rabat, og har du tre, får du 32 % rabat.*

CODAN

09.18. Codan Forsikring A/S, CVR 1052 9638. * Rabatsatserne gælder kerneforsikringer, fx indbo-, hus-, bil-, ulykkes- og fritidshusforsikring. Læs mere om kerneforsikringer på codan.dk/djoef.

MIN KARRIERE

På fuld tid med eget kærlighedsbarn

Iben Krog Rasmussen startede en studenterorganisation, som voksede sig til fødevaretænketanken Frej. Nu er hun ansat i den første fuldtidsstilling for sit eget passionsprojekt.

Af ***Mikkel Medom Jørgensen***

Iben har kastreret grise.

Hun kommer fra et sted, hvor det konventionelle landbrug var en god ting, men da hun flyttede til København og mødte op i statskundskabsstudiets fredagsbar, blev hun mødt af en anden mentalitet: "Hvorfor går grisene ikke ude?", "Hvorfor er landbruget ikke økologisk?", "Hvad med miljøet?".

"Det var virkelig spændende at se den forskel i forståelsen af fødevareproduktion mellem land og by," fortæller hun.

Sammen med Marie-Louise Boisen Thøgersen var hun med til at starte studenterforeningen Tværfagligt Fødevareforum.

"Vi lavede arrangementer, hvor vi inviterede to forskellige professorer ind, som altid havde forskellige vinkler. Derudover inviterede vi aktører fra forskellige organisationer med forskellige holdninger til forbrug og produktion af fødevarer," siger Iben Krog Rasmussen.

"Pointen var, at arrangementerne skulle præsentere forskellige vinkler på en problemstilling og være tværfaglige, så der kom mange studerende med forskellige akademiske baggrunde som eksempelvis dyrlæger og sociologi-studerende."

Og arrangementerne var populære, om end rutinen endnu ikke var sat ind for den nu 25 år gamle kandidatstuderende:

"Til mit første arrangement kom der omkring 400 mennesker. Jeg var ordstyrer og indleder med at tabe alle mine notepapirer på gulvet i forelæsningssalen. Jeg kan huske, hvordan jeg lå og kravlede rundt efter de tabte notater, men noget måtte vi jo have kunnet, for folk blev ved med at møde op."

"Vi fandt ud af, at der virkelig var en efterspørgsel efter det emne, som vi berørte," fortæller Iben Krog Rasmussen.

GØR DET – UDEN DREJEBOG:

Hvordan har det været at jonglere studie og arbejde i tænketanken?

Jeg har haft det privilegium at have været studentermedhjælper i Frej to ud af fem dage om ugen. Det har været hårdt til tider, men studiet er heldigvis så fleksibelt, at det har kunnet lade sig gøre. Jeg har kunnet stå tidligt op for at læse, tage til et møde med en direktør for en fødevarevirksomhed klokken 10 og derefter kunnet tage tilbage til læsesalen.

Før din fuldtidsstilling var du debatansvarlig. Hvad indebar det?

Jeg har i de sidste to år været den primære projektansvarlige og ordstyrer på vores debatevents. Efterhånden bliver man dygtigere til det, og jeg bruger ikke længere talekort, som jeg kan tabe ud over gulvet. Men det er noget, jeg har lært, fordi vi har turdet kaste os ud i det, og fordi at folk har respekteret, at vi har været unge og nye.

Har du et råd til unge studerende, der selv vil bygge et projekt op?

Gør det! Rigtig mange gode idéer kan blive væk i strategier og forbehold. Det er ikke den store planlagte drejebog, som skaber et godt projekt – et godt projekt skabes af den gode idé og din egen drivkraft, indignation og ambition. Og så kan det godt være, at du skal kravle rundt efter dine notater foran 400 mennesker til dit første arrangement, men nogle år senere kan du være booket som ordstyrer på Folkemødet, og den udvikling kan kun ske, hvis du handler.

"Den store omtale gjorde også, at det ikke bare var studerende, som mødte op, men også færdiguddannede og interessenter fra fødevareområdet."

Ibens makker Marie-Louise fik idéen om at udvikle studenterforeningen til en tænketank.

"Det gik jo lidt imod min lollandske mentalitet. 'Hvem er vi, at vi kan starte en tænketank?' Men efter en masse møder med andre tænketanke og forskellige interessenter blev tingene efterhånden stablet på benene."

De brugte deres børneopsparinger på at lave hjemmesiden, fik to andre ambitiøse medstiftere med på holdet og kontaktede derefter vigtige aktører fra fødevareområdet for at få dem med i tænketankens advisory board.

"Det var vigtigt for os at sikre, at det ikke kun var os, der synes, at denne her tænketank var en god idé – at der var andre, som bakkede op om vores eksistensberettigelse. Tænketanken Frej ville ikke eksistere uden den opbakning og velvilje, som vi har mødt hos både landmænd, universiteter, medierne, politikere og naturorganisationer," siger Iben Krog Rasmussen.

Nu er eksistensen berettiget, og tænketanken Frej har fået deres første fuldtidsstilling med ansættelsen af Iben som udviklingsdirektør.

"Jeg har et helt idékatalog med projekter, som vi gerne vil have skudt i gang. Det er vigtigt at knokle for sit projekt, men efter flere år med virkelig lidt fritid fandt jeg ud af, at hvis man kun arbejder, risikerer man at blive et kedeligt menneske," siger Iben Krog Rasmussen.

Foto: Henning Hildebrandt

Fødevaretænketanken Frej blev dannet i 2016 som en tværfaglig fødevare-tænketank af Marie-Louise Boisen Thøgersen, Charlotte Clausen, Marianne Petersen og Iben Krog Rasmussen.

Arkivfoto: Petra Kleis

Foto: Henning Hildebrandt

Foto: Pr-foto/AgriNord

Udflytning:

400 medarbejdere gør sig klar til at pendle

Svaret hedder pendling, når Udlændingestyrelsens nye kontorhus klods op af stationen i Næstved står færdigt. Det indså ledelsen hurtigt. Nu har de lige afsluttet fire måneders forsøg med faste hjemmearbejdsdage.

Af ***Eva Bøgelund*** *Foto* ***Claus Bech***

160 medarbejdere i Udlændingestyrelsen står på noget, der for en måned siden var en stor p-plads. Nu er det en byggeplads. Om halvandet år er det deres arbejdsplads. Styrelsen skal udflyttes, og de er på tur til Næstved for at se, hvor deres nye kontorhus bliver bygget.

Det 5-etagers, 9.900 m2 store domicil klods op af skinnerne på Næstved Station, skal rumme 400 medarbejdere og stå færdigt marts 2020.

Til den tid er jurist og fuldmægtig i Udlændingestyrelsen, Julie Ladefoged Touati, som skal føde til november, blevet mor. Hun og hendes mand bor i Ørestaden på Amager, så med det hele skal hun bruge to en halv time på transport hver dag.

"Der er længe til marts 2020. Jeg træffer først min beslutning til den tid. Men det er helt sikkert, at jeg siger nej, hvis vi slet ikke får nogen mulighed for fast hjemmearbejde. Jeg er spændt på at se, hvilket tilbud ledelsen giver os. Jeg håber på to hjemmearbejdsdage om ugen."

Nete Dahl Mortensen, jurist og teamleder i Kontoret for Forlængelse og Kort, har heller ikke taget stilling endnu.

"Men jeg ved med mig selv, at det ikke er muligt at pendle fra Søborg til Næstved fem dage om ugen, når jeg samtidig skal have et familieliv med et lille barn til at hænge sammen. Det tager mig 30 minutter bare at komme ind til regionaltoget på Nørreport Station."

Peter Ruda, fuldmægtig i samme kontor som Nete, kan faktisk godt se sig selv følge med jobbet til Næstved, også selvom familien har to børn på syv og elleve. De bor i Vanløse, ikke så langt fra Sydmotorvejen, så han vil i givet fald køre i bil. Han tror godt, han kunne klare sig med én hjemmearbejdsdag. Eller måske snarere mellem en og to om ugen, modificerer han.

"Meget afhænger også af den fleksibilitet i arbejdet, der i øvrigt bliver tale om," siger han.

"Meget afhænger af den fleksiblitet i arbejdet, der bliver tale om.

Peter Ruda, fuldmægtig, Udlændingestyrelsen

Sagde nej til firedages uge

Om de to dage vitterligt bliver ledelsens tilbud, ved medarbejderne endnu ikke.

Men det bliver i givet fald en permanent ordning.

Direktionen træffer først beslutningen senere i september. Men den har forberedt sig godt.

Julie Ladefoged Touati, Nete Dahl Mortensen og Peter Ruda har sammen med ca. 180 kolleger deltaget i et fire måneder langt forsøg med systematiske hjemmearbejdsdage.

Tre kontorer har afprøvet en model med to hjemmearbejdsdage om ugen. Tre andre har prøvet med én hjemmearbejdsdag om ugen. En model med en firedages-arbejdsuge var der ikke interesse for at prøve af blandt medarbejderne.

Hele øvelsen handler om, hvordan styrelsen forhindrer, at opsigelserne tikker ind, og kompetencerne siver ud, efterhånden som flyttedatoen nærmer sig.

Det er der stor ros til ledelsen for fra medarbejderside. Og også for, at den har stået fast på, at den nye arbejdslokalitet skulle ligge pendlervenligt i Næstved,

160 medarbejdere fra Udlændingestyrelsen var sammen på tur til deres kommende arbejdsplads i Næstved. Byggeriet er lige gået i gang og står klart i 2020.

selvom det betyder, at der kommer til at gå fire et halvt år, fra beskeden om udflytningen kom, til de flytter.

Forsøg lover godt

Steen Løgstrup Nielsen fra ledelsessekretariatet sidder i skrivende stund med en færdig evaluering af forsøget, som et eksternt konsulenthus har været inde over. Den ser god ud, fortæller han.

"Systematisk hjemmearbejde kan godt forenes med vores overordnede hensyn om høj faglighed, kvalitet og produktion, og der kan også fastholdes et socialt og fagligt fællesskab, viser evalueringen."

"Nogle enkelte medarbejdere kan bare ikke lide at arbejde hjemme eller har forhold på hjemmefronten, som gør, det er svært at få ro. Men for langt de fleste fungerede det fint, og en hel del kan godt se sig selv blive i jobbet efter flytningen, hvis de må arbejde hjemme i et eller andet omfang."

Tavs telefon

Kontorchef Susanne Meyersahm leder det 50 medarbejdere store Kontor for Forlængelse og Kort. Hendes læring fra forsøget er klar:

"Det er en mentalitetsændring for os alle, som tager tid.

Susanne Meyersahn, kontorchef, Udlændingestyrelsen

På den ene side savnede hendes medarbejdere deres kolleger.

På den anden side fortalte de hende, at de oplevede en stor koncentration, når de sad hjemme.

"Udfordringen var så bare, at de samlede spørgsmål til bunke derhjemme, og så brugte de mere tid til sparring på sagerne end før på de tre dage, de var inde på kontoret. Vi var helt klart ikke gode nok til at tage telefonen og ringe til hinanden, heller ikke jeg selv. Det var i starten nærmest en slags kollektiv kultur. Men meningen er jo, at vi skal opføre os helt, som vi plejer. Det er en mentalitetsændring for os alle, som tager tid."

"Jeg er spændt på at se, hvilket tilbud ledelsen giver os.

Julie Ladefoged Touati, fuldmægtig, Udlændingestyrelsen

Sådan oplevede Peter Ruda det også.

"Men vi udviklede os undervejs," fortæller han.

"Det hjalp gevaldigt, da vi fik softphone på computeren, så vi ikke skulle ringe på kollegernes private mobilnummer. Der var virkelig ro til at koncentrere sig i de første par måneder, men så begyndte telefonerne at ringe. Og det var jo også det, de skulle."

Som teamleder er der ting, som er bøvlede, når man sidder derhjemme, siger Nete Dahl Mortensen.

"Det prøvede vi sammen at finde ud af hen ad vejen."

Holdt produktiviteten

Så vidt Susanne Meyersahm kan konstatere, gik hjemmearbejdsdagene ikke ud over produktiviteten og kvaliteten i hendes kontor.

"Men den øgede koncentration på hjemmearbejdsdagene øgede omvendt ikke produktiviteten. Formentlig fordi man brugte den tid mere på sparring og møder inde i styrelsen. Og det koster også noget på kommunikationen. Det må vi sammen finde ud af, hvordan vi løser."

Hun fik også en yderst lærerig erfaring mere. Forsøgsperioden faldt tilfældigvis sammen med, at kontoret blev udvidet med 15 nye medarbejdere.

"Hjemmearbejde og introduktion af nye medarbejdere med mentorer er en udfordring. Det skal man virkelig planlægge. De første tre måneder, en medarbejder er i et nyt job, skal vedkommende ikke arbejde hjemme."

Djøf:

Ledelserne gør mere denne gang

Djøferne siger op, men lederne i de nye, flytteberørte styrelser gør mere end sidste gang for at holde på medarbejderne.

Af ***Eva Bøgelund*** *Foto* ***Claus Bech***

Udlændingestyrelsen får ros af Sara Vergo, formand for Djøf Offentlig. Den flytter til Næstved i marts 2020, men allerede nu er de i gang med at forberede sig på at blive pendlerarbejdsplads (se artiklen forrige side).

"Det er den mest omfattende og mest langsigtede pendlerløsning, vi hidtil har set i forbindelse med udflytningerne, hvis ledelsen beslutter sig for den," siger hun.

De andre pendlerordninger, Djøf har set, er typisk midlertidige og udløber fx et år efter flytningen.

"Hvis man ikke gør noget, finder djøferne nyt job. Vi er på vej ind i en højkonjunktur," siger Sara Vergo.

Har lært fra sidst

Djøf oplever da også, at arbejdsgiverne i den nye flytterunde strækker sig længere end sidste gang med ordninger, der skal holde på kompetencerne.

"Man har lært noget fra Bedre Balance I-flytningerne," vurderer chefkonsulent i Djøf, Maja Kure Kristensen.

Fastholdelsesbonusserne har fået et nøk opad ude på arbejdspladserne, vurderer Djøf.

Bonusserne – typisk en eller flere måneders ekstra løn – tilbydes til medarbejdere, som siger nej til at følge med ud, men som godt vil blive et stykke tid og hjælpe med.

Djøf ser også, at folk får udskudt deres opsigelsesdag i måske et halvt til et helt år og får en økonomisk gevinst oveni.

"I det hele taget tænker arbejdspladserne mere i oplæring af nye og overdragelse af viden i denne omgang," siger Maja Kure Kristensen.

Ingen ved, hvornår turen kommer

Men det afholder ikke djøferne fra at sige op.

"Generelt hører vi om opsigelser. Ikke nogen ketchup-effekt, men djøferne siver – lige så stille og roligt. Det er klart en belastning for dem, som bliver tilbage," forklarer Maja Kure Kristensen.

Sara Vergo siger:

"Jeg har talt med rigtig mange af vores statsansatte medlemmer om udflytning – og de fortæller, at udflytningerne skaber stor utryghed og frustration. Det, jeg hører, er, at udflytningerne sætter gang i overvejelser om det at arbejde i staten – og en del søger desværre væk. Udflytningerne opfattes som den afgjort største forringelse af deres arbejdsvilkår. Som manglende anerkendelse."

Koncentration og savn

Men hvad med det sociale?

Julie Ladefoged Touati hører til typen, der drives af at have kollegerne tæt på, så det var ikke helt let for hende at blive glad for det.

"Det giver virkelig ro til at koncentrere sig. Men jeg savnede kollegerne."

Det bakker Nete Dahl Mortensen op om.

"Der skal gøres en ekstra indsats med det sociale. For man ser jo sine kolleger mindre," siger hun.

Også Susanne Meyersahm savnede at være hos sine medarbejdere og havde faktisk lidt svært ved at få plottet de hjemmearbejdsdage, som cheferne skulle tage, ind i kalenderen.

"Men når jeg så holdt dem, måtte jeg erkende, at jeg var utrolig effektiv med de arbejdsopgaver, som kræver koncentration. Man får nok også en helt anden motivation, når det bliver virkelighed, og man sparer den lange transporttid. Men man skal lære, at man som chef kan være synlig på mange måder."

"Vi er meget bedre forberedt som arbejdsplads nu.

Nete Dahl Mortensen, teamleder, Udlændingestyrelsen

Næstved skræmmer mindre nu

Peter Ruda fastslår:

"Det her initiativ fra ledelsens side handler jo om, at den tænker i at få så mange af os som muligt med. Vi ved godt, at jo flere der siger op, jo hårdere bliver det for dem, som følger med til Næstved. Forsøget her – som jeg håber ender med en hjemmearbejdsaftale – gør tanken om Næstved mindre skræmmende."

"Vi er meget bedre forberedt som arbejdsplads nu," siger Nete Dahl Mortensen.

Susanne Meyersahm nikker:

"Jeg har fået flere nye medarbejdere fra andre udflytningsberørte arbejdspladser. De har sagt til mig, at de er overraskede over, hvor alvorligt det bliver taget hos os, og hvor meget vores topledelse taler om det."

Højtid for afskedsreceptioner

Djøferne forsvinder fra de arbejdspladser, der nu skal flytte ud. Men arbejdsgiverne prøver at holde på dem.

Af ***Eva Bøgelund***

Syv jobopslag om jurister og økonomer til specialistopgaver, alle med ansøgningsfrist 27. august. Det var høsten af et klik på Forsyningstilsynets (tidl. Energitilsynet) site. Tilsynet flytter cirka 60 djøfere og i alt 94 arbejdspladser fra Valby til Frederiksværk sidst i 2019 som led i regeringens nye udflytningsrunde, 'Bedre Balance II'. Den blev meldt ud i januar i år.

"Opsigelserne er steget markant," bekræfter administrationschef Pia Rønager.

Styrelsen har samtidig fået udvidet opgaveporteføljen, så de gør, hvad de kan for at tiltrække medarbejdere, der vil arbejde i Frederiksværk, siger hun.

Det første år i Frederiksværk tilbydes en hjemmearbejdsdag om ugen. Man vil også det første år kunne skrive noget af sin transporttid på som arbejdstid: Togpendlerne en time om dagen, hvis de arbejder i toget. En halv time, hvis de vælger ikke at arbejde i toget. Dem, der kører i bil, en halv time.

"Vi evaluerer efter et år, og så ser vi, hvad der skal ske videre. Lige nu sonderer vi også, om det giver mening at prøve at etablere en fællestransport i bus fra et sted i København til Frederiksværk," fortæller Pia Rønager.

Trykket stemning og farveller hver uge

I Styrelsen for Patientsikkerhed flyttes 141 årsværk – heraf 80 djøf-stillinger og et antal chefposter – til Aarhus i en nyoprettet styrelse, Styrelsen for Patientklager. Den 14. juni fik de udflytningsberørte, som ikke ønsker at flytte med, deres opsigelse. Nogle har sagt ja til et tilbud om et forlænget opsigelsesvarsel i op til 12 måneder for at blive og være med til at etablere den nye styrelse.

"Stemningen har været meget trykket. Men nu virker det, som om langt de fleste af de opsagte har affundet sig med situationen," fortæller Djøf-tillidsrepræsentant Betina Leig Keldorff.

Det skal forstås som, at de afsøger næste skridt i deres karriere – et nyt sted.

"Hver eneste måned forlader kolleger de udflytningsramte kontorer i København."

Opsigelserne lægger et stort pres på dem, der er tilbage og skal stå for oplæringen af de nye i Aarhus.

"Det er utrolig vigtigt for mine afskedigelsesvarslede kolleger, at opgaverne bliver overdraget så godt som muligt, og så lidt viden som muligt går tabt. Men det er også meget ambivalent at oplære nyansatte til at overtage éns arbejde, som man i årevis har bidraget til at udvikle."

> ***Hver eneste måned forlader kolleger de udflytningsramte kontorer i København.***
>
> Betina Leig Keldorff, Djøf-tillidsrepræsentant, Styrelsen for Patientsikkerhed

140 fratrædelser i Miljøstyrelsen

Miljøstyrelsen flytter 440 årsværk til Odense, heraf ca. 130 djøf-stillinger.

Vicedirektør i Miljøstyrelsen, Lars Møller Christiansen, kan ikke give et præcist tal for, hvor mange der har sagt op på grund af flytningen. Men fra januar til august har der været 140 fratrædelser med det hele, altså også studenter, midlertidigt ansatte og folk, der er gået på pension.

Pendling er blevet diskuteret ivrigt siden januar. Man har bl.a. haft fat i DSB for at høre, hvor mange ledige sæder DSB har på de kritiske tidspunkter morgen og aften.

For at få folk med til Odense er der tilbud om fleksibilitetspakke med to hjemmearbejdsdage om ugen og en vis del af togtiden godskrevet som arbejdstid i et år. Der er også en fastholdelsesbonus til dem, der bliver og hjælper i overgangsfasen.

Jeppe Juul Petersen, fuldmægtig i Miljøstyrelsen, har skrevet dagbog til Djøfbladet om dengang i 2015, hvor han var i Landbrugsstyrelsen, og den skulle flytte til Augustenborg på Als. Han fandt nyt job i Miljøstyrelsen, og nu er han så flytteramt for anden gang.

"Mine oplevelser i Landbrugsstyrelsen og her i Miljøstyrelsen er meget forskellige. I Miljøstyrelsen er alle ramt af udflytningen. I Landbrugsstyrelsen var det kun halvdelen. Der er kortere til Odense end til Als, og denne gang er det rent faktisk muligt for nogle at pendle. Men uanset hvad er det belastende at blive udflyttet. Man bliver mindre engageret og har sværere ved at finde motivationen."

RIGSREVISIONEN OM UDFLYTNINGERNE

- I juni kom Rigsrevisionen med en længe ventet undersøgelse af de hidtidige statslige udflytninger.
- Konklusionen er, at de har kostet længere sagsbehandlingstid og lavere produktivitet og effektivitet. Sygefraværet steg. Og det har været vanskeligt at rekruttere især ledere, specialister, akademikere og folk med erfaring.
- Der falder dog ikke alvorligt brænde ned til ministerierne. De har håndteret opgaven hensigtsmæssigt, skriver statsrevisorerne.
- Statsrevisorernes formand, Peder Larsen, understregede dog over for djøfbladet.dk, at der stadig er et stort læringspotentiale, og meget kan forbedres til næste gang.

SIDE 26 **Anne-Mi Svarrer**
▸ Projektlederen, som satser på agilitet

SIDE 28 **Helle Ankersen**
▸ Personalelederen oplever nyt ledelsesbehov fra unge

SIDE 30 **Jesper Jessen Hansen**
▸ Økonomiprofilen skal kunne sine it-systemer

TEMA | Fremtidens krav

HVAD SKAL DU KUNNE I FREMTIDEN?

En gennemgang af **270.000 jobannoncer** viser, hvilke kompetencer arbejdsgiverne især efterspurgte for ti år siden, og hvilke de efterspørger nu. 'Omstillingsparat', 'nysgerrig' og 'nytænkende' er blevet nogle af arbejdsgivernes yndlingsord. Også sociale kompetencer er i fremmarch.

Af ***Tine Santesson*** *Foto* ***Kåre Viemose og Claus Bech*** *Illustration* ***Michael Werge***

OM DJØFS ANALYSE – HVILKE KOMPETENCER ER DER BRUG FOR I FREMTIDEN?

Analysen bygger på et datagrundlag bestående af 270.000 jobopslag fra 2007-2017 og på konklusionerne fra syv workshops. På vegne af Djøf har **Højbjerre Brauer Schultz** gennemtrawlet jobopslagene for at finde de kompetencer, som arbejdsgiverne efterspørger.

Kompetencerne er delt op i følgende kategorier:

- System
- Problemløsning
- Tekniske
- Redskaber
- Personlighed
- Sociale
- Basale
- Ressource

Opslagene er delt op i følgende jobprofiler:

- Topleder
- Administration og interessevaretagelse
- Personaleleder
- Kommunikation
- Jurist
- Projektleder
- Personale og HR
- Administration/økonomi
- Advokat
- Analyse
- Salg og marketing
- Forsker/underviser

Djøfere er problemløsere – også i markant højere grad end andre akademikere. Det viser en ny undersøgelse, 'Udviklingen i kompetenceefterspørgsel på Djøf-arbejdsmarkedet', som Djøf har gennemført.

Undersøgelsen er en del af Djøfs indsatsområde 'A Working Future', der bl.a. skal afdække, hvordan djøferne ruster sig til fremtiden, når det gælder kompetencer.

Og den nye analyse viser altså, at arbejdsgiverne efterspørger problemløsningskompetencer 50 procent mere i Djøf-jobopslag, end de gør i et gennemsnitligt akademikeropslag. Og efterspørgslen bliver kun ved med at stige. Her er tale om en kernekompetence hos djøfere – som bl.a. handler om evnen til at afdække og synliggøre et problem for siden at analysere det og skabe et godt beslutningsgrundlag, lyder det i Djøfs analyse.

Men arbejdsgiverne vil også have 'nysgerrige' og 'omstillingsparate' medarbejdere. Og de sociale kompetencer er én af de kompetencekategorier, som er steget allermest de senere år, og som formentlig kommer til at stige endnu mere.

Når det så er sagt, er der selvfølgelig forskel på, hvilke kompetencer der bliver efterspurgt, alt efter hvilken jobfunktion man bestrider. Djøf har opdelt annoncerne i 12 forskellige jobkategorier.

Her på de næste sider kan du læse om, hvordan ordlyden i stillingsannoncerne for tre jobprofiler; 'personaleleder', 'projektleder' og 'administrativ-økonomisk leder' har udviklet sig over årene. Og du kan møde tre djøfere, der hver især matcher en af profilerne, og som fortæller, om de kan genkende sig selv, i dét arbejdsgiverne efterspørger. De kommer også med et bud på, hvilke kompetencer de forventer, at arbejdsgiverne vil efterspørge i fremtiden, og hvad de selv har behov for at blive skarpere på.

Læs hele analysen og find din egen profil på djoef.dk/awf

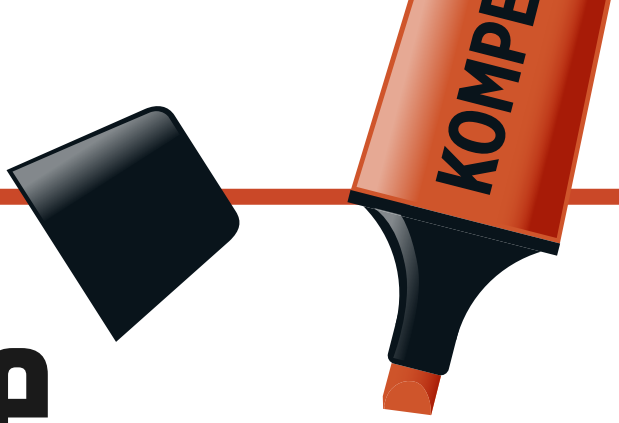
A Working Future ...

DJØF KIGGER IND I FREMTIDEN

- Hvilke kerneopgaver står djøferne tilbage med, når robotterne har klaret alt rutinearbejdet? Bliver det generalist- eller specialistdjøferen, som arbejdsgiverne vil gå efter – eller bliver det måske en kombination af begge dele? Og vil nogle Djøf-uddannelser være i højere kurs end andre?

- Kommer djøferen til at arbejde mere eller mindre fremover, og vil vi komme til at se flere projektansættelser og flere jobskifter?

- Frem til udgangen af 2018 vil Djøf ved hjælp af statistik, eksperter og input fra medlemmer zoome ind på djøfernes fremtidige arbejdsmarked under sloganet 'A Working Future'. Djøfbladet vil løbende bringe artikler om emnet.



Dine sociale kompetencer er afgørende

Antal unikke kompetenceord pr. jobopslag er steget relativt meget for alle otte kompetencekategorier.
Dette kan skyldes en overordnet tendens mod, at kompetence-beskrivelserne bliver mere udførlige, og jobopslagene længere.
Antal unikke kompetenceord for sociale kompetencer er steget relativt meget, sammenlignet med de andre kompetence-kategorier, hvilket indikerer, at efterspørgslen er steget relativt meget.

Arbejdsgivernes efterspørgsel på sociale kompetencer stiger markant, viser ny Djøf-undersøgelse. Det er der fordele og ulemper ved, mener lektor og talentudvikler, mens forsker kun ser sort på den udvikling.

Af ***Tine Santesson*** *Illustration* ***Michael Werge***

Er du en 'holdspiller', kan du 'opbygge relationer', og kan du arbejde på tværs i organisationen? Så har du tilsyneladende et ekstra stærkt kort på hånden på fremtidens arbejdsmarked.

På fem år er der nemlig kommet 18 procent flere såkaldte sociale kompetenceord i Djøf-jobopslag – ovennævnte er et lille pluk af dem. Det viser en ny undersøgelse, som Djøf har gennemført i forbindelse med projektet 'A Working Future' (se boks). Her har en 'robot' gennemtrawlet 270.000 jobannoncer, og der er holdt workshops for at få et indblik i, hvilke kompetencer arbejdsgiverne især efterspørger, og for at få en indikation af, hvilke de vil skatte højt i fremtiden.

Og pilen peger altså i udpræget grad i retning af sociale kompetencer, når man kigger bredt hen over de forskellige Djøf-profiler.

Per Bergfors ser nøjagtig den samme tendens. Han er ejer af TalentInsights, ekstern lektor på CBS og lektor på CPH Business, hvor han står bag et lignende projekt. Her forsøger de også via jobannoncer at afdække, hvilke kompetencer erhvervslivet kigger efter, når de rekrutterer marketings- og kommunikationsfolk.

Og for ham giver det god mening, at de sociale kompetencer er i stadig højere kurs hos arbejdsgiverne.

"Verden er fuld af eksperter, for det er dem, vores uddannelsessystem er gearet til at lave. Der er ikke nogen, der har som opdrag at tænke holistisk. Men jo mere transparent alting bliver, og jo mere globale vi bliver, jo tydeligere vil det være, at der altid vil sidde nogle fagspecialister et eller andet sted på jorden, der er dygtigere, end vi er. Så dét, vi kan konkurrere på, er vores evne til at være sammen om et projekt og på vores evne til at finde de rigtige mennesker på det rigtige tidspunkt."

> ***Du skal kunne se værdien i at kunne kommunikere i stedet for at holde din viden for dig selv.***
>
> Per Bergfors, ekstern lektor, CBS

Plusser og minusser

I Djøfs analyse er tværfagligt samarbejde fremhævet som én af de væsentlige sociale kompetencer, der er behov for nu og i fremtiden.

Og det kan Per Bergfors sagtens se pointen i.

"Det er helt sikkert vigtigt, at du kan se ud over din egen faglighed og se værdien af det, du laver i forhold til andre. Du skal kunne se værdien i at kunne kommunikere i stedet for at holde din viden for dig selv som en anden nørd."

Per Bergfors ser i det hele taget en række plusser ved den stigende efterspørgsel efter sociale kompetencer – men han kan også godt finde minusser.

På plussiden:

- At det er de menneskelige værdier og en holistisk tilgang, der kommer til at være afgørende for det, vi producerer. På den måde får vi en mere sammenhængende analyse af det, vi producerer og foretager os.
- Det vil være en fordel for Danmark som nation, at de sociale kompetencer vinder frem til fordel for hardcore tekniske kompetencer, fordi vi ikke er så produktionsdrevne – vores velfærd er i

højere grad baseret på indsigt og viden og på fortolkningen af den viden.

▸ Der vil formentlig også ske noget på kønssiden. For kvinder har alt andet lige nemmere ved at navigere i de sociale kompetencer.

På minussiden:

▸ At nogle eksperter ikke vil få lige så meget taletid som tidligere.

▸ At der ikke er nogen steder, hvor du kan lære sociale kompetencer. Det er noget, vi tager for givet.

▸ At det vil være hårdt for nogle, at det bliver sværere at gemme sig bag sin fag-faglighed. Og det kan være skræmmende, at du ikke kan måle og veje sociale kompetencer, for det betyder, at du ikke kan sætte facit under, hvad du laver.

Er det nu ikke nok at være fagligt dygtig?

Nikolaj Kure, lektor på Institut for Virksomhedsledelse på Aarhus Universitet, har svært ved at få øje på de store plusser ved, at arbejdsgiverne i stadig højere grad hylder de sociale kompetencer – i hvert fald, hvis det sker på bekostning af fagligheden.

”Alle de ord, der forekommer at være gode, bløde og lækre for os alle sammen, de er måske i virkeligheden noget andet: De kræver noget af os. Det taler ind i en større debat om, at medarbejderen nu skal vise alle mulige sider af sig selv, der før hørte privatsfæren til. Det er ikke længere ok at være en teknisk dygtig djøfer.”

Og Nikolaj Kure er mildest talt ikke begejstret for den udvikling.

”Det er noget bullshit, men det er også organisationslogik. Man kan jo godt forstå, at organisationerne gerne vil have medarbejdere, der er foranderlige og ikke insisterer på deres faglighed. For hvis man insisterer på sin faglighed, så insisterer man også på, at man ikke er omstillingsparat, og det går jo ikke, når vi har den forestilling, at verden er og skal være i bevægelse hele tiden.”

Så Nikolaj Kure erkender, at et stigende fokus er kommet for at blive.

”Ja, det er noget, vi bliver nødt til at forholde os til. Men der er nogle klare bagsider ved, at vi giver køb på vores faglighed. Det virker mærkeligt, at vi har nogle højtuddannede mennesker med nogle faglige kompetencer, som så bare skal sige: 'Mine juridiske kompetencer er ikke det vigtigste – det vigtigste er, at jeg hele tiden er parat til at gå et nyt sted hen'.”

Men hvad gør skeptikeren så?

”Så er du jo nødt til at danse efter den pibe, der bliver spillet på. Svaret kunne være, at du hykler dig igennem. Du lader som om, at det er det fedeste, og så går du op til en kollega, og bag en lukket dør får du luft. For vejen til fortabelse er at gå ind i det her og acceptere, at du hele tiden skal være bedre og bedre, for det fører kun til fortvivlelse og stress. Jeg kunne godt tænke mig at se en udviklingskurve over de her kompetenceord stillet over for en kurve over stressudviklingen.”

Kan vi tillære os sociale kompetencer?

Som tidligere nævnt peger Per Bergfors på, at det falder mere naturligt for nogle at sætte de sociale kompetencer i spil, end det gør for andre. Men har alle ikke sociale kompetencer?

”Nej, ikke i udpræget grad i en erhvervsmæssig sammenhæng. Men de har masser af sociale kompetencer i privat sammenhæng. Så de kan måske tage flere og flere af dé kompetencer med på arbejdet, også selvom det kan ende i noget værre rod.”

Hvilket rod?

”En sammenblanding af arbejdsliv og privatliv, der betyder, at balancen forsvinder.”

Men er det ikke muligt at tillære sig de sociale kompetencer, du skal bruge på jobbet, så det ikke tærer så meget?

”Du kan ikke lære det, så du bliver ekspert i det, men du kan godt lære at navigere i det.”

Men dem, det ikke falder naturligt, vil stadig have udfordringer – men så er det heller ikke værre.

”De kan jo spekulere over, hvilke job der bliver tilbage til dem? De ser jo forandringen væk fra det, de kender. Og hvis du skal skabe konkurrencekraft eller differentiere dig i markedet, er du nødt til at have nogle af de sociale kompetencer, for de bliver efterspurgt af de virksomheder, der vil være på forkant. Men jeg tror nu også, at der stadig vil være en del af de traditionelle job tilbage.” ◂

De sociale kompetencer i Djøf-jobopslagene er beskrevet således i rapporten:

▸ Sociale færdigheder er relateret til mellemmenneskelige aspekter af jobs. De indbefatter evnen til at koordinere andres arbejde, instruere andre, forhandle, overtale andre, have empati og kunne yde service.

Stigende efterspørgsel på personlige kompetencer

Projektleder:

"Hvor er jeg glad for, at jeg har taget en coachuddannelse"

Anne-Mi Svarrer tror på, at de personlige og sociale kompetencer kommer til at fylde endnu mere i projektlederrollen i fremtiden. Hun mener også, at agilitet som kompetence vejer meget tungere end analyse.

Af ***Tine Santesson*** *Foto* ***Claus Bech***

Der er altså en modsætning mellem, at både 'agilitet' og 'analytiske' kompetencer er i høj kurs i projektleder-jobopslag, mener Anne-Mi Svarrer. Hun er cand. scient.pol. og har en række projektlederstillinger bag sig – bl.a. fra private konsulenthuse siden 2013. Siden januar 2018 har hun været projektleder i DGI.

Der er flest såkaldte 'system-kompetenceord' i jobannoncer for projektledere. Giver det mening for dig?

"Nej, jeg undrer mig egentlig over, at de fylder så meget. Men jeg tænker, at det måske er, fordi jobannoncer ikke følger med tiden og hænger fast i nogle ord, som har været koblet på projektledelse i mange år."

Hvilke kompetencer tænker du så er særlig vigtige i en projektlederrolle?

"Jeg synes, det er modstridende, at der er så meget vægt på analyse som projektlederkompetence, samtidig med at man efterspørger agilitet. Analyse er nævnt som et af systemkompetence-ordene, men det giver ikke så god mening i en tid, hvor alting konstant ændrer og udvikler sig. En analyse er jo et billede af noget, der *er* sket. Så for mit vedkommende giver det meget bedre mening, at projektledelse er et agilt felt, hvor man hele tiden justerer projektet, så det harmonerer med den virkelighed, vi er i, frem for at man laver en plan og følger den til punkt og prikke."

Men forventer styregruppen ikke, at projektlederen kan fremlægge en analyse?

"Der er noget, der hedder projektledelse, og noget, der hedder projektstyring. Hvor jeg mener, ledelse handler om at være den igangsættende og motiverende og få alle med. Mens projektstyring handler om at lave nogle regneark og figurer, der viser, hvordan det går og lægge en plan – som man så skal forvente har ændret sig allerede i morgen. Hvis jeg får behov for at få nogle data på, hvad vi har nået indtil videre, vil jeg bede en anden i teamet om at sørge for det."

Så passer det på din virkelighed, at sociale kompetencer i særlig høj grad bliver efterspurgt hos projektledere?

"Ja, det giver rigtig god mening. Det er også derfor, jeg tit tænker, hvor glad jeg er for, at jeg har taget en coachuddannelse. Jeg ved ikke, om det er et typisk djøfer-træk, men nogle gange kan vi godt have en tendens til at være lidt hurtige på aftrækkeren og sige: 'Nu gør vi sådan.' Men så får man bare ikke alle med i gruppen."

Hvilke kompetenceord forventer du at finde færre af i fremtidige projektleder-jobopslag?

"Jeg tror mindre på de faglige kompetencer og som nævnt især de analytiske. For jo mere projektledelse bliver taget alvorligt som faglighed, jo mindre tror jeg, det tiltrækker dem, der synes, det er sjovt at sidde med den type opgaver – de vil have en anden rolle i projektteamet."

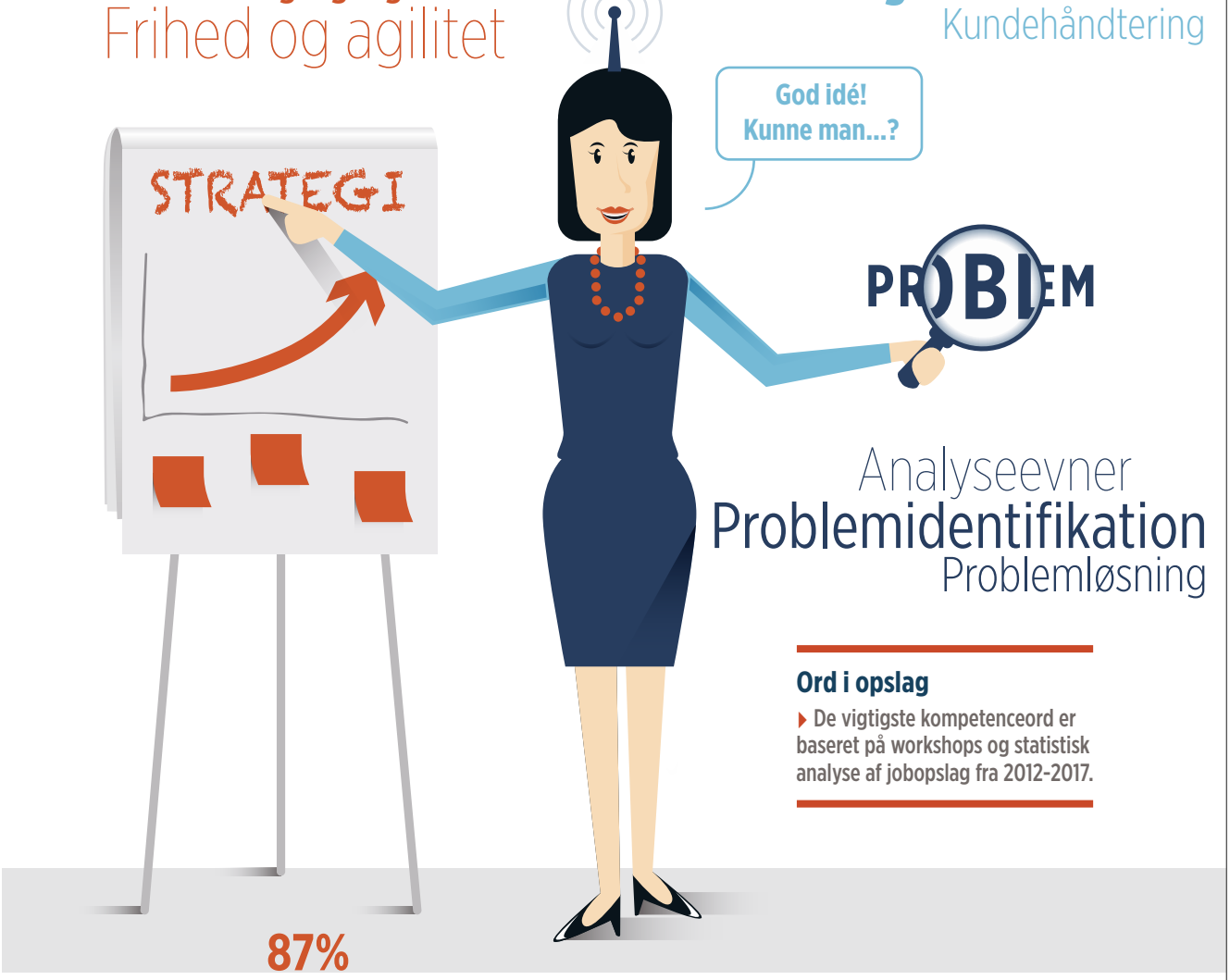
Hvilket kompetenceord forventer du at finde i alle fremtidige projektleder-jobopslag?

"Personlige kompetenceord og især 'nysgerrighed'. Man kan som nævnt ikke forudse, hvad der kommer til at ske, og derfor handler det om at få så mange interessenter med ombord som muligt og finde ud af, hvordan de ser verden. For det er *dem*, der er eksperterne – det er dem, der kan se tingene ud fra et brugerperspektiv. Og uden dem kommer man nemt til at levere noget, der ikke passer til brugerne i den sidste ende."

FREMTIDENS KOMPETENCER:
PROJEKTLEDEREN

Kulturbærer
Forståelse for strategi og organisation
Frihed og agilitet

Samarbejde
Dialog
Håndtering af interessenter
Kundehåndtering



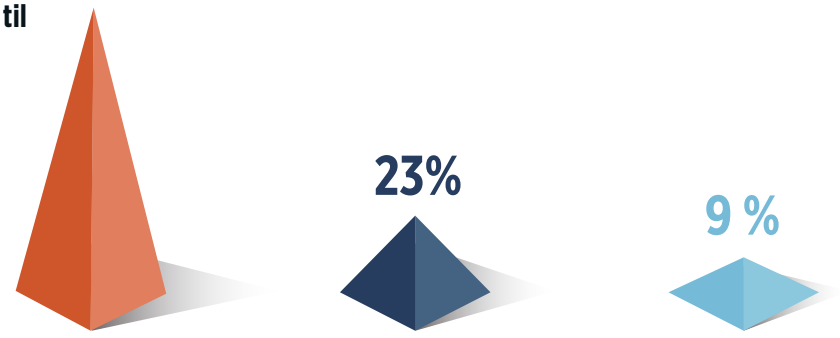
Analyseevner
Problemidentifikation
Problemløsning

Ord i opslag

De vigtigste kompetenceord er baseret på workshops og statistisk analyse af jobopslag fra 2012-2017.

Så meget er kravene til kompetencer vokset

Tallene viser vækst i antal kompetenceord pr. jobopslag inden for de tre kategorier med størst vækst.



Kilde: "Udviklingen i kompetence-efterspørgslen på Djøf-arbejdsmarkedet", 2018, Højbjerre Brauer Schultz og Djøf

Personaleleder:

"Jeg tænker meget på, hvordan jeg skal lede de yngre medarbejdere"

Helle Ankersen oplever, at de unge medarbejdere efterspørger en anden slags ledelse, end de har gjort tidligere. Og samtidig får hun flere medarbejdere over 70 – dem passer hun rigtig godt på."

Af ***Tine Santesson*** *Foto* ***Claus Bech***

Jo, tingene har ændret sig i de omkring 10 år, Helle Ankersen har været personaleleder i staten. Udlændingeområdet har ligget under 4-5 forskellige ministerier i de omkring 20 år, hun har arbejdet der.

Forandringsparathed, digitalisering og ledelse af meget forskellige medarbejdere er blandt hendes afgørende fokusområder. Helle Ankersen er kvalitets- og driftschef i Udlændinge- og Integrationsministeriet og direkte leder for 17 medarbejdere og for en leder med 15 medarbejdere under sig.

Hvordan har kravene ændret sig i de år, du har været leder?

"Når man ser på ledelse, synes jeg helt overordnet, at der har været en del år, hvor faglig ledelse ikke har været så efterspurgt. Der har til gengæld været en stor efterspørgsel på strategisk ledelse og styring af processer. Men lige nu oplever jeg, at fagligheden er på vej tilbage i lederrollen. Men faglighed er ikke kun éns eget fagområde – det er fx også digitalisering. Som leder skal du være GDPR-parat og i det hele taget integrere it mere i det daglige arbejde, og det bliver du nødt til at tage på dig som leder."

Kan du mærke, at du i endnu højere grad har brug for dine personlige kompetencer?

"Ja, det kan jeg. Jeg skal forholde mig til, at det er nogle forskellige typer medarbejdere, jeg skal lede. Jeg leder både nogle på 70 år og nogle på 20. De helt unge lever meget mere end mig i en digital verden og er vant til at få svar på en mail inden for fire minutter. De venter ikke på den næste MUS-samtale – de vil hellere tage tingene hen ad vejen. De er i det hele taget mere dialogsøgende, og de kan nogle gange få sagt nogle ting, hvor vi andre nok ville holde lidt igen. Og så er de sindssygt ambitiøse og vant til at skifte scene hele tiden. Det er en spændende og givende gruppe at være leder for."

Og hvad med de ældre medarbejdere?

"Jeg oplever flere, der stopper sent. Jeg har medarbejdere over 70 år, og dem passer jeg rigtig godt på, for de er rigtig gode rollemodeller – de er vant til at sætte sig ned og arbejde og gå hjem, når de er færdige. *Deres* ambition er i høj grad at gøre deres arbejde grundigt."

Er der andre personlige kompetencer, du kan genkende en øget efterspørgsel efter?

"Forandringsparathed. Specielt når man er i staten, hvor man nærmest ikke ved, om man sidder på den samme stol i morgen. Jeg lever selv fint med det, men skal være opmærksom på, at jeg leder medarbejdere, som måske ikke er vant til eller særligt motiverede af at blive rykket rundt hele tiden."

Hvad siger du til, at 'ressource-styringskompetencer' er steget så meget for personaleledere?

"Det kan jeg godt genkende. Det er vigtigt, at man får sat det rigtige hold med de helt rigtige teammedlemmer for at nå en opgave. Man får nok aldrig sådan nogle ledere som os til at blive enestående coaches – men det er da helt klart en del af lederopgaven at coache, udvikle og motivere sine medarbejdere. Her er jeg til de klassiske værdier, hvor man behandler folk ordentligt og viser dem respekt og hele tiden sørger for, at de har en god fornemmelse af, hvor vi skal hen, og at det er noget, vi gør i fællesskab."

Hvad med om 5-10 år – hvilke kompetencer skal du særligt have i spil?

"Her vil jeg igen pege på digitalisering. Som leder bliver du nødt til at være tryg ved sociale medier og kunne understøtte din egen forretning med it, og det kan du ikke bare overlade til it-folkene – du bliver nødt til at komme ind i kampen selv. Du skal også sørge for at gøre dine medarbejdere parate, så de ikke bliver forskrækkede, når der kommer et nyt it-system. Og det kan du jo kun, hvis du ikke selv er forskrækket."

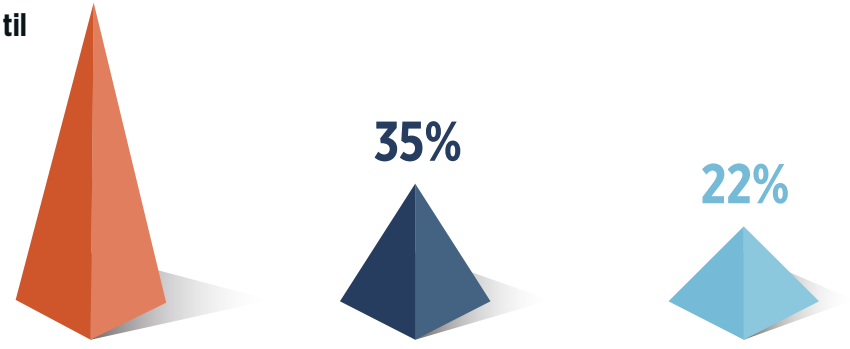
FREMTIDENS KOMPETENCER:
PERSONALELEDEREN

Ord i opslag

De vigtigste kompetenceord er baseret på workshops og statistisk analyse af jobopslag fra 2012-2017.

Så meget er kravene til kompetencer vokset

Tallene viser vækst i antal kompetenceord pr. jobopslag inden for de tre kategorier med størst vækst.



Kilde: "Udviklingen i kompetence-efterspørgslen på Djøf-arbejdsmarkedet", 2018, Højbjerre Brauer Schultz og Djøf

Økonomiprofil:

"Jeg ved ikke, hvem der fandt på det først, men ordet robust er med i mange opslag"

Jesper Jessen Hansen mener, at man skal tage ordlyden i stillingsannoncerne med et gran salt. For der er altid nogle 'oppe-i-tiden'-ord, der pludselig står i hvert andet opslag. Men han er ret overbevist om, at specielt nogle personlige kompetencer bliver ret afgørende i fremtiden.

Af ***Tine Santesson*** *Foto* ***Kåre Viemose***

Der er noget, der undrer Jesper Jessen Hansen, senior finance manager hos Arla. Nemlig at Djøfs analyse viser, at 'systemkompetencer' bliver efterspurgt i mindre grad hos de såkaldte 'administrative- økonomiske profiler' – som ham selv – end de gør for øvrige djøfere.

For han er ret overbevist om, at lige præcis systemkompetencer er og bliver afgørende for én som ham. Men han har også en forklaring på, hvorfor det ikke viser sig tydeligt i stillingsannoncerne.

"Vi skal kunne vores Excel. Men jeg tænker, at det simpelthen bliver taget for givet, at det ligger på rygraden hos dem, der kommer ud på jobmarkedet. Så fraværet af systemkompetencer i opslagene er altså ikke et udtryk for, at det ikke er vigtigt. Jo mere it-ferm du er, og jo mere systemindsigt du har, jo bedre. For når du ved, hvordan systemerne opererer og kan bruge dem til problemløsning, jo hurtigere kan du klare opgaverne, og så er du selvfølgelig bedre stillet."

En teknisk indsigt og flair betyder i det hele taget mere og mere, mener Jesper Jessen Hansen.

"Jo flere tekniske redskaber vi får stillet til rådighed, jo flere avancerede spørgsmål får vi mulighed for at svare på. Men det kræver abstraktionsevne at kunne kapere og håndtere, hvordan vi bedst anvender data, hvordan vi rangerer dem, og hvordan vi ser de overordnede sammenhænge i de data, vi får stillet til rådighed via de tekniske hjælpemidler."

Så Jesper Jessen Hansen sætter spørgsmålstegn ved, om stillingsannoncerne nu også giver det sande billede af, hvilke kompetencer arbejdsgiverne især skatter højt.

"Det er vel ikke noget nyt, at vi skal være fleksible eller omstillingsparate. Og jeg ved ikke, hvem der fandt på det først, men ordet robust er med i mange opslag. Men er det, fordi de pludselig efterspørger nogle andre kompetencer, eller er det bare, fordi det er ord, der er oppe i tiden?"

Når det så er sagt, mener Jesper Jessen Hansen, at både personlige og sociale kompetencer kommer til at betyde endnu mere i fremtiden.

"Store virksomheder som Arla er karakteriseret ved en stor geografisk spredning og en stor grad af specialisering i de enkelte afdelinger. Det er der behov for, at vi som medarbejdere er bevidste om, så vi kan være med til at nedbryde den distance, det ellers kan give. Vi skal kunne etablere et samarbejde, selvom vi ikke sidder med de samme funktioner eller på den samme lokation."

> ***Vi skal kunne etablere et samarbejde, selvom vi ikke sidder med de samme funktioner eller på den samme lokation.***

Og han forventer altså også, at de personlige kompetencer får afgørende betydning på fremtidens arbejdsmarked.

"Vi oplever mange paradokssituationer – vi skal skabe stabilitet og sikkerhed, samtidig med at vi skal være fleksible og innovative. Vi skal leve op til vores deadlines, samtidig med at vi skal være omstillingsparate. Men hvordan håndterer vi de paradokser? Vi bliver nødt til at kunne balancere modsætningerne, så det vil helt klart stille krav til vores personlige egenskaber," siger Jesper Jessen Hansen.

FREMTIDENS KOMPETENCER:
ØKONOMISK ADMINISTRATIV

Empatisk
Samvittighedsfuld
Åben

Stakeholder manager
Bindeled

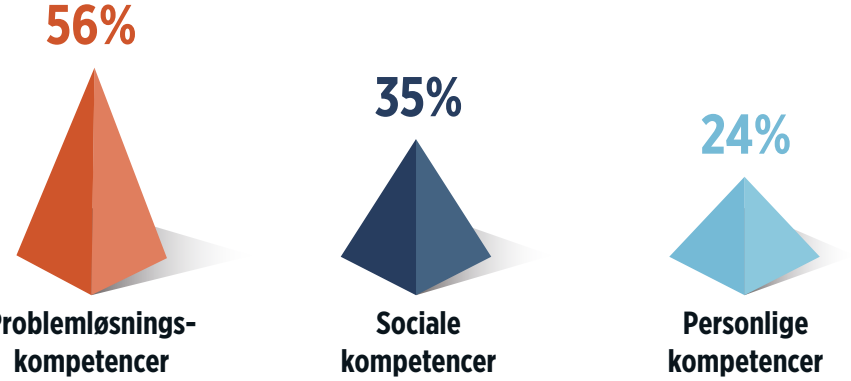
Ord i opslag

De vigtigste kompetenceord er baseret på workshops og statistisk analyse af jobopslag fra 2012-2017.

IT-viden
Problemidentifikation
Analyseevner
Problemløsning

Så meget er kravene til kompetencer vokset

Tallene viser vækst i antal kompetenceord pr. jobopslag inden for de tre kategorier med størst vækst.



Kilde: "Udviklingen i kompetence-efterspørgslen på Djøf-arbejdsmarkedet", 2018, Højbjerre Brauer Schultz og Djøf

”Mange tænker: Skal jeg være mini-ingeniør?”

En god fremtidsguide for Djøf og for det enkelte medlem. Sådan oplever **Henrik Funder**, formand for Djøf Privat, en ny undersøgelse af arbejdsgivernes efterspørgsel efter kompetencer blandt djøf-profiler.

Af ***Tine Santesson*** *Foto* ***Morten Holtum***

Ingen er ens – heller ikke djøfere. Og selv om nogle kompetencer – som fx de sociale – er efterspurgt bredt set blandt stort set alle djøfere, er der også tydelige forskelle på, hvad arbejdsgiverne skatter højt hos de forskellige profiler. Det er nogle af de konklusioner, som Henrik Funder, formand for Djøf Privat, hæfter sig ved i rapporten ’Udviklingen i kompetenceefterspørgsel på Djøf-arbejdsmarkedet’.

Og rapporten kan måske også få nogle til at ånde lettet op.

”Mange medlemmer går rundt og tænker: ’Skal jeg være mini-ingeniør, eller skal jeg kunne kode for at klare mig på fremtidens arbejdsmarked?’ Men det skal vi ikke. Det er faktisk klassiske kompetencer, som knytter sig til den jobprofil, den enkelte har, og i høj grad menneskelige kompetencer, der bliver efterspurgt i højere grad end tidligere. Tværfaglighed, omstillingsparathed og nysgerrighed er noget af det, der efterspørges allermest.”

Hvad skal I bruge resultaterne til?

”Vi kan først og fremmest bruge resultaterne til at rådgive vores medlemmer. Med afsæt i rapporten kan vi tage dialogen med dem om: ’Hvad er det for kompetencer, der bliver relevante for din jobprofil i fremtiden?’ Og så kan vi byde ind og sige: ’Det kunne måske være en god idé at bygge det her ovenpå eller fokusere på de her områder’.”

Men rapportens resultater skal også bruges politisk.

”Det fremgår, at vi fremover i endnu højere grad skal være opmærksomme på at efteruddanne os. Det betyder ikke, at vi skal tage nye lange, krævende uddannelser, men vi skal holde os løbende opdateret via kurser af kortere varighed. GDPR er et godt eksempel. Der var ikke noget, som hed GDPR for to år siden, og pludselig ruller det ind over os alle sammen. Nu har alle virksomheder brug for nogle, der kan hjælpe dem med at implementere GDPR. Det er dog ikke noget, du behøver at gå i skole i halve eller hele år for at lære. Men lige nu er der ikke incitament for universiteterne til at lave de her små-uddannelser, så vi skal præparere politikere, virksomheder og medarbejdere til at investere i en tilpasning af vores efteruddannelsessystem, der passer til de her nye krav til uddannelse.”

> *Fremover skal vi i endnu højere grad være opmærksomme på at efteruddanne os.*
>
> Henrik Funder, formand, Djøf Privat

Hvad med det videre forløb?

”Ud over efteruddannelse bliver næste step i vores arbejde med fremtidens arbejdsmarked et fokus på rammevilkårene på djøf-arbejdsmarkedet. Hvordan kommer vi til at arbejde, hvilke slags job får vi, og hvordan bliver vores arbejdsvilkår?”

Er der noget, der rammer dig personligt i rapporten?

”Jeg arbejder som marketingdirektør, og som leder bruger jeg en masse tid på noget, jeg ikke altid kan sætte to streger under: Problemløsning, tværfagligt arbejde og på det sociale i forhold til at lede. Så det er meget rart at få sat ord på, at det har værdi og endnu mere værdi i fremtiden – og at den menneskelige indsats er vigtig for netop i sidste ende at kunne sætte to streger under det, der er mit område, nemlig salg og marketing.”

GADGETS & APPS

*Af **Morten Bay, journalist og forfatter***

Når computer og telefon smelter sammen:

Smartphonen til de evigt møderamte

Samsungs GALAXY Note-serie er til den professionelle bruger. Det afspejler såvel prisen som funktionaliteterne i Note 9, der netop er kommet i butikkerne. Med en startpris på 7.849 kroner for en udgave med 128 GB lagerplads ligger den absolut i den dyre ende, men man får også en hel del produktivitets-værktøjer oven i hatten. Som navnet antyder, kan du håndskrive noter på den store 6,4-tommers skærm med en medfølgende pen. S Pen, som den sidstnævnte hedder, er blevet smartere i den nyeste version, så du fx kan bruge den som udløser til kameraet eller som fjernbetjening ved præsentationer. Disse præsentationer kan endda køres direkte fra Note 9. Samsungs DeX-system laver Note 9 om til en arbejdscomputer, hvis du sætter den til et keyboard, en mus og en skærm. Det sidste krævede tidligere en særlig dock, men nu kan det gøres med et HDMI-kabel og Bluetooth. Endelig har Note 9 et batteri på 4.000 mAh, så du kan være på farten med den hele dagen uden at lade op.

TIL DEN LILLE SKÆRM

Disse apps skal du downloade i denne måned:

Rolo Contacts

Android

Rolo Contacts (ikke at forveksle med Rolo Calendar til iPhone) gør det let at tilføje nye kontakter til din smartphone og lægger dem op i skyen, så de blot skal downloades, når du får ny telefon. Appen viser dig også et overblik over kommunikationen med en person, når vedkommende ringer, så du ved, hvornår du sidst talte med vedkommende. Og så kan du sætte SMS'er i kø til at blive sendt på et betemt tidspunkt i fremtiden.

Hootsuite

iOS Android

Sociale medier er nogle værre tidsrøvere, der ikke er til at komme udenom, hverken professionelt eller privat. Hootsuite er en god app til effektivisering af dit sociale medieforbrug. Ud over appens gode overblik over alle dine sociale medie-feeds kan du også sætte Hootsuite til at poste indlæg på fx Twitter eller Facebook på bestemte tidspunkter, eller når appen vurderer, at indlæggene får mest synlighed.

Army Knife

Android

Denne lille og effektive app samler en række af de praktiske funktioner og apps, du bruger ofte på din smartphone, på ét sted, så du ikke skal rode rundt mellem alle de andre apps for at finde dem. I appen finder du en lommeregner, lommelygte, lup, spejl, stopur, timer, waterpass, kompas, en lineal og en enheds-omregner. Det eneste, den ikke har, er den multi-lommekniv, den er opkaldt efter.

STUDIELIV

Studiestart:

"Jeg blev blæst fuldstændig bagover af mit introforløb"

Niels Sandberg er en af de 120 tutorer, der i september står klar til at byde de nye studerende velkommen på statskundskab. Han vil give dem den samme følelse, han fik, da han startede på uddannelsen.

Af ***Stefan Nygaard*** *Foto* ***Jacob Nielsen***

Det er i midten af august, og det gamle kommunehospital, hvor Statskundskab på Københavns Universitet har til huse, er mere tyst end normalt. Men for nogle få studerende er sommerferien overstået. Faktisk begyndte planlægningen til den kommende studiestart allerede i november sidste år for de fire studerende, der udgør kontaktudvalget, og som har det overordnede ansvar for de cirka 340 kommende studerendes introforløb og rustur. Niels Sandberg er tutor for tredje gang og en del af kontaktudvalget.

Hvorfor valgte du at blive tutor i første omgang?

"Jeg blev tutor første gang, fordi jeg blev blæst fuldstændig bagover af mit eget introforløb. Man mærker med det samme, at det er en stor social institution på stedet. Der er mange mennesker, og der bliver gjort rigtig meget ud af det. Den følelse jeg selv fik, ville jeg gerne være med til at give videre til kommende studerende."

Hvad får dig til at fortsætte?

"Nogle tror måske, det handler om at pleje et netværk. Men det er lidt arbitrært, at man måske en dag kunne forestille sig, at man kunne få et job, fordi man kendte en eller anden. For mig er det fællesskabsfølelsen, der driver værket. Selvom det er utrolig tidskrævende, er det en stor oplevelse. Dét at glæde sig til at komme på studiet hver dag, fordi man kender folk. Man bliver socialt forankret i sit studie på en måde, som jeg tror holder mange fast – selv når mikroøkonomi bliver kedeligt."

> *"En af de store ting har været kønsopdelt opvarmning før gallafesten, som vi har besluttet at droppe.*

I har for en del år tilbage haft sager på statskundskab om grænseoverskridende opførsel under rusturen. Hvordan har I forholdt jer til det?

"I dag er der nogle meget klare regler. Vi har en klokken 17-regel, hvilket betyder, at der ikke er noget alkohol før klokken 17 i introforløbet. Vi har alle set, hvilke konsekvenser det fik, og vi ved, at hvis vi træder over stregen, rammer det os rigtig hårdt næste gang."

Hvad har I talt om i forhold til planlægningen af årets introforløb?

"En af de store ting har været kønsopdelt opvarmning før gallafesten, som vi har besluttet at droppe. Det har betydet meget for mange. Man har følt, at man virkelig blev en del af et broderskab eller søsterskab. Men at dele op i køn indebærer også bare, at nogle føler, de ikke passer ind det ene eller det andet sted, og andre har ønsket et fællesskab på tværs af kønnene."

Hvad er det mest givende ved at være tutor?

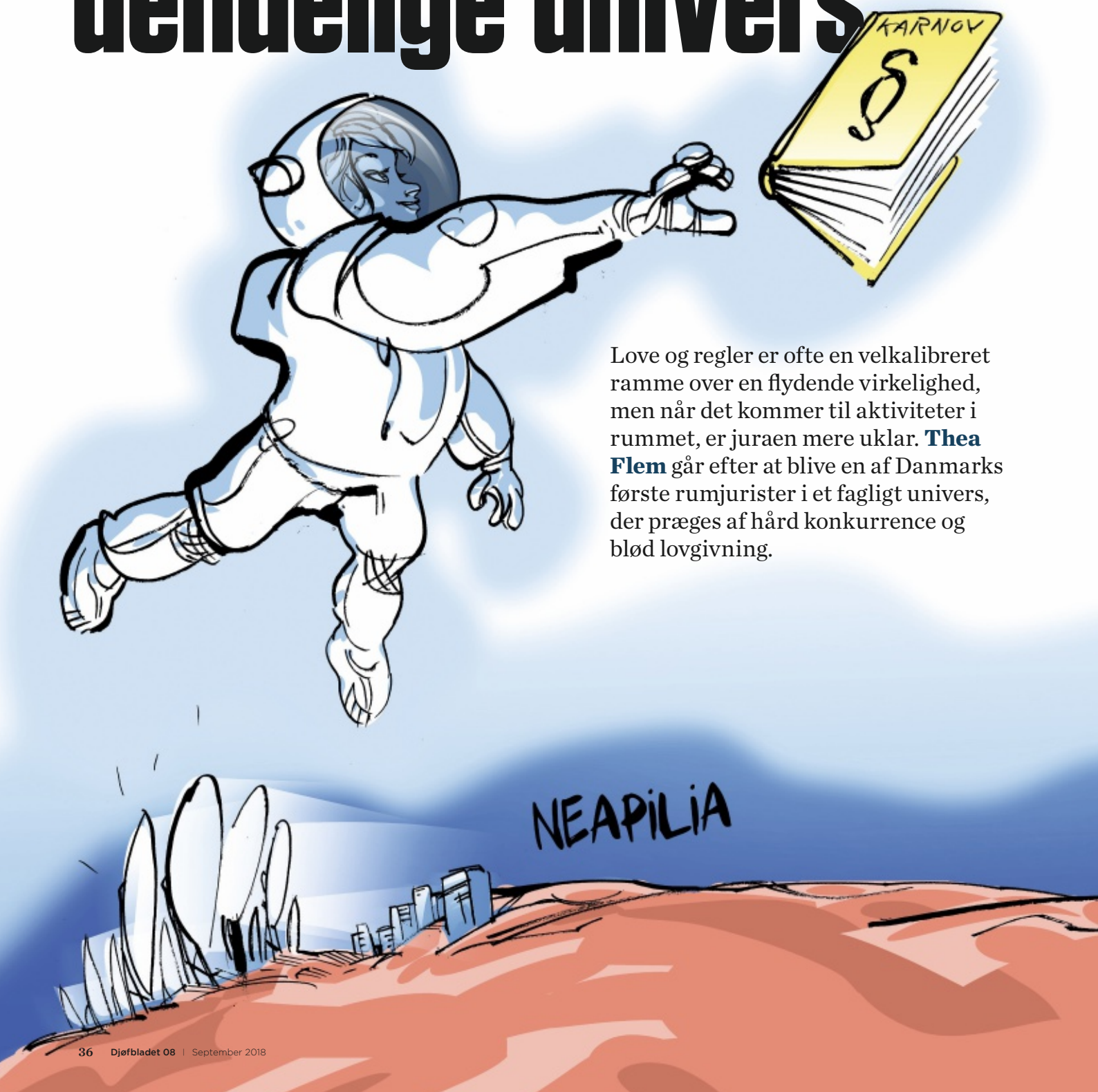
"Nogle af mine bedste venner i dag er nogle, jeg har været tutor for. Man får et nært fællesskab både med de andre tutorer, men også de nye rusere. Man har jo bare gået et år længere på statskundskab end dem. Det er nogle virkelig fede mennesker, som er lige så sjove at snakke med til fredagsbaren som de andre.

NIELS SANDBERG

- 23 år
- Læser Statskundskab på KU på 7. semester
- Studiejob i Moderniseringsstyrelsen, Finanslovsafdelingen
- Spiller fodbold og i band sammen med venner fra studiet i fritiden

Niels Sandberg mener ikke, at han var specielt udadvendt, da han begyndte på statskundskab. Men i dag får han energi af at være tutor og sammen med mange mennesker.

Jurist i det uendelige univers



Love og regler er ofte en velkalibreret ramme over en flydende virkelighed, men når det kommer til aktiviteter i rummet, er juraen mere uklar. **Thea Flem** går efter at blive en af Danmarks første rumjurister i et fagligt univers, der præges af hård konkurrence og blød lovgivning.

Af ***Mikkel Medom*** *Illustration* ***Bob Katzenelson***

Hvem ejer månen? Fik Amerika ejerskabet, da de plantede flaget i 1969?

”Nej, for ingen nationer må eje rummet,” siger Thea Flem.

Hun er jurastuderende i Holland, hvor hun studerer på kandidaten i luft- og rumlovgivning. Men hvis ingen nationer må eje rummet, er der vel ikke mange paragraffer at gnave sig ned i?

Og så alligevel, for selvom The Outer Space Treaty fra 1967 tilsiger, at ingen nationer må eje dele af rummet, er virksomheder imidlertid frit stillede, og det har sat gang i en form for moderne rumkapløb.

For universet er stadig uudforsket – også juridisk, og det betyder, at der venter en kamp forude mellem reguleringer og innovation. Protokol og profit. Ja, faktisk er den allerede begyndt.

Miner i rummet

Elon Musk sendte 6. februar 2018 en Tesla-bil ud i rummet med en mannequindukke bag rattet og David Bowie-musik i højtalerne, og selvom der er langt fra svævende biler til koloniseringen af Mars, ligger spørgsmålene om fremtidens vildeste forretningseventyr stadig ubesvarede.

Den amerikanske kongres vedtog i 2015 et 'space act', som gør det lovligt for amerikanske virksomheder at udvinde værdifulde materialer fra asteroider, hvilket giver frie tøjler til de største virksomhedsgiganter. Samtidig dikterer The Outer Space Treaty, at nationer står til ansvar for deres virksomheders gøren og laden i rummet, hvilket indbefatter forbuddet mod at forurene rummet og 'other celestial bodies', hvilket er en kategori ,som asteroider falder ind under.

“Staterne har interesse i at lave rumlovgivning, som er mere kommercielt rettet,” fortæller Thea Flem.

“Space Mining er noget, som formentlig kommer til at ske inden for en nærmere fremtid, og selvom det endnu ikke er aktuelt, er der så mange penge på spil, at det politiske pres allerede eksisterer.”

> ***Rumskrald er et rigtig stort problem lige nu.***
>
> Thea Flem, cand.jur.

Dansk rumlov

Danmark fik sin første rumlovgivning i 2016, og selvom vores lille nation ikke er frontløber inden for rumfart, er universet stadig på den danske to-do-liste over områder, der skal styrkes. Vi har eksempelvis et rumkontor under Uddannelses- og Forskningsministeriet, og den 8. oktober finder Danmarks aller-

JURIDISK RUM-ROLLESPIL

'Manfred Lachs space law moot court competition'. Langt navn – enkelt princip. Rum-studerende fra alverdens universiteter konkurrerer i et rollespil, der tager udgangspunkt i et tænkt fremtidsscenarie. I år var udgangspunktet kampen mellem de fiktive stater Neapilia og Kalvion, og det var de studerendes opgave at argumentere for begge sider af samme sag foran et dommerpanel.

Sagen udspiller sig i 2050, og jorden er plaget af overbefolkning, som har udløst masseindvandring. Samtidig er energien og ressourcerne i bund. De to stater Neapilia og Kalvion vælger begge at rejse til Mars for at finde løsningen på hvert sit problem.

Neapilias befolkning lider af pladsmangel på jorden, så deres formål er at skabe menneskelige reservater på Mars ved at smelte isen væk fra planetens skorpe med brug af store spejle. Kalvion mangler derimod ressourcer og ønsker derfor at etablere minedrift på Mars.

Men Neapilias spejle ødelægger Kalvions mine-aktiviteter, og derfor iværksætter Kalvion et cyber-angreb mod Neapilia. Men er dette ulovligt og et brud på 'den fredelige brug af det ydre rum', som det står skrevet i international ret?

På den ene side bryder Kalvion med non-interventions-princippet, men på den anden side beskytter de miljøet på Mars ved at angribe de store spejle, som forstyrrer planetens økosystem – og alle har ret til at beskytte det ydre rum mod angreb.

første rumkonference sted i DGI-byen i København.

Men hvad er det så, man beskæftiger sig med derude i rummet, og hvorfor er det vigtigt med lovgivning?

"De internationale rumtraktater er meget prægede af en forventning om, at teknologien vil udvikle sig," siger Thea Flem.

"Den gamle rumlov fra 1967 er kun skrevet omkring stater, men i dag ser vi store virksomheder bedrive rumfart, og det har skabt det, man kalder 'New Space', som nødvendiggør, at der findes nogle internationale lovgivninger, som stiller krav til de private operatører. De nationale lovgivninger giver imidlertid mulighed for at specificere disse krav, så de passer til nationens respektive rumfart."

Den danske rumlovgivning er særligt vigtig, for hvis en privat aktør skulle træde i rumnælderne med store omkostninger til følge, vil ansvaret stadig hvile på staten.

"Det er helt atypisk i forhold til folkeretten. Selvom der er risiko for, at staterne skal betale nogle astronomiske erstatningsbeløb, har de oftest et ønske om at beskytte deres rumindustri, således at man hindrer, at aktiviteterne går helt i stå."

Rumskrald uden regler

Det er imidlertid ikke altid nemt at vide, hvem der står med ansvaret, når fejlen er sket et par kilometer uden for jordskorpen.

"I rumlovgivning skelner man mellem to former for ansvar. A: De uheld, der sker på jorden, når en raket eller satellit falder ned eller lander forkert, og B: Det, der sker ude i det ydre rum. Mens det første ansvar ofte er nemmere at placere, er det langt sværere at finde bevisbyrde for det, der sker ude i rummet."

Og det skaber en form for juridisk grænseland.

"Mange af procedurerne er ikke fastsat, og der sker en stor udvikling inden for det, der hedder *soft law*. Der findes endnu ingen bindende traktater, men der bliver vedtaget nogle guidelines."

Hun giver et eksempel på et af de store problemer, som man for tiden står over for i rummet:

"'Space debris' eller 'rumskrald' er et rigtigt stort problem lige nu, fordi vi har mange satellitter, som hænger i den nederste del af jordens kredsløb. Der skal derfor iværksættes nogle initiativer, som kan minimere rumskraldet. Det Europæiske Rumagentur har eksempelvis skabt en prototype på en lille satellit, som skal fange andre flydende og ødelagte satellitter i et net."

Det er den slags, som Thea Flem roder med til daglig.

"Noget af det, som jeg skal skrive speciale om, er 'Unorbit Satelite Servicing', som går ud på, at man sender rumobjekter op for at reparere og give brændstof til gamle satellitter, der ellers er ude af funktion, så de kan komme i gang igen, og så man slipper for at sende flere satellitter af sted."

> *"Det er jura i grænselandet, og det er spændende at være med til at gå en ny vej i et uudforsket territorium.*
>
> Thea Flem, cand.jur.

Theas dagbog: Fire dage med kamp om Mars

MANDAG: Ugen startede med en konference på det portugisiske advokatkontor VdA. Her fik vi bl.a. præsenteret den nye portugisiske rum-lov, og selvom det kan virke som et lokalt emne, så er det netop i de nationale rum-lovgivninger, at det meste af den juridiske udvikling sker.

Det er de kontroversielle rumlove fra Luxembourg og USA gode eksempler på. De åbner nemlig op for adgang til 'space mining', selvom der på internationalt plan er uenighed om lovligheden heraf. Vi mødte nye, men også mange velkendte personer fra industrien og den akademiske verden, som vi har mødt på konferencer rundt omkring i Europa eller har haft som gæsteforelæsere på vores universitet. Det er virkelig fedt at være en del af dette rum-netværk, der mødes på tværs af alder og erfaringer.

TIRSDAG: Selve processpillet startede. Programmet var opdelt således, at vi første dag argumenterede for sagsøger (staten Neapilia), og anden dag for sagsøgte (staten Kalvion). Mit hold bestod af Antonio fra Italien og Vicky fra UK/Sydkorea. Vi havde opdelt det således, at Vicky og jeg procederede for sagsøger. I dag var det mod det finske hold som sagsøgte.

ONSDAG: Om onsdagen bakkede jeg op fra sidelinjen, da mine holdkammerater Antonio og Vicky procederede for Kalvion som sagsøgte mod Wien som sagsøger. Som Kalvion skulle vi denne gang overbevise retten om, at opvarmning af rummet var en ulovlig handling, da det skader et ellers beskyttet miljø.

Før afsløringen af semifinalisterne mødtes jeg med et hollandsk dokumentarhold, der er i gang med en serie om kolonisering i rummet. I indslaget nåede jeg heldigvis at understrege, at selvom vi nu rigtig gerne ville vinde, var det vigtigste det netværk, vi har fået af at deltage, samt en unik mulighed for at prøve vores rumlovgivningsviden af i en retssagskontekst. Måske lidt dårlig timing med al den medie-bevågenhed, da vi desværre ikke gik videre i konkurrencen, men sådan er livet jo nogle gange.

Nye veje i juraen

I sommer var Thea Flem i praktik på International Space University. Her fik hun mulighed for at blive 'assistant to the director' i et forløb på ni uger, hvor deltagere fra hele verden lavede et projekt, som skal løse nogle af de opgaver og problemer, der allerede findes og måske kommer til at opstå ude i rummet.

"Det er jurister, økonomer, arkitekter og biologer, der alle sammen gav deres bud på et projekt. Det er et kæmpe netværk, og ham, jeg var assistent for, har haft en høj position i Nasa, så det er en fantastisk mulighed for at komme tættere på rumverdenen, så jeg som jurist også kan tale det praktiske sprog."

Fra september står den på en trainee-stilling hos Det Europæiske Rumagentur.

"Jeg har fået en plads i deres udbudsretsafdeling for 'human space rights and science'. Det er den afdeling, som beskriver en opgave i rummet, som skal løses, og så ellers vælger den bedste udbyder på en løsning gennem en konkurrenceproces."

Og der er mange behov, som skal tilgodeses.

"Som jurist skal man også tænke på, at det her er en helt særlig industri, hvor teknologien udvikler sig enormt hurtigt. Den sikre løsning er ikke nødvendigvis den bedste, men industrien har stadigvæk brug for den sikkerhed, som reguleringen kan give – vil fremtidige rumfartsturister turde at komme op i en raketbus, hvis reguleringen ikke fungerer?"

Det var bl.a den slags, som Thea Flem skrev opgaver om på Københavns Universitet.

"Jeg skrev om rumturisme og om den autorisation og det ansvar, man skal leve op til. Skal det være meget tekniske krav ligesom luftfart, fordi rumturisme indeholder elementer af det samme, eller skal man forsøge at undgå at kvæle innovationen og udviklingen ved at lave løsere reguleringer og lægge juraen tættere op ad den mindre faststøbte rumjura? Det er jura i grænselandet, og det er spændende at være med til at gå en ny vej i et uudforsket territorium."

THEA FLEM

- **2018** Tager en master i advanced air and space law på Leiden Universitet i Holland
- **2017** Cand.jur. Københavns Universitet
- **2017** National Point of Contact i Danmark for ungdomsorganisationen Space Generation Advisory Council

TORSDAG: Slutningen på en lang og begivenhedsrig forberedelsesproces! Hviderusland og Bulgarien gik videre til finalen, og førstnævnte endte som meget velfortjente europæiske vindere, der går videre til verdensfinalen i oktober. Vi sluttede af med en gallamiddag med dommere og deltagere, som jeg glæder mig til at møde igen til flere spændende rum-events! Selvom sagen naturligvis er fiktion, var det en god øvelse i at forstå, hvordan de juridiske principper kan gælde for begivenheder, som måske får deres endelige form engang i fremtiden. Alt i alt en fantastisk og meget lærerig oplevelse.

> *Det er virkelig fedt at være en del af dette rum-netværk, der mødes på tværs af alder og erfaringer.*
>
> Thea Flem, cand.jur.

”

Jeg brugte eventpuljen til at skabe et debatarrangement om min passion – Cataloniens fremtid

Kaare Nørgaard,
CEO, Ocean Process
Medlem af Djøf siden 2018.

Næste arrangement er din idé

Med Djøfs eventpulje kan du skabe det arrangement, du står og mangler. Del din idé med Djøf. Sammen folder vi den ud.

- En workshop
- Et virksomhedsbesøg
- En debataften
- Eller noget helt fjerde …

Du bruger 3–5 timer af din tid, så er din idé blevet til et event. Har du allerede nu en god idé, så ring til os på 3691 9161.

Læs mere på **djoef.dk/eventpuljen**

djøf

Tænk længere

★
Ro på
Algoritmer gør dig ikke overflødig

”Verden går slet ikke så hurtigt, som vi tror”

Robotter, kunstig intelligens og selvkørende biler... Hvordan skal mennesker nogensinde kunne konkurrere med maskinerne på fremtidens arbejdsmarked? Ro på, siger professor **Philipp Schröder**, markedsøkonomien skal nok redde os. Og udviklingen går ikke så stærkt, som vi tror – da slet ikke for djøfere.

Af ***Troels Kølln*** *Foto* ***Kåre Viemose***

Privatpersonen Philipp Schröder bliver lige så fascineret som alle andre, når virksomheder fra Silicon Valley opfinder maskiner, der kan binde snørebånd, eller selvstyrende droner, der kan bringe pizza ud. Men økonomen Philipp Schröder ved, at maskinerne næppe bliver så verdensomvæltende, som de lyder til at være.

”Innovation bliver først til disruption, når produktet kan overleve på markedspladsen. Og det er tit det, der mangler, før ny teknologi for alvor ændrer på arbejdsmarkedet. Kan det betale sig?” siger Philipp Schröder.

Han er professor ved Institut for Økonomi på Aarhus Universitet og medlem af både Disruptionrådet og Konkurrencerådet.

Når Philipp Schröder læser avisoverskrifter som ’Kunstig intelligens vil masseudslette millioner af job’ og ’Derfor skal du frygte for dit job’, tager han det derfor helt roligt.

”De teknologier, der fascinerer os, er ikke nødvendigvis dem, der giver det store hop i produktivitet. Det er fint at udvikle en robot, der kan binde snørebånd, men der er altså stadig langt til, at man ser den overtage pædagogens job med at binde børnenes sko nede i børnehaven. For hvad koster det? Vil folk finde sig i det? Og hvad med lovgivningen? Der er mange skridt fra at opfinde noget, til at det bliver udbredt på markedet. Verden går slet ikke så hurtigt, som vi tror,” siger han.

”Derfor er der heller ikke nogen radikal teknologi, der grundlæggende vil forandre arbejdsmarkedet de næste 5-10 år. Vi skal i hvert fald 25-50 år frem i tiden, før det flytter noget,” siger Philipp Schröder.

Automatisering som vi kender det

Schröder har sammen med kolleger på Aarhus Universitet og konsulenthuset McKinsey lavet en omfattende rapport over potentialet for automatisering i Danmark. En rapport, som har været med til at definere debatten om automatisering og disruption.

Efter at have observeret og analyseret arbejdsopgaverne i 423 forskellige jobtyper i Danmark når forskerne en klar konklusion: 40 procent af alle arbejdstimer kan automatiseres med eksisterende eller sandsynlig teknologi inden for 25-50 år.

”Det lyder måske af meget, men ser man på de seneste 40 år, er cirka 25 procent af arbejdet allerede skiftet ud med andre opgaver i andre sektorer. Med andre ord ser fremtiden ikke ud til at byde på markant større forandringer, end vi har været vant til. Vi har prøvet det før,” forklarer Philipp Schröder.

Det er selvfølgelig den simple forklaring. For nogle brancher vil opleve markant større forandringer end andre – og det kan være hårdt for dem, det rammer. Det har man set før, fx i den omfattende bølge af outsourcing, som Danmark gennemgik i 90’erne, hvor store dele af produktionen i industrien rykkede til Asien.

”Det har nok ikke været sjovt at være tekstilarbejder i Herning dengang, men i dag har byen stadig en velfungerende tekstilindustri og lav arbejdsløshed. Så der er måske ikke længere nogen, der syer knapper på skjorterne i Herning, men syerskernes job er til gengæld blevet erstattet af job til designere og marketingfolk, eller også er folk rykket til helt andre sektorer,” siger Philipp Schröder.

De afledte jobeffekter af den forandring sker med andre ord i slowmotion, mens fyringsrunderne kommer på forsiden af avisen. Problemerne kan

I øjeblikket er der ingen tegn på, at ny teknologi vil skabe markant større udfordringer på arbejdsmarkedet, end vi har været vant til, vurderer Philipp Schröder.

Djøferne er formentlig en af de grupper, der vil blive berørt mindst af automatisering, lyder Philipp Schröders prognose.

derfor virke større end fordelene, når maskinerne tager over.

”Det er meget let at forstå, at nu forsvandt den sidste værftsarbejder på Lindøværftet, eller at 500 slagterimedarbejdere i Faaborg blev fyret. Men vi ser ikke, at nu har de ansat en ekstra cand.merc.er et andet sted, eller at kantinedamen er flyttet til en it-virksomhed,” siger Philipp Schröder.

Også djøferne kan skubbes rundt

Robotter og algoritmer er gode til at genkende mønstre, samle information og udføre ensartet arbejde. De er til gengæld dårlige til kreativitet og kritisk tænkning, til uforudsigelige opgaver og til at håndtere sociale og følelsesmæssige opgaver. Derfor kan arbejdet lettest overtages af maskiner i sektorer som industri, handel og transport, mens det er langt sværere i den offentlige sektor, hvor arbejdet ofte handler om menneskelig kontakt, forklarer Philipp Schröder.

Lige præcis djøferne ser ud til at være blandt dem i samfundet, der vil opleve den mindste grad af automatisering, siger Philipp Schröder. I de højest lønnede job med årsindkomster på over 500.000 kroner kan kun en fjerdedel af arbejdet umiddelbart automatiseres – fx lederstillinger, forskning og analysearbejde. Det står i kontrast til middelindkomstjob, hvor op mod 57 procent af arbejdsopgaverne kan automatiseres, viser rapporten fra Aarhus Universitet og McKinsey.

Helt fri går djøferne dog ikke. Det har man bl.a. set tidligere i den finansielle sektor, da først hæveautomaterne poppede frem overalt i 90’erne, og netbanken blev populær i 00’erne.

”Behovet for at have folk til at betjene kunder ved skranken i banken er faldet drastisk, men samtidig er der kommet et større behov for finansielle rådgivere, fordi de finansielle produkter, som forbrugerne køber, bliver mere avancerede, og det er blevet lettere at købe aktier og så videre. Nogle medarbejdere blev omskolet, nogle blev overflødige, og andre kom til,” siger Philipp Schröder.

”Så automatiseringen vil fortsætte i alle sektorer i samfundet – og ikke mindst i min egen universitetsverden. I 90’erne rettede vi eksamener på papir. I dag sker det hele via online-platforme, og det har været med til at gøre mange af de mere administrative stillinger overflødige. Til gengæld har vi i dag social media-folk, der udfører aktiviteter, som jeg for 10 år siden aldrig havde troet ville være et arbejde,” siger han.

Den misforståede markedsøkonomi

Reolerne på Philipp Schröders kontor er tynget af mapper og tykke bøger og en sixpack med Tuborg. Tæt ved døren står et indrammet citat fra en af Schröders forfædre, som i 1883 flyttede fra land til

> ***Det er meget let at forstå, at nu forsvandt den sidste værftsarbejder på Lindøværftet, eller at 500 slagterimedarbejdere i Faaborg blev fyret. Men vi ser ikke, at nu har de ansat en ekstra cand.merc.er et andet sted, eller at kantinedamen er flyttet til en it-virksomhed.***
>
> Philipp Schröder, professor, Institut for Økonomi, Aarhus Universitet

by, fordi fabrikkerne var begyndt at vokse frem og tilbød nye muligheder: *Dat möt gahn, dat geiht.* Eller løst oversat til dansk: Det, som skal gå, det går.

Samme tanke får Philipp Schröder, når han hører om frygten for, at maskiner og kunstig intelligens vil gøre mennesker overflødige. Det skal nok gå. Frygten beror på en fundamental misforståelse af, hvad et arbejde er, mener han.

”Det bygger på en idé om, at der findes en begrænset mængde arbejde, som vi allokerer til de mennesker, der kan og vil have dem. Men sådan hænger det ikke sammen i en markedsøkonomi. Så længe en person er villig til at opgive et vist antal af dagens timer i bytte for en pose penge, mens en anden person tænker, at det arbejde, som personen kan lægge i det tidsrum, er den pose penge værd, så findes der job. I det lys er det forkert at tro, at der kommer et menneske tilovers, hver gang vi automatiserer en opgave. Behovet for at udnytte menneskers arbejdskraft er umætteligt,” siger han.

Men kunstig intelligens er en form for teknologi, som vi aldrig har set før, kunne man indvende. Aldrig før har vi haft maskiner, der kunne overtage menneskets intellektuelle arbejdsopgaver. Det argument overbeviser imidlertid ikke Schröder.

”Der er ingen forskel mellem en stenalderøkse og en algoritme. Stenaldermanden blev dygtigere, fordi han kunne fælde flere træer. Det moderne menneske bliver dygtigere, fordi det kan regne flere ting ud. Og i begge tilfælde

frigiver teknologien tid til opgaver, vi ikke kunne udføre før," siger han.

Forstå ham ret. Philipp Schröder tager frygten for fremtiden alvorligt. Han er nemlig bange for, at den lidt hektiske snak om fremtiden kan lede til dårlige politiske beslutninger.

"Meget af den politiske debat i Danmark og resten af den vestlige verden er baseret på en frygt for massearbejdsløshed. Det gælder til dels også Disruptionrådet. Det gør, at vi måske overser den mest akutte udfordring – nemlig at uddanne til alt det, som ikke kan automatiseres," siger han.

"Man hører ofte, at nu skal alle lære at programmere og være *digital first*, og hvad ved jeg – ellers kan vi ikke klare os i en mere digital verden. Men ligger Danmarks komparative fordel virkelig i at konkurrere med indiske programmører? Hmm... formentlig ikke," siger Philipp Schröder.

Derfor maner han til besindelse, når det kommer til at tage hurtige beslutninger om at ændre på uddannelsernes sammensætning.

"Kompetenceudvikling i samfundet er et af de mest langsigtede investeringer, der findes. Det tager 25 år, før du får afkast. Derfor kan jeg godt blive nervøs, når politikerne efter lidt skræmmesnak om robotter og en kort peptalk fra Silicon Valley begynder at tænke på at lægge programmering ind, som det Danmark skal specialisere sig i."

Men hvis ikke man skal styre ud fra det, der ser ud til at blive vigtigt i samfundet fremover, hvordan skal man så styre?

"Forsigtigt. Man kan faktisk måle og dokumentere produktivitetspræmien på forskellige længevarende uddannelser, så lad os starte der. En arkitekt eller designer giver ikke samme samfundsmæssige gevinst som en økonom eller jurist, så det giver mening at få flere over i den retning. Men det skal gøres gradvist. Uddannelse er et af vores vigtigste politikområder og hammerfarligt at pille ved," siger Philipp Schröder.

> ***Det er fint at udvikle en robot, der kan binde snørebånd, men der er altså stadig langt til, at man ser den overtage pædagogens job med at binde børnenes sko nede i børnehaven.***
>
> Philipp Schröder, professor, Institut for Økonomi, Aarhus Universitet

BLÅ BOG
PHILIPP JOACHIM HANS SCHRÖDER

- 49 år
- Tysk statsborger
- Professor ved Institut for Økonomi, Aarhus Universitet. Blev ph.d. samme sted i 1997
- Direktør for Tuborg Research Center for Globalisation and Firms
- Medlem af Disruptionrådet og Konkurrencerådet

The winner takes it all

For Philipp Schröder har fremtidens arbejdsmarked en langt større udfordring end maskinerne: De globale gigantvirksomheder, der ser ud til at trives i en digital verden.

"Mange digitale markedspladser har en tendens til at skabe monopollignende tilstande, hvor the winner takes it all. Se bare på Facebook, Google og Amazon, som bliver så store, at de overtager markedet," siger Philipp Schröder.

"Der er kun én ting, der er værre end et statsligt monopol, og det er et privat monopol. Derfor skal vi til at tænke over, hvordan vi holder supervirksomhederne under kontrol. Og hvis det skal lykkes, er vi dybt afhængige af et godt samarbejde på tværs af lande. En enkelt nation kan ikke splitte Amazon eller Google, men en enig Europakommission kan måske gøre noget," siger han.

Schröder om disruption

Du sidder med i Disruptionrådet. Hvordan har du det med ordet 'disruption'?

"Det er ikke ligefrem noget, jeg vil bruge i min forskning, men jeg ved, at forandring er kernen i en markedsplads, og hvis man mener, at den forandring lige nu bedst beskrives som disruption, så er det fint med mig."

Ser du disruption som et fænomen, der er særligt udbredt i dag?

"Jeg er for meget forsker til at konkludere på det endnu. Men jeg vil sige, at vi har kendt til nye produktionsformer, der omvælter markedet i hvert fald de seneste 200 år, så det er ikke som sådan nyt. Mit bud er, at folk oplever, at udviklingen går hurtigere i dag end tidligere, men jeg har svært ved at se evidens for, at det rent faktisk skulle være tilfældet. I så fald skulle man forvente et boost i produktivitet, og det er ikke sket," svarer Philipp Schröder.

Firmaer som Facebook, Google og Amazon er så tæt på at være monopoler, at vi er nødt til at overveje, hvordan vi kan holde dem under kontrol, påpeger Philipp Schröder.

EU-Domstolen retter ind efter mediekritik

Ny forskning tyder på, at dommerne ved EU-Domstolen – her afbildet i Domstolens store retssal – følger godt med i mediedækningen af de emner, de beskæftiger sig med.

RESUME

- EU-Domstolen ændrede sin retspraksis på det sociale område i november 2014. Det skete pga. en bekymring for, at den tiltagende folkelige modstand mod EU-Domstolens retspraksis "kunne skade hele EU-systemet og dets legitimitet i medlemslandene," siger EU-forsker Dorte Sindbjerg Martinsen.
- Hun og seks andre europæiske forskere skriver i en ny videnskabelig artikel, at EU-Domstolens kursskifte kom i den såkaldte Dano-dom, som "markerer et markant brud med EU-Domstolens tidligere ekspansive fortolkning af EU-borgeres ret til at modtage sociale ydelser i andre EU-lande."
- Selv om det ikke vides, hvorfor Domstolen ændrede sin praksis, er der ifølge forskningsartiklen grund til at antage, at tiltagende mediekritik var en vigtig faktor. Den nye retspraksis fulgte således lige i kølvandet på en stigende negativ mediedækning af EU-borgeres ret til at få sociale ydelser i andre EU-lande.
- Dommerne fulgte i senere domme den nye restriktive linje op. Bl.a. i en sag, som EU-Kommissionen havde anlagt mod Storbritannien, og som Kommissionen – til overraskelse for juridiske eksperter – tabte i EU-Domstolen, blot ni dage før briterne stemte sig ud af EU.

Da EU-Domstolen i 2014 ændrede retspraksis og begyndte at begrænse EU-borgeres ret til sociale ydelser i andre EU-lande, var et voksende antal negative mediehistorier en vigtig årsag, viser en ny undersøgelse. En af Domstolens opfølgende domme kan ifølge EU-forsker **Dorte Sindbjerg Martinsen** ses som et forsøg på at forhindre Brexit.

Af ***Lars Lønstrup*** *PR-foto* ***Den Europæiske Unions Domstol***

EU-Domstolen er ofte blevet set som den store skurk, når modstandere af for stor EU-integration er på banen.

Det gælder ikke mindst i debatten om EU-borgeres ret til at modtage sociale ydelser i andre EU-lande, som med tiltagende styrke er fulgt i kølvandet på EU-udvidelsen mod øst i 2004.

I rige medlemslande med udbyggede velfærdssystemer som Danmark, Østrig, Holland og Tyskland, hvor vi huser langt flere borgere fra andre EU-lande, end vi selv sender ud, er EU-Domstolen i medierne blevet kritiseret for at være alt for politiserende i sine domme på det sociale område. Og i Storbritannien var EU-Domstolens retspraksis et af Leave-sidens hovedargumenter for, at landet skulle forlade EU-samarbejdet, da Brexit-folkeafstemningen blev afholdt i 2016.

Kritikken har ikke blot gået på, at EU-Domstolen i dom efter dom har udvidet EU-borgeres mulighed for at modtage sociale ydelser i andre EU-lande, men også på, at dommerne ikke har udvist lydhørhed over for kritikernes argumenter.

Nu viser et nyt fælleseuropæisk forskningsprojekt med deltagelse af professor Dorte Sindbjerg Martinsen og ph.d.-studerende Jessica Sampson Thierry fra Institut for Statskundskab ved Københavns Universitet, at dommerne i EU-Domstolen rent faktisk *har* lyttet til kritikken.

I Danmark, Østrig, Holland, Tyskland og Storbritannien skete der mellem 2013 og 2016 en nærmest eksplosiv vækst i antallet af kritiske artikler om EU-borgeres ret til at modtage sociale ydelser i andre EU-lande. I selv samme periode ændrede Domstolen sin retspraksis på det sociale område til fordel for en langt mere restriktiv linje.

> ***Det er først, da den folkelige modstand mod EU-Domstolens linje stiger med voldsom styrke, at Domstolen slår bak.***
>
> Dorte Sindbjerg Martinsen, professor, Københavns Universitet

Det skriver de danske forskere sammen med fem kolleger fra Tyskland, Holland og Østrig i en artikel, som for nylig blev publiceret i fagtidsskriftet Journal of European Public Policy med overskriften 'Dommerne i EU-Domstolen læser morgenaviserne'.

Massiv mediekritik

Forskerne har undersøgt mediedækningen af EU's velfærdspolitik mellem 2003 og 2016 i tre aviser i hvert af deres egne lande plus Storbritannien. Derefter har de sammenholdt mediedækningen med EU-Domstolens retspraksis i samme periode. I Danmark var det aviserne Berlingske Tidende, BT og Politiken, som blev gennemtrawlet ud fra stikord som: "velfærdsturisme, børnepenge, kontanthjælp, SU, dagpenge og EU og/eller EU-Domstolen".

Undersøgelsen viser, at antallet af artikler om EU's velfærdspolitik i de fem lande lå nogenlunde stabilt omkring 100 artikler årligt i hele perioden 2003-2012, men at den i 2013 begyndte at stige voldsomt for at kulminere i 2014 med hele 900 artikler, hvoraf de to tredjedele havde et klart negativt og kritisk fokus.

Forskerne finder, at denne udvikling havde indflydelse på EU-Domstolen, der i november 2014 ændrede sin retspraksis på det sociale område med dommen i den såkaldte Dano-sag.

"Dommen angik en arbejdsløs rumæner, Elisabeta Dano, med ophold i Tyskland, som ifølge EU-Domstolens afgørelse ikke havde ret til at modtage grundsikringsydelse for arbejdsløse," forklarer Dorte Sindbjerg Martinsen.

"Det kom bag på mange iagttagere,

fordi dommen gik imod den ekspansive linje, som EU-Domstolen havde anlagt i en række tilsvarende sager op gennem 00'erne, hvor kredsen af EU-borgere med ret til sociale ydelser i andre EU-lande blev udvidet til bl.a. studerende og jobsøgende."

En enkelt dom udgør ikke et kursskifte, men da EU-Domstolen i flere efterfølgende sager har fulgt sin linje fra Dano-sagen op, konkluderer Dorte Sindbjerg Martinsen og hendes medforfattere, at sagen "markerer et markant brud med EU-Domstolens tidligere ekspansive fortolkning af EU-borgeres ret til at modtage sociale ydelser i andre EU-lande."

Den påstand deler de med en række andre EU-forskere. Fx mener briten Charlotte O´Brien, at EU-Domstolen har ændret sin fortolkning af det bagvedliggende EU-borgerskabsdirektiv fra 2004, så det nu "ikke længere er et instrument til at fremme fri bevægelighed for alle EU-borgere, men derimod et instrument, der skal forhindre velfærdsturisme," som hun skrev i en artikel i 2016.

Overhørte kritiske politikere

Men hvordan beviser forskerne, at det var kritisk mediedækning, som fik EU-Domstolen til at ændre sin retspraksis på det sociale område?

> *EU-Domstolen skal fortolke en lovgivning, der er smækfyldt med kompromisser.*
>
> Dorte Sindbjerg Martinsen, professor, Københavns Universitet

"Det kan vi heller ikke," svarer Dorte Sindbjerg Martinsen, "dommerne indvier ikke offentligheden i deres drøftelser og overvejelser forud for EU-Domstolens afgørelser. Det, vi kan påvise, er en meget høj grad af sandsynlighed for, at den negative mediedækning var med til at ændre Domstolens praksis."

Andre EU-forskere har peget på de regeringsbærende partier i Europa og deres holdning til EU-Domstolens retspraksis som den mest afgørende faktor ift. at påvirke EU-Domstolens afgørelser. De nationale regeringer kan dels udtrykke kritik, dels kan de true Domstolen med, at de ikke vil efterleve og indarbejde dens domme i deres egne landes lovgivning og administrative praksis.

Dorte Sindbjerg Martinsen og hendes medforfattere medgiver, at regeringslederne også har indflydelse på EU-Domstolen. Men udviklingen op gennem 00'erne viser, at selv stærk kritik og modstand fra adskillige regeringer i medlemslandene – blandt andet i de indlæg, som regeringerne har indleveret til EU-Domstolen – ikke var tilstrækkeligt til et kursskifte i EU-Domstolen.

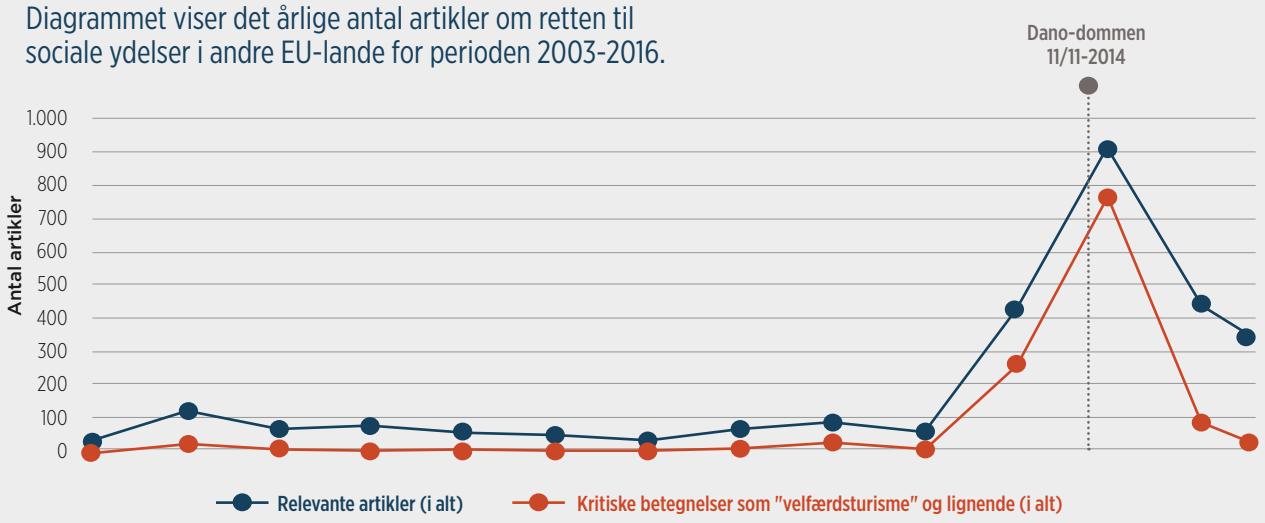
"Simultant med nationalstaternes kritik udvidede dommerne tværtimod EU-borgeres ret til at modtage sociale ydelser i andre EU-lande i flere af deres afgørelser," siger hun og henviser til et centralt argument bag den ekspansive linje, som EU-Domstolen fulgte frem til 2014.

Argumentet stammer fra 2004, hvor den franske statsborger Michel Trojani fik medhold i, at han var berettiget til arbejdsløshedsunderstøttelse i opholdslandet Belgien "alene i kraft af sit EU-borgerskab".

"Det er først, da den folkelige modstand mod EU-Domstolens linje over få år stiger med voldsom styrke, at Domstolen slår bak og begrænser rækkevidden af EU-borgerskabet med en langt mere restriktiv fortolkning af, hvornår man som EU-borger har ret til sociale ydelser i et andet EU-land. Man kan sige, at den folkelige modstand, som afspejles i medierne, er den tue, der

EU-DOMSTOLEN RETTER IND EFTER MEDIESTORM

Diagrammet viser det årlige antal artikler om retten til sociale ydelser i andre EU-lande for perioden 2003-2016.



Kilde: M. Blauberger et al.: 'ECJ judges read the morning papers. Explaining the turnaround of European citizenship jurisprudence', Journal of European Public Policy, 2018

får læsset til at vælte, for Domstolen ændrer kurs, nærmest nøjagtigt samtidig med at mediestormen kulminerer i 2014," siger Dorte Sindbjerg Martinsen.

Timingen er altså hendes og medforfatternes primære argument bag påstanden om en sammenhæng mellem mediedækning og EU-Domstolens retspraksis på det sociale område.

EU-dommere ville påvirke vælgere

Men regeringerne i de rige EU-lande med Storbritannien i spidsen, flankeret af bl.a. Danmark, havde på det tidspunkt udtrykt kritik og bekymring i årevis. Så hvorfor gik der så lang tid, før dommerne i EU-Domstolen erkendte, at deres kurs på det sociale område var uholdbar?

"Fordi spørgsmålet mere og mere sættes på spidsen, og man i stigende grad bliver bekymret for, at modstanden kan skade hele EU-systemet og dets legitimitet i medlemslandene," svarer Dorte Sindbjerg Martinsen.

Men hvis dommerne i EU-Domstolen havde håbet, at kursændringen – som bl.a. blev bekræftet og udbygget i en sag, som EU-Kommissionen havde rejst mod Storbritannien – kunne påvirke briterne til at stemme ja til fortsat britisk medlemskab af EU, så tog de fejl. Specielt timingen og udfaldet af sidstnævnte sag taler for, at det rent faktisk var dommernes ambition at påvirke de britiske vælgere, mener Dorte Sindbjerg Martinsen.

"Det var en traktatbrudssag, som havde været undervejs helt tilbage fra 2010, hvor EU-Kommissionen åbnede den med påstand om, at Storbritannien forskelsbehandlede egne borgere og EU-borgere ved at nægte EU-borgere adgang til samme sociale ydelser som briter gennem en opholdsretstest. Den britiske regering var uenig, og da dialog ikke løste spørgsmålet, anlagde Kommissionen sag ved EU-Domstolen. Vurderingen hos de juridiske eksperter var, at Storbritannien havde en rigtig dårlig sag, og derfor var det også forventningen, at Domstolen ville vente med sin domsafsigelse til efter den britiske folkeafstemning for ikke at forstærke Leave-kampagnens argumenter for et nej. Men til alles overraskelse kom dommen ni dage før folkeafstemningen og gav Storbritannien medhold. Den timing og det udfald blev tolket som Domstolens forsøg på at deltage i den politiske proces, men kursskiftet kom for sent og blev ikke kommunikeret tilstrækkeligt klart til at få indflydelse på de britiske vælgere."

EU-jura fyldt med kompromisser

Men er det ikke præcis den rolle som politisk aktør, som kritikerne af EU-Domstolen har så meget imod, og er det overhovedet EU-Domstolens rolle at agere politisk på denne måde?

"Der er ingen tvivl om, at EU-Domstolen sammenlignet med de fleste nationale domstole, inklusive de danske, er en langt mere dynamisk, fortolkende og dermed retsskabende aktør i krydsfeltet mellem ret og politik, end vi er vant til i de europæiske lande," svarer Dorte Sindbjerg Martinsen.

> *Det er næsten umuligt, at Domstolen ikke indimellem opleves at gå for langt.*
>
> Dorte Sindbjerg Martinsen, professor, Københavns Universitet

"Men det er der jo en grund til. EU-Domstolen skal fortolke en lovgivning, som er smækfyldt med kompromisser. I så godt som alle de lovforslag, Kommissionen får vedtaget, er der bestemmelser og formuleringer, som stikker i forskellige retninger. Ellers kunne det slet ikke lade sig gøre at få dem vedtaget i Ministerrådet, hvor 28 landes ministre skal blive enige, og i EU-Parlamentet, som efter Lissabon-traktaten i 2007 ofte er medlovgiver. I den kontekst er det næsten umuligt, at Domstolen ikke indimellem opleves at gå for langt eller imod de politiske præferencer, men politikerne i EU-systemet og i de nationale regeringer er jo ikke magtesløse heller. I min doktordisputats fra 2015 er konklusionen, at EU-Domstolens bredere magt i betydelig grad indrammes og indskrænkes af politiske beslutninger."

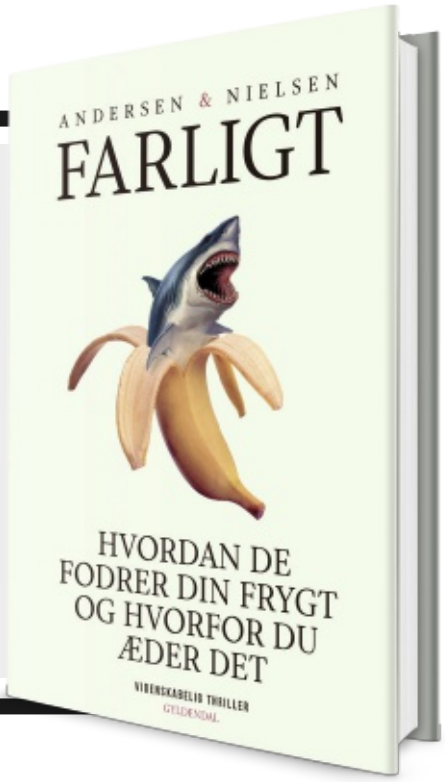
DORTE SINDBJERG MARTINSEN

- **47 år**
- **2016** Professor, Institut for Statskundskab, (KU)
- **2015-** Særlig sagkyndig i regeringens Implementeringsråd
- **2015** Dr.scient.pol., Institut for Statskundskab (KU)
- **2013** Professor MSO, Institut for Statskundskab (KU)
- **2007** Lektor, Institut for Statskundskab (KU)
- **2006** Adjunkt, Institut for Statskundskab (KU)
- **2004** Post.doc., Institut for Statskundskab, Københavns Universitet (KU)
- **2004** Ph.d., Det Europæiske Universitetsinstitut (EUI), Firenze
- **1999** Cand.scient.pol., Københavns Universitet
- **1997** MSc i Europæisk politik, London School of Economics
- **1996-97** British Chevening Scholar

LÆS MERE

- M. Blauberger, A. Heindlmaier, D. Kramer, D.S. Martinsen, J.S. Thierry, A. Schenk, B. Werner (2018): 'ECJ judges read the morning papers. Explaining the turnaround of European citizenship jurisprudence'. Journal of European Public Policy
- F. Costamagna (2016): 'Restricting access to social benefits and the lasting legacy of the Brexit debate'. Tilgængelig her: bit.ly/Costamagna2016
- C. O'Brien (2016): 'Civis Capitalist Sum: Class as the New Guiding Principle of EU Free Movement Rights'. Common Market Law Review 53(4): 937–977
- D.S. Martinsen (2015): 'An Ever More Powerful Court? The Political Constraints of Legal Integration in the European Union'. Oxford University Press

BØGER



Der er ingen grund til bekymring!

Noget tyder på, at vi i dag er mere bange for vold, kriminalitet og terror end tidligere. Det kan synes paradoksalt, for vi lever på mange måder i en mere sikker verden end førhen.

Af ***Mads P. Sørensen***

ANMELDELSE

Som Andersen og Nielsen skriver i deres nye bog, så lever vi i en tid, hvor den gennemsnitlige levealder stiger, og hvor der er færre drab, mindre vold og færre dødsfald i forbindelse med krige end tidligere i historien. Alligevel synes vi altså at leve i det, som sociologen Frank Furedi har kaldt en frygtkultur, hvor den irrationelle frygt blomstrer på bekostning af mere nøgterne risikoafvejninger.

Det er denne irrationelle frygt, som Andersen og Nielsen ønsker at forstå i 'Farligt', og som de også håber, at vi – bl.a. inspireret af deres bog – fremover vil lade os styre mindre af, end tilfældet er i dag. Men som forfatterne også gør opmærksomme på, så er det slet ikke så let at komme hinsides frygten, heller ikke selvom man egentlig godt ved, at der ikke er noget at være bange for. Bogen er fyldt med eksempler på både nutidige og historiske tilfælde af irrationel frygt og virksomme skræmmekampagner i forhold til nye teknologier. Forfatterne beskriver ligeledes, hvordan den irrationelle frygt fra tid til anden også kan få tag i dem – hvordan de eksempelvis ikke ville lade deres børn gå i vandet en dag ved Vesterhavet, fordi en haj var blevet observeret 300 km derfra.

Når hajangreb og lignende usandsynlige fænomener fylder meget i vores bevidsthed, skyldes det ifølge Andersen og Nielsen bl.a., at vores hjerner spiller os et puds. Med politologen og økonomen Herbert A. Simon peger de på, at vi kun har en begrænset rationalitet. Vi bruger derfor ofte vores mavefornemmelse eller intuition, når vi skal afgøre, hvad der er farligt. Det vil dog i mange tilfælde være uhensigtsmæssigt, fordi de informationsfiltre og beslutningsregler, vi anvender for at kompensere for vores begrænsede hjernekapacitet, kan få os til at se farer, hvor der reelt ingen er – og altså også til at frygte meget usandsynlige hændelser som et hajangreb ved den jyske vestkyst.

Om usandsynlige farer

Vores hjerner leverer dog ikke hele forklaringen på den stigende frygt. Når vi i dag ikke har en følelse af at leve i en mere tryg og sikker verden end tidligere i historien, så skyldes det også, at mange af de vigtigste samfundssystemer og aktører har interesse i at tale usandsynlige farer og risici op i stedet for at beskrive dem mere nøgternt. Forfatterne tager i bogen fat på de systemlogikker, der er på spil, når medier, organisationer, politikere m.fl. overdriver fænomeners farlighed. Politikere kan vinde valg ved at understrege, hvor farligt noget er, og de kan tabe dem, hvis ikke de vil anerkende farerne – eller ikke vil sætte nok ressourcer af til at bekæmpe dem. Organisationer kan tilsvarende hverve medlemmer, mens medierne kan booste seer-, lytter- eller læsertal ved at fokusere på og overdrive farer. Bogen viser fint, hvordan de enkelte delsystemers logikker forstærker hinanden og får fænomener til at fremstå farligere, end de i virkeligheden er.

Forfatterne er i deres syn på moderniteten tydeligvis inspireret af eksempelvis den svenske læge og statistiker Hans Rosling og specielt den canadiske Harvard-psykolog og modernitetsoptimist Steven Pinker. På linje med ham mener Andersen og Nielsen heller ikke, at der er nogen grund til at gå rundt og frygte en tidlig død på grund af terror, vacciner eller GMO'er *(genetisk modificerede organismer, red.)*. Deres hovedbudskab er, at vi skal droppe bekymringerne, have tillid til det teknologiske og videnskabelige fremskridt og åbne vores øjne for det faktum, at Europa i dag er et langt mere sikkert og trygt sted at være end nogensinde før i verdenshistorien.

Om anmelderen:

Mads P. Sørensen er ph.d., seniorforsker på Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet.

Kant OG argumenter

Hvem bogen præcis henvender sig til, er ikke helt klart. Den er skrevet i en lidt kæk stil og fyldt med anekdoter og små illustrationer. Forfatterne forsøger også at gøre svært stof lettere tilgængeligt igennem eksempelvis alternative fortællemetoder, som dog indimellem virker rigelig pædagogiske. Bogen vil givet virke provokerende på mange, men skønt bogen har kant, gør Andersen og Nielsen sig hele vejen igennem umage med at argumentere for deres synspunkter.

Man kan kun give forfatterne ret i, at den irrationelle frygt sammen med den voksende skepsis i forhold til autoriteter og særligt videnskaben er et af vores tids mest interessante sociologiske fænomener. Derfor er det også lidt ærgerligt, at forfatterne ikke går mere i dialog med den allerede eksisterende litteratur på området, end tilfældet er. Ulrich Beck, Anthony Giddens, Frank Furedi, Mary Douglas, Paul Slovic, Brian Wynne og mange andre ville hver på deres måde have kunnet bidrage med interessante og relevante perspektiver på bogens emner.

Man kan i øvrigt også stille spørgsmålstegn ved bogens grundlæggende tese om, at vi bekymrer os for meget. Vores største problem er måske ikke den overdrevne frygt for terror eller hajangreb, men den manglende bekymring for det, der vel er tidens største reelle fare, nemlig den globale opvarmning. På trods af videnskabelig dokumentation for en ny menneskeskabt storfare, der reelt kan ændre livet på jorden, som vi kender det, så synes den mest udbredte holdning over for denne fare at være apati.

At der med den globale opvarmning faktisk er noget at være bange for, synes hævet over enhver rimelig tvivl. Det paradoks kommer forfatterne kun kort ind på i slutningen af bogen. ◂

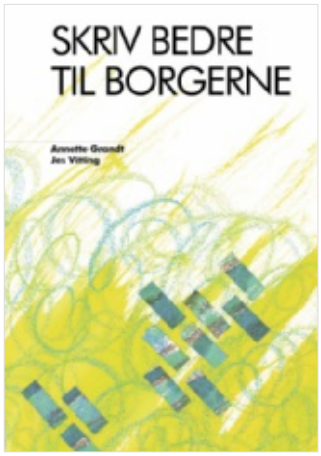
'Farligt'
Af Hans Jørgen Nielsen og Steffen Andersen, Gyldendal.

Om forfatterne:

Steffen Andersen er professor på CBS og forsker i økonomi og psykologi – det, der er tæt på os mennesker, vores værdier og valg.

Hans Jørgen Nielsen betegner sig som formidler og skabsøkonom og har tidligere arbejdet som spindoktor og journalist.

OMTALE



Slut med uforståeligt sprog

Uforståeligt sprog er evigt irriterende. Både for borgeren, som får besked i bureaukratisk stil – og for den offentligt ansatte, der skal formidle let forståeligt og samtidig pinligt korrekt.

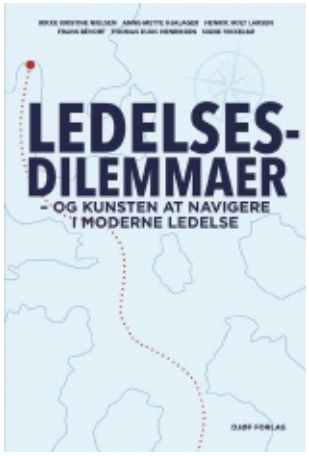
I bogen her får læseren en stribe værktøjer til at skrive en professionel tekst, som både er let at forstå, og som også er juridisk i orden. I en lang række eksempler får læseren mere viden om, hvordan han sagtens kan kombinere det juridisk korrekte med formuleringer, som er til at forstå.

De tekstskabeloner, der mange steder fungerer som aflastning i en travl hverdag, får også en omgang. Skabelonerne er ofte skrevet i et upersonligt og svært forståeligt kancellisprog, og derfor medfører brevene blot flere tidskrævende spørgsmål fra borgerne. Forfatterne opfordrer derfor til at få skabelonerne gjort bedre, for det er 'udelukkende et spørgsmål om vilje'.

De to skribenter underviser på COK (Center for Offentlig Kompetenceudvikling), og bogen indgår også i pensum for kommunikationsfag på centeret.

'Skriv bedre til borgerne'
Af Annette Grandt og Jes Vitting, Kommuneforlaget.

OMTALE



Køreplan for moderne ledelse

Seks førende forskere inden for ledelse skriver her om 10 udvalgte dilemmaer inden for ledelse. Hvert kapitel indeholder praktiske eksempler på det konkrete dilemma, og der gives anbefalinger til at håndtere dilemmaerne konstruktivt og værdiskabende.

Ifølge forfatterne står nutidens ledere ofte over for paradokser, så det ikke er et spørgsmål om at vælge 'enten-eller', men i stigende grad at håndtere 'både-og'. Det stiller særlige krav til lederen, og i bogen præsenteres derfor en køreplan for, hvordan den enkelte leder kan arbejde med såkaldt dilemma-ledelse.

Dette begreb interesserer særligt i disse år, fordi lederen ofte må balancere mellem fordele og bivirkninger og indgå kompromisser mellem modstridende interesser. Altså prioriteringer, valg og fravalg, interessekonflikter og krav, som er rygraden i ledelse.

'Ledelsesdilemmaer – og kunsten at navigere i moderne ledelse'
Af Rikke Kristine Nielsen, Anne-Mette Hjalager, Henrik Holt Larsen, Frans Bévort, Thomas Duus Henriksen & Signe Vikkelsø, Djøf Forlag.

RESUMÉ

Algoritmer fejrer deres indtog i alle sektorer af samfundslivet som fx de sociale medier, sundhedsplatformen, hospitalernes diagnostiske systemer, bilindustrien, det omorganiserede skattevæsen, ældreforsorgen, database-marketing og ifølge forfatteren ikke mindst nye management-principper i den offentlige sektor, der markedsføres som 'afbureaukratisering'.

Men angiveligt foregår størstedelen af denne udvikling upåagtet. Og uden nogen form for eftertænksom debat om de etiske og samfundskulturelle perspektiver.

Det søger bogen at råde bod på, så der rejses en række centrale spørgsmål vedrørende algoritmernes udformning og rolle. Og hvad de nye datastrømme betyder for demokratiet, og hvordan individet kan bevare magten over egne data.

Foto: Gilles Sabrie/New York Times/Ritzau Scanpix

I Beijing bruges kunstig intelligens til ansigtsgenkendelse. Her i hovedkvarteret for firmaet Megvii, som beskæftiger sig med kunstig intelligens. Byen Beijing investerer kraftigt i teknologi til ansigtsgenkendelse for at kunne spore og overvåge borgerne.

KLAVS BIRKHOLM

- **2017-** Direktør, tænketanken TeknoEtik
- **2012-** Ekstern lektor i teknoantropologi ved Aalborg Universitet (København)
- **2008-** Fast skribent ved Kristeligt Dagblad
- **2007-** Egen virksomhed med kurser, foredrag og rådgivning
- **2003-2011** Medlem af Det Etiske Råd
- **1997-2007** Vært og programredaktør, DR
- **1993-1997** Redaktør, Dagbladet Information
- **1990-1993** Journalist, DR
- **1988-1989** Forstander, Ry Højskole
- **1983-1986** Medlem af Regeringens Sikkerheds- og Nedrustningspolitiske Udvalg (SNU)
- **1983-1987** Redaktør, Center for Freds- og Konfliktforskning, København
- **1982-1983** Udenrigsredaktør, 'Politisk Revy'
- **1970-1979** Assistent og lektor i europæisk litteraturhistorie ved Aarhus og Københavns universiteter

Debat

De skjulte algoritmer:

Algoritmer udfordrer samfundets demokratiske grundstruktur

Af ***Klavs Birkholm, forfatter og direktør for tænketanken TeknoEtik***

Efter at Facebook-skandalen langt om længe detonerede i marts 2018, opstod der i dele af offentligheden en spredt debat om mulige risici ved den tiltagende brug af algoritmisk styring – *omsider* – fristes man til at tilføje.

Indtil videre synes denne debat ikke at have bragt videre afklaring om algoritmernes væsen. Deres råstof er i de fleste tilfælde 'Big Data', og omkring hele dette teknologikompleks hersker der på universiteter, i private forskningsinstitutioner og i mange små start-ups en veritabel guldgraverstemning. Alle håber på at få en pipeline ind i det, der tegner til at blive de kommende års kilde til rigdom – eksorbitant rigdom.

Måske er dét årsagen til, at så mange 'fremtidsforskere' og 'digitaliserings-eksperter' har haft travlt med at fortælle landets journalister, at algoritmernes bagsider er ubetydelige, mens gevinsterne er enorme. Hvor meget oplysningsniveauet lader tilbage at ønske, fremgår med al ønskelig tydelighed af, at Kommunernes Landsforening (KL) endnu i august 2018, hvor dette skrives, gladelig forkynder på internettet, at de har betroet deres datavaretagelse og vedligeholdelse i sikre hænder – hos det solide firma Cambridge Analytica!

Cambridge Analytica er i dag likvideret. Det var virksomheden, der ved hjælp af 80 millioner Facebook-profiler, som man havde erhvervet ganske lovligt, hjalp til med politisk målrettede kampagner for Donald Trumps præsidentvalg i USA og for det negative udfald af Brexit-afstemningen i Storbritannien. Betalt lukrativt af delvis lyssky penge-

mænd, bl.a. fra russiske Lukoil, men også fra både USA og Storbritannien.

Når KL ikke har fået fjernet sin skamros af dette foretagende, skyldes det enten, at de endnu ikke har opdaget, hvor langt ude de selv har været – eller at de ikke kan finde ud af at slette deres egne spor på nettet. Ingen af delene forekommer særlig betryggende!

Bruges som styringsredskab

Men det er en misforståelse at tro, at udfordringen med algoritmer først og fremmest handler om datasikkerhed, solid kryptering og firewalls omkring personoplysninger. Problemerne er langt mere omfattende, som man kan forvisse sig om ved at læse de 11 kapitler i bogen 'De skjulte algoritmer'.

Efterhånden som digitalisering præger flere og flere livsområder – fra trafik til forvaltning, fra detailhandel til sygehuse – bliver det tydeligt, at algoritmerne først og fremmest anvendes som et styringsredskab, et instrument til ledelse. Algoritmerne tilbyder en automatisering, som kan spare både den fagprofessionelle vurdering og det erfaringsbaserede skøn i såvel private som offentlige virksomheder. Dermed udfordres hver en fiber i samfundets demokratiske grundstruktur.

Således er det i dag algoritmer, der i mange tilfælde afgør, hvilke ansøgere fra et stort kandidatfelt der udvælges til nærmere stillingssamtale. For de interesserede, der ikke satte de rette kodeord ind i deres jobansøgning – *too bad!* Det er også algoritmer, der afgør ansøgninger om boliglån og i det hele taget bankkundernes kassekredit. Selv en række af de mest elementære advokatfunktioner begynder algoritmerne at overtage. Inden længe vil såkaldt kunstig 'intelligens' kunne halvere antallet af jurister i Danmark. Mindst.

'Digitaliseringsklar' lovgivning

Som en meget god pejling på, hvor langt vi er kommet, kan man se på det forholdsvis nye krav om, at al fremtidig lovgivning skal være 'digitaliseringsklar'. Da statsminister Lars Løkke Rasmussen i november 2016 opdelte Finansministeriet i to og oprettede et nyt, stort ministerium for offentlig innovation, var det netop hele sigtet. 'Moderniseringsminister' Sophie Løhdes hovedopgave er at introducere algoritmer overalt i forvaltningen. Uformelt får hendes ministerium en magt over hele Folketingets arbejde, eftersom det skal 'godkende' alle lovforslag.

> ***Skulle der findes en læser eller to, der ikke kan se demokratiske udfordringer i alt dette, vil jeg opfordre til et nærmere studium af Kina som aktuelt laboratorium for social kontrol.***

Det er en veritabel samfundsomvæltning, hvis allerstørste udfordring måske nok er, at algoritmerne udelukker enhver appel. Når det er en maskine, der afgør tilkendelse af efterløn eller tvangsfjernelse af et barn, når det er en maskine, der bestemmer kræftpatientens behandlingsforløb, når det er en maskine, der afgør, om en iværksætter skal støttes med lån – ja, så får afgørelsen en hidtil uset form for definitivitet. Det er jo netop meningen! Afgørelserne skal være rigtige, 'objektive'.

Men uanset hvor meget man kalder alle disse automatiseringsprogrammer for 'algoritmer' (hvilket på mange måder er en tilsnigelse), så er de udformet af it-programmører, der har lagt et utal af forudsætninger ind i programmerne; forudsætninger, der bygger på vurderinger. Men nu sidder disse vurderinger inde i 'hjernen' på en kasse, og så er der jo ingen, der kan se dem længere. Så må de være rigtige.

Kina som laboratorium

Skulle der findes en læser eller to, der ikke kan se demokratiske udfordringer i alt dette, vil jeg opfordre til et nærmere studium af Kina som aktuelt laboratorium for social kontrol.

"Ingen regering har en mere ambitiøs og vidtrækkende plan for at udnytte datamagten til at ændre regeringsformen end den kinesiske," siger Martin Chorzempa fra Peterson Instituttet for International Økonomi i Washington til 'MIT Technology Review' 20. august 2018. Og artiklens forfatter tilføjer for egen regning: "Selv udenlandske iagttagere, der ser forandringerne på passende afstand, kan måske føle sig fristede til at overveje, om en data-dreven regeringsform måske kan være et brugbart alternativ til det valgsystem, der fremtræder mere og mere dysfunktionelt."

Kinas ambition er at opnå positionen som verdens førende inden for kunstig intelligens allerede år 2030. Regeringen bruger Big Data fra sociale medier, ansigtsgenkendelsesteknologier, myndighedsregistre m.m. – både til 'forebyggende kriminalitetsbekæmpelse' og til at forhåndsvurdere, hvilke tiltag der vil fremkalde mindst modstand i befolkningen.

Det er slet og ret alternativet til den demokratiske valghandling. Fjernt fra Danmark? Foreløbig har lektor Jørn Sønderholm for nylig modtaget fem millioner kroner fra Det Frie Forskningsråd til at forske i datadrevne alternativer til den demokratiske styreform. ◂

De skjulte algoritmer – Teknoantropologiske perspektiver

Af Klavs Birkholm og Niels Frølich (red.), Djøf Forlag.

SKRIV DIN MENING OM INDLÆGGET

Har du en kommentar til Klavs Birkholms indlæg om de skjulte algoritmer? Så gå ind på web-adresserne nedenfor og skriv dit bidrag til debatten.

www.djoefbladet.dk @djoefbladet

Læserbrev:

Hvorfor kun arrangementer i København?

Anders Sandvig
cand.jur., adm. direktør
'Din Jurist'
Odense

Pernille Bojer-Larsen
Master in International Security and Law, nyuddannet på barsel
Odense

I medlemsbladet nr. 06/2018 kunne vi læse et fint læserbrev fra Charlotte Egholm, der roste Djøfs arbejde. Hvor var det fedt at læse, at Charlotte fandt en masse netværk og støtte igennem Djøf, mens hun var jobsøgende.

Det er bare ærgerligt, at disse tilbud er begrænset til København. Det skal nævnes, at de tilbud, der er, og som vi har gjort brug af (gennemgang af CV og mentorforløb), har vi begge været utrolig glade for, hvorfor vi netop efterspørger flere tilbud. Så hvornår kommer Djøf ind i kampen og bliver en fagforening for de medlemmer, der er i provinsen?

I samme medlemsblad var der 10 arrangementer, som alle blev tilbudt i København, hvoraf kun to også blev tilbudt i Aarhus – ingen i resten af landet. Vi har personligt begge ringet til Djøf for at høre hvorfor, og hvorvidt det er muligt at få det arrangeret. Dertil var svaret simpelt: Der er ikke efterspørgsel nok, da størstedelen af medlemmerne er tilknyttet i hovedstaden.

Dette er næppe et holdbart argument meget længere. Med de mange udflytninger af statslige arbejdspladser, vi har set igennem den seneste tid, er tiden nu kommet til, at også Djøf tænker på provinsen.

Hvor er LinkedIn-kurser, netværk for jobsøgende, nytårskur m.m., som bl.a. bliver nævnt af Charlotte? Det lyder meget spændende, og vi er flere her, der godt kunne bruge det, så hvorfor får vi ikke samme prioritering i provinsen?

Personligt har vi oplevet, at det ikke har været muligt at få støtte på den måde, som Charlotte hylder – vi har manglet barselsnetværk, netværk for ligesindede ledige, men også bare generelle faglige netværk, arrangementer eller lignende – de ting arrangerer Djøf bare ikke i de andre større danske byer.

Ud over de ovennævnte mangler der også netværk og arrangementer for selvstændige i Djøf-regi. Dette ville Djøf gerne støtte på betingelse af, at det skulle foregå i Kolding. Sandsynligvis fordi der allerede er et større etableret kontor, men mon ikke at fx det lille Djøf-kontor på Syddansk Universitet i Odense snart bliver presset og bør etablere sig bedre med tilflytningen af Miljøstyrelsen og udvidelsen af Skat?

Hvem har tid til i en travl hverdag at rejse en lille time hver vej for at deltage i netværksarrangementer? Hvordan kan landets tredjestørste by ikke have nok medlemmer til at bære sådanne arrangementer?

I sidste ende må der være flere medlemmer af Djøf, bosat i provinsen, der må spørge sig selv: Hvorfor er jeg egentlig medlem af Djøf? ◂

Svar fra Djøf:

Kære Anders og Pernille,
Først og fremmest tak for, at I har taget jer tid til at skrive en konstruktiv tilbagemelding og en løftet pegefinger. Vi har et øget fokus på at få flere spændende arrangementer og netværk ud at leve i hele Danmark, og jeres læserbrev og gode input er absolut vand på den mølle.

Det er dejligt at høre, at I har haft god brug af vores jobsøgningstilbud. Og I har helt ret: Med flytningerne er der et godt momentum til at lave endnu mere.

Vi forsøger at være til stede i hele Danmark og har både netværk, mentor, karrieresparring og arrangementer uden for København, men lad os endelig se, om vi ikke kan få sat endnu mere i gang.

I forhold til de emner, I nævner, kan jeg nævne, at der i foråret har været et enkelt arrangement for selvstændige 18. april, og der er mulighed for at deltage i Djøf Business Community, hvor der også er aktiviteter, der foregår digitalt, og et forum, hvor man kan komme i kontakt med andre selvstændige medlemmer af Djøf i hele landet.

I forhold til større arrangementer som 'Djøf Forum' livestreamede vi på Hotel Plaza Odense, og jeg kan her løfte sløret for, at vi fra 1. september har indgået et samarbejde med 'Inspired Beyond

DELTAG I DEBATTEN

Har du en kommentar til dette indlæg?
Så gå ind på: www.djoefbladet.dk

Babies', så det også er muligt at deltage i barselsnetværk i endnu flere byer. Og vi arbejder p.t. ihærdigt på at fylde efterårskalenderen ud med mere af slagsen sammen med fortsat tilbud om karrieresparring fire gange om året og en workshop om LinkedIn, som også blev afholdt sidste år.

Det er ikke, fordi vi tænker, at ovenstående er 'nok'. Vi vil meget gerne lave flere arrangementer flere steder i landet – også i Odense.

Derfor har vi skabt en Eventpulje bestående af en million kroner, hvor man som medlem kan få støtte til arrangementer i sit nærområde. Både økonomisk, men også støtte til praktik, markedsføring, konceptudvikling med videre, så det er nemt og enkelt. Så har I gode idéer til spændende, faglige arrangementer i Odense, skal I endelig dele med os via *www.djøf.dk/Eventpuljen*, og så får vi det sammen op at stå.

Endnu en gang stort tak for at holde os på dupperne. Vi håber på at kunne lave nogle spændende arrangementer sammen med jer.

Lars Brittain
Chef for Djøfs Netværk og Arrangementer

Deltag i debatten på djoefbladet.dk

Udvalgte nyheder fra Ex Tuto Publishing

Lennart Lynge Andersen, *Aftalelovens § 36 – fra kontraktfrihed til urimelighedskontrol* (2018)
512 sider | kr. 695 inkl. moms

Nis Peter Dall & Jesper Langemark, *Persondataforordningen* (2. udg., 2018)
496 sider | kr. 495 inkl. moms (**Tilbud til DJØF-medlemmer:** kr. 395 indtil 30. september 2018)

Linda Nielsen & Ingrid Lund-Andersen, *Familieretten* (8. udg., 2018)
336 sider | kr. 495 inkl. moms

Rasmus K. Feldthusen, Ingrid Lund-Andersen & Linda Nielsen, *Arveretten* (6. udg., 2018)
308 sider | kr. 395 inkl. moms

Erik Werlauff, *Generalforsamlingen – håndbog for dirigenter og deltagere* (3. udg., 2018)
224 sider | kr. 295 inkl. moms

Gratis abonnement

Send din adresse til *forlag@extuto.dk*, så kvitterer vi med næste udgave af Aktuel Jura, hvor du bl.a. kan læse om aftalelovens § 36, menneskerettigheder, ny lov om erhvervshemmeligheder og udviklingstendenser i udbudsretten.

Ex Tuto har siden 2005 leveret aktuel juridisk faglitteratur skrevet af forskere, advokater og jurister, der har *ny viden* og *overblik*, som de gerne vil dele.

FÅ MERE VIDEN på www.extuto.dk

Ex Tuto PUBLISHING
www.extuto.com

Nyheder fra Djøf Forlag

Medlems-pris 960,-

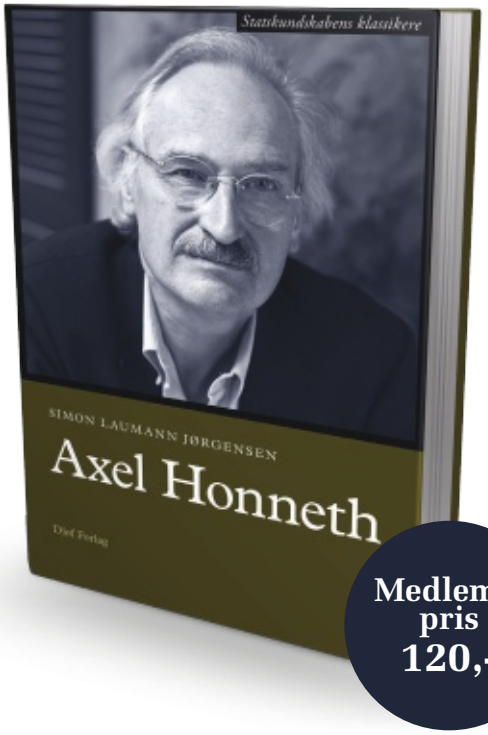
EU'S CHARTER OM GRUNDLÆGGENDE RETTIGHEDER

MED KOMMENTARER

af Jonas Christoffersen, Louise Halleskov Storgaard, Henrik Skovgaard-Petersen, Maria Ventegodt, Lasse Højlund Christensen & Lasse Lund Madsen

I 2019 er det 10 år siden, EU's Charter om grundlæggende rettigheder blev bindende på traktatniveau. I denne anledning udkommer den anden udgave af EU's Charter med kommentarer. Chartret anviser politiske, sociale og økonomiske rettigheder for borgere og beboere i EU.

2. udgave 2018
633 sider, hardcover
Pris kr. 1.200,-



Medlems-pris 120,-

AXEL HONNETH

STATSKUNDSKABENS KLASSIKERE

af Simon Laumann Jørgensen

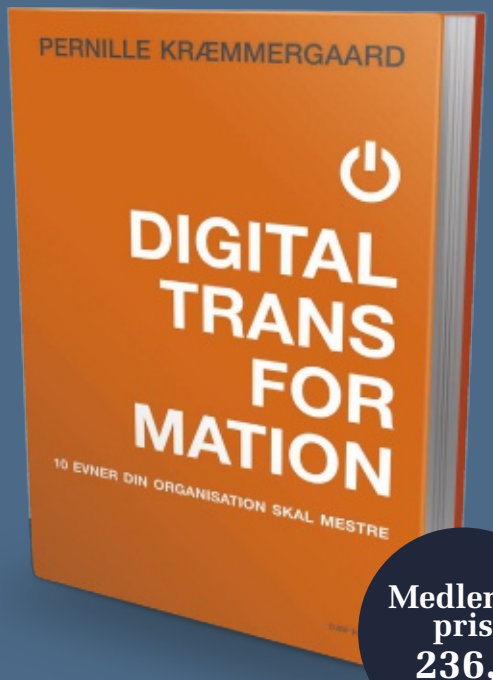
Axel Honneth (f. 1949) er en hovedskikkelse i nyere kritisk samfundsteori. Hvis politik handler om fastsættelse og fordeling af værdier med gyldighed for et samfund, så er et afgørende spørgsmål, hvilke værdier og goder vi bør fordele. Bogen ser nærmere på Honneths teorier om anerkendelse og frihed.

1. udgave 2018
148 sider, softcover
Pris kr. 150,-

LYT TIL PODCASTEN OM STATSKUNDSKABENS KLASSIKERE

DJØF FORLAG | GOTHERSGADE 137 | 1123 KØBENHAVN K | +45 39 13 55 00 | FORLAG@DJOEF.DK | WWW.DJOEF-FORLAG.DK

Nyheder fra Djøf Forlag



Medlems-pris 236,-

DIGITAL TRANSFORMATION
10 EVNER DIN ORGANISATION SKAL MESTRE

af Pernille Kræmmergaard

Pernille Kræmmergaard giver sit bud på, hvilke 10 evner der er vigtige for virksomheder og organisationer at udvikle her i slutningen af 10'erne, for at kunne mestre digital transformation – som handler meget mere om transformation end om teknologi.

"Jeg kan kun anbefale bogen, den kan bruges til mange formål og stiller helt skarpt på den digitale og teknologiske udvikling og hvad det kræver at følge med".

- Lilian Mogensen
Tidl. Koncerndir. ATP og Udbetaling Danmark

1. udgave 2018
180 sider, softcover
Pris kr. 295,-

Medlems-pris 304,-

KREML I KRIG

Niels Bo Poulsen & Jørgen Staun (red.)

I denne bog undersøger en række danske Ruslands- og militærforskere spørgsmålet: Hvad har Ruslands rolle været i krigene og konflikterne i det postsovjetiske rum, og hvordan kan den russiske adfærd forklares?

"I dag udkommer en bog, som bør blive pligtlæsning for alle, der beklæder et offentligt embede i Danmark".

- Uffe Ellemann-Jensen i Berlingske

1. udgave 2018
320 sider, softcover
Pris kr. 380,-

Tilbage til socialrådgivning:

Forsker vil styrke social mobilitet

Lulu Johanne Hjarnø Pedersen er begyndt som adjunkt ved socialrådgiveruddannelsen i Esbjerg efter 20 år som forsker på Syddansk Universitet. Hun glæder sig til at give kommende socialrådgivere en teoretisk ballast.

Af ***Stefan Nygaard*** ***Privatfoto***

Hvad skal du lave i det nye job?

"Min nye stilling er tredelt mellem undervisning, forskning og udvikling. I min tidligere stilling som forsker brugte jeg ca. 80 procent af tiden på forskning og 20 procent på undervisning. Det kommer til at være omvendt nu."

Hvad var din ambition som nyuddannet?

"Jeg tror, at det var social ulighed, der drev mig. Det er også det, jeg igennem 20 år har beskæftiget mig med. I min ph.d.-afhandling forsøgte jeg at skabe bedre sundhedsmæssige vilkår for sømænd. Undersøgelser havde nemlig vist, at de havde brug for en hjælpende hånd."

Hvorfor skiftede du job?

"Jeg har været i en stilling som forsker i 20 år. I den tid trivedes jeg bedst, når jeg var i kontakt med min undersøgelsespopulation. I de seneste år har jeg beskæftiget mig med et registerstudie om søfolks sygdomsmønstre til søs, men uden kontakt til søfolkene selv. Det savnede jeg."

Hvad glæder du dig mest til?

"Jeg glæder mig til at vende tilbage til mit udgangspunkt som socialrådgiver med den ekstra bagage, jeg har indsamlet i form af viden og erfaringer – og bidrage til kampen mod social ulighed ved at give kommende socialrådgivere de rette redskaber, så de kan skabe større social mobilitet."

LULU JOHANNE HJARNØ PETERSEN

- **2018** Adjunkt i socialt arbejde, University College Syddanmark
- **2014-18** Post.doc. og forsker ved Center for Maritim Sundhed og Samfund, Syddansk Universitet
- **2013** Ph.d. i sundhedsfremme, Institut for Sundhedstjenesteforskning, Syddansk Universitet
- **1998** Cand.scient.soc., Aalborg Universitet
- **1996** Socialrådgiver, Den Sociale Højskole, Esbjerg

NYT JOB

SKAL VI OGSÅ HAVE DIT JOB-SKIFTE MED PÅ LISTEN?
SÅ OPDATÉR DINE OPLYSNINGER PÅ **MITDJOEF.DK**

A-D

Alexander Taaning Grundholm
Statskundskab
Til Ph.d.-studerende
Aarhus Universitet, School of Business and Social Sciences (u&f)

Casper Felt
Soc.
Fra Operate A/S
Til Communications Manager
DISCOVERY Networks Denmark ApS

Cecilie Janet Junker
Soc.
Fra Copenhagen Business School
Til HR Consultant
Ørsted A/S

Christine Anette Delin
Jura
Fra Styrelsen for Patientsikkerhed
Til HR-konsulent
Sundheds- og Ældreministeriet, Departementet

E-L

Fatih Görkem
Udenlandsk uddannelse
Fra Danske Skoleelever
Til Fuldmægtig
Skattestyrelsen

Jacob Blomgreen
Statskundskab
Fra Rigspolitiet
Til Senior it project manager
DSB

Joachim Munkstrup
Jura
Til Fuldmægtig
Udenrigsministeriet

M-N

Mathias Juel Jensen
Statskundskab
Til Fuldmægtig
Erhvervsministeriet, Departementet

O-Å

Rasmus Christian Thomsen
Statskundskab
Fra Finansministeriets Departement
Til Seniorkonsulent
Vækstfonden

Rasmus Ågård
Soc.
Til Fuldmægtig
Digitaliseringsstyrelsen

Sanne Maria Hauge
HD
Fra Energistyrelsen
Til Specialkonsulent
Region Hovedstaden, Center for Økonomi

Thomas Piil
HD i Regnskab
Fra Region Hovedstaden, Center for Økonomi
Til Chefkonsulent
Banedanmark

Download Djøfbladets app i **Apple App Store** og i **Google Play Store**.

Få Djøfbladet digitalt

djøf

Tænk længere

DIT DJØF

ARRANGEMENTER OG KARRIEREWORKSHOPS

Alle arrangementer er med få undtagelser gratis.
Tilmeld dig på **djoef.dk/kalender**

Jobsøgning – sådan gør du
Hvordan skriver du den gode ansøgning og det målrettede cv? På workshoppen stiller vi også skarpt på, hvordan du brænder igennem til jobsamtalen.
Onsdag 19. september kl. 10-15, Aarhus

Tirsdag 2. oktober kl. 10-15, Odense
Onsdag 10. oktober kl. 10-15, Aalborg
Mandag 22. oktober kl. 10-15, København

Konsekvenser ved en legalisering af hash
Mød Fyns politidirektør Arne Gram og overlæge Peter Ege, som fortæller om nultolerance og hashens betydning i den kriminelle verden.

Onsdag 19. september kl. 17-20, Odense

Brug dine internationale kompetencer
Få gode råd til, hvordan du lander et spændende job, når du er vendt hjem fra udlandet. Få inspiration af andre medlemmer, som allerede har taget turen.

Mandag 24. september kl. 17-19.30, København

Sådan skifter du en offentlig karriere ud med én i det private
Kom og bliv klogere på, hvad et nyt job i det private har betydet for andre djøfere, der har taget skiftet fra offentlig til privat.

Onsdag 26. september kl. 17-20, København

Hvorhen, Europa?
Professor emeritus Uffe Østergård udfordrer her unionens tilhængere og modstandere, når han sætter spørgsmålstegn ved dens overlevelse.

Torsdag 27. september kl. 14-17, København

Rockere og bandemedlemmer
Bliv klogere på bandekriminalitet med to undersøgelser fra Justitsministeriets Forskningskontor, og hør et oplæg fra Kriminalforsorgen.

Torsdag 27. september kl. 17-19, København

Lønforhandlingskursus for uddannelsesledere
Stå stærkere, når du skal argumentere for dine lønkrav. Hvad gør du fx, når der er begrænsede midler til rådighed?

Tirsdag 2. oktober kl. 16.30-20.30, Kolding

Bæredygtighed som karrierevej
Hør om arbejdsopgaverne i grønne virksomheder, og få idéer til, hvad du selv kan arbejde med inden for bæredygtighed.

Onsdag 3. oktober kl. 8-10, København

Lønforhandlingskursus for privatansatte – modul 1
Få indblik i, hvordan du kan drage fordel af at arbejde med din lønforhandling som en løbende proces.

Onsdag 3. oktober kl. 16.30-20.30, Aarhus

Få dit første lederjob – effektiv jobsøgning
Kom til workshop, og find ud af, hvad virksomhederne efterspørger i lederrollen, og få inspiration til, hvordan du bedst formidler dine kompetencer.

Onsdag 3. oktober kl. 17-20, København

For medlemmer af Offentlige Chefer

Chefkonference 2018

Velkommen til chefkonferencen, som i år handler om 'embedsmanden i den nye virkelighed', hvor politisk stormvejr på sociale medier, fake news og nye protestbevægelser er en del af jobbet. Mød internationale og danske kapaciteter som Jocelyne Bourgon, President, Public Governance International, Canada, Emi Furuya, Canadas ambassadør i Danmark og Martin Lidegaard, forhenværende minister og medlem af Folketinget.

Torsdag 20. september kl. 11.30-16, København

Se mere på **djoef.dk/chefkonf**

Er retssystemet tilstrækkeligt, når psykisk sygdom spiller en rolle?
Mød tre eksperter, der med hver deres vinkel fortæller om, hvilke udfordringer de møder, når kriminalitet og psykisk sygdom går hånd i hånd.

Onsdag 3. oktober kl. 17-19, Aarhus

Brug dit netværk strategisk – for erfarne
Velkommen til en workshop, hvor vi undersøger, hvordan dit netværk bedst muligt kan understøtte og udfordre dig i dine mål og din fremtid.

Onsdag 3. oktober kl. 17-20, København

Live webinar:
Er en mentor noget for dig?
Find ud af, om en mentor kan være vejen til det næste skridt i din karriere. Webinaret henvender sig til alle, som er i arbejde.
Torsdag 4. oktober kl. 8.30-10

Medlemsmøde i Pensionistforeningen

Hør forhenværende minister og tidligere formand for FN's Generalforsamling Mogens Lykketofts foredrag 'I verdens tjeneste' samt adm. direktør i JØP Søren Kolbye Sørensen, som taler om pensionsforhold.

Tirsdag 9. oktober kl. 17-21.30, København

Succes med LinkedIn
Er du nysgerrig på, hvad du kan bruge LinkedIn til? Kom og bliv inspireret til, hvordan du fornyer dine muligheder, søger relevant information og får nye kontakter til gavn for dig og din karriere.

Tirsdag 9. oktober kl. 8.30-10, København
Tirsdag 13. november kl. 8.30-10, Odense
Onsdag 14. november kl. 8.30-10, København

Hvad gør Røde Kors, når katastrofen rammer?
Mød katastrofechef Bjarke Skaaning, der tager dig med helt ind i maskinrummet i en organisation, hvor tid koster menneskeliv.

Tirsdag 9. oktober kl. 16.30-19, Aalborg

For Djøf-medlemmer ansat i lønmodtagerorganisationer og a-kasser

Organisationernes dag 2018 – fremtiden står vi midt i

Kom et spadestik dybere i diskussionerne om fremtidens arbejdsmarked. Vi ser på, hvordan teknologien kan ændre løn- og arbejdsvilkår, så der opstår nye virksomhedsformer. Mød digital vismand Jan Damsgaard, som fortæller om platformsøkonomi og virtuelle virksomheder.

Torsdag 27. september kl. 9.30-16, København

Se mere på **djoef.dk/organisationsdag**

Boost din karriere – kend din markedsværdi
Kom og bliv afklaret om dit næste skridt i karrieren. Sæt ord på din markedsværdi, så du kan matche dit næste relevante job.

Onsdag 10. oktober kl. 17-20, Aarhus
Tirsdag 20. november kl. 9-12, København

Pensionistforeningen

Besøg i det nye juridiske centrum i Viborg
Kom med Pensionistforeningen på besøg i Nævnenes Hus og Vestre Landsrets nye bygning, og mød direktør Christian Lützen og præsident Helle Bertung.

Torsdag 11. oktober kl. 11-15.30, Viborg

NGO-dagen 2018
Er du ansat i en NGO, kan du her få inspiration til, hvordan du fortsat brænder for sagen uden at brænde ud. Mød bl.a. Hanna Line Jakobsen, udviklingschef i Unicef.

Torsdag 11. oktober kl. 16.30-21.00, København

Introduktion til rekrutteringstests
Hvordan bliver tests brugt? Og hvilke muligheder giver det dig som jobansøger at blive testet?

Torsdag 25. oktober kl. 17-20, København

Succes med LinkedIn – for dig, som er jobsøgende
Lær, hvordan du får nye jobmuligheder, søger relevant information og får nye kontakter til gavn for dig og din karriere.

Tirsdag 6. november kl. 9-12, København

Styr dit valg
De valg, vi træffer, er essentielle for, om vi trives i vores arbejde. På denne workshop lærer du at tackle de små og store valgprocesser på arbejdet og i hverdagen.

Onsdag 7. november kl. 8.30-10, København

af ***chefkonsulent Annette Brodersen – abr@djoef.dk***

SET I PRESSEN

"At være skarp til it er faktisk ikke det nye sort. Derfor er der al mulig grund til at være varsom med at satse ensidigt på STEM-kompetencerne (Science, Technology, Engineering og Math). Og slet ikke på bekostning af uddannelser og fag, der i dag har stor succes."

Henrik Funder, formand for Djøf Privat i debatindlæg i Jyllands Posten. Ny analyse af 270.000 stillingsopslag viser, at arbejdsgiverne ikke først og fremmest efterspørger flere it-kundskaber fra djøferne. 14.8.2018

"Med aftalen blødes der klogt op for reglerne, så sagsbehandlere kan fokusere på kerneopgaven med at matche ledige og virksomheder."

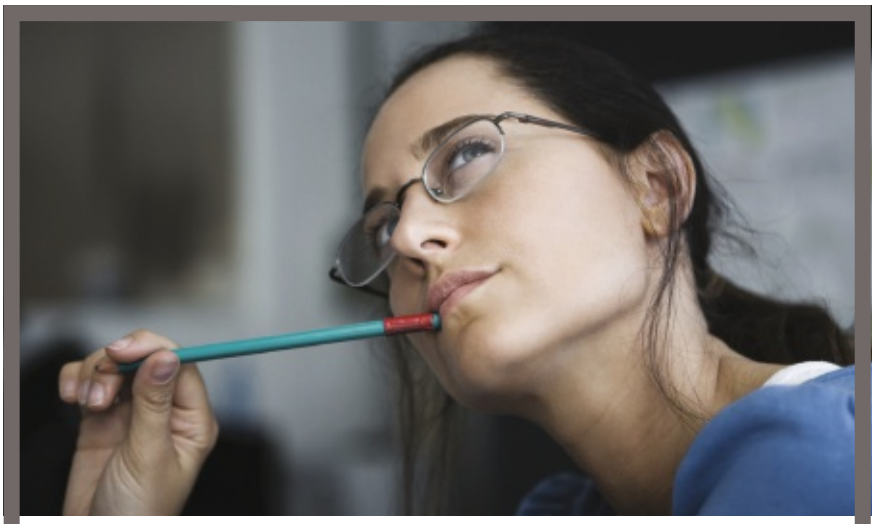
Henning Thiesen, formand for Djøf til Ritzaus Bureau og en lang række netmedier om en ny politisk aftale om enklere regler på beskæftigelsesområdet for de ledige, kommunerne og A-kasserne. 23.8.2018

"Det er rigtig uheldigt, at der er medarbejdere, som angiveligt er så trætte af deres chef, at de bruger denne type metoder. Jeg synes ikke, at det er en ordentlig måde at gøre tingene på."

Sara Vergo, formand for Djøf Offentlig i Jyllands-Posten og en lang række netmedier om en embedsmand, der angiveligt har truet med lækager fra Økonomi- og Indenrigsministeriet, med mindre departementschefen bliver fyret. 25.8.2018

"Det er et meget godt, konkret initiativ til, hvordan vi sammen kan hjælpe hinanden med at afbureaukratisere den offentlige sektor og indrette os på en måde, der er smart og brugervenlig. Det er rigtig fint, at det bygger på konkrete input fra borgerne og os, der arbejder for borgerne i den offentlige sektor. Alle os, der møder reglerne i hverdagen."

Hanne Fugl Eskjær, formand for Offentlige Chefer i Djøf til Ritzau og en lang række netmedier om regeringens forslag om at afskaffe over 300 overflødige regler i den offentlige sektor. 25.8.18



Gode idéer til arrangementer i Djøf

Bobler du over med idéer til faglige events, som andre kunne have glæde af at deltage i? Send din idé til Djøfs eventpulje, hvor du kan få økonomisk støtte og facilitering til det arrangement, du altid har drømt om at virkeliggøre. Det kan være virksomhedsbesøg, debataftener og workshops.

Indsend din idé, eller læs mere på **djoef.dk/eventpuljen**

20% rabat på studiebøger

Djøf har indgået en rabataftale med Saxo.com, så studerende, der er medlemmer af Djøf, får minimum 20% hos Saxo i semesterstarten (til og med september) samt hele januar og februar måned. Der er 10% at spare resten af året. Hos Djøf Forlag er der 20% hele året på studiebøger.

Se mere på **djoef.dk/bograbat**

DJØFS KURSER OG UDDANNELSER

– UDPLUK FRA KURSUSKALENDEREN

Læs mere, og tilmeld dig på **djoef.dk/kurser**

Blockchain - buzzword eller business
Lær at forstå centrale features i en af tidens mest hypede teknologier. Og få sparring på, om blockchain er relevant i din organisation.

Opstart: 12. november 2018
Medlemspris: *4.900 kr. ekskl. moms*

Skrivekursus med engelske tekster
Lær en effektiv skrive- og arbejdsproces, og gør det let at skrive alt fra mails til rapporter på engelsk uden at være native speaker.

Opstart: 4. december 2018
Medlemspris: *4.500 kr. ekskl. moms*

AB 18 - de nye aftalevilkår for byggeriet
Hvis du rådgiver om eller behandler byggesager, kan du på kurset få et overblik over de væsentligste ændringer, knaster og nye muligheder.

Opstart: 3. oktober 2018
Medlemspris: *4.300 kr. ekskl. moms*

Strategisk problemløsning
Du lærer agile metoder til struktureret tænkning og strategisk problemløsning, og hvordan du kommer hurtigere fra tanke til handling.

Opstart: 15. november 2018
Medlemspris: *8.600 kr. ekskl. moms*

Stærk leder stærkt lederskab
Ledelsesmæssig styrke kommer ikke af sig selv. Træn dit lederskab, så du præsterer endnu bedre under pres, konflikter og dilemmaer.

Opstart: 22. november 2018
Medlemspris: *55.000 kr. ekskl. moms*

Det personlige lederskab
- Modul 1 - Diplomuddannelsen i ledelse
Styrk din lederprofil med en fleksibel modulopbygget lederuddannelse på bachelorniveau. Indhold og form er målrettet højtuddannede.

Opstart: 25. oktober 2018
Medlemspris: *17.300 kr. ekskl. moms*

Compliance i det offentlige:
fra koncept til praksis
Forstå compliance i det offentlige, og lær at etablere complianceprogammer, som fastholder god adfærd og skaber integritet og tillid.

Opstart: 10. januar 2019
Medlemspris: *30.000 kr. ekskl. moms*

Faglig formidling - klart og præcist
Få en solid sproglig værktøjskasse, og lær at redigere tekster, så de er sprogligt lette – uden at gå på kompromis med fagligheden.

Opstart: 31. oktober 2018
Medlemspris: *9.000 kr. ekskl. moms*

Cross-cultural Skills
You will learn how to recognize the typical pitfalls and how to avoid them when you work globally or in new cultural settings.

Opstart: 28. november 2018
Medlemspris: *4.500 kr. ekskl. moms*

Du får flere nuancer på din kompetence-udvikling, når du lærer sammen med andre, som deler dine erfaringer.

Design thinking

Du bliver trænet i at skabe idéer og lave prototyper, som du kan teste og på kort tid finde den løsning, der bedst gavner forretningen.

Opstart: 13. november 2018
Medlemspris: *9.900 kr. ekskl. moms*

Læs mere på **djoef.dk/design**

Succes i det tværfaglige samarbejde

Styrk dine relationelle og tværkulturelle kompetencer. Du lærer at læse konteksten og få alle fagligheder i spil i samarbejdet.

Opstart: 22. januar 2018

Medlemspris:
9.000 kr. ekskl. moms

Læs mere på **djoef.dk/tvaerfaglig**

BREVKASSE

SKRIV TIL OS

Skriv til Djøfs panel af rådgivere, hvis du har spørgsmål om ansættelsesforhold, karrieremuligheder, overenskomster, regler og lovgivning, faglige netværk eller andet, der optager dig i forbindelse med arbejdsliv eller studier. Et udvalg af spørgsmål og svar bringes her på siderne. De indsendte spørgsmål kan eventuelt blive forkortet eller lettere redigeret.

Send dine spørgsmål til **bladet@djoef.dk**. Husk også at skrive dit fulde navn og mailadresse til brug for redaktionen og rådgiverne. Hvis du ønsker, at dit spørgsmål i bladet bliver underskrevet med pseudonym i stedet for navn, bedes du gøre opmærksom på det.

På djoef.dk finder du masser af information om bl.a. jobsøgning, løn, ansættelsesvilkår, karriere, faglige netværk og mentorordninger. Klik blot ind på 'Rådgivning og karriere'.

Som medlem er du også altid velkommen til at ringe til Djøfs rådgivning på telefon 33 95 97 00. Vi har åbent på hverdage fra klokken 9.00-16.00.

Du kan også altid skrive til Djøf på djoef@djoef.dk.

Anja Iben Kepka
Chefkonsulent

Juridisk chefkonsulent i Djøfs Rådgivningscenter med speciale i ansættelsesret og sekretariatsbetjening af beslutningstagere. Med afsæt i 25 års erfaring fra private og offentlige stillinger på forskelligt niveau rådgiver jeg Djøfs medlemmer om alle forhold i deres arbejdsliv.

René Óli Rasmussen
Chefkonsulent

Uddannet cand. jur. Underviser på Djøfs kurser i lønforhandling og holder kurser i ansættelsesret. Forhandler overenskomster og rådgiver medlemmer på alle niveauer – både medarbejdere, ledere og direktører.

Frederik Iuel
Chefkonsulent

Chefkonsulent i Djøf Karriere og Erhverv. Rådgiver, coacher og underviser i karriereudvikling, personlig ledelse, jobtrivsel og jobsøgning. Erfaren og certificeret coach, uddannet cand.scient.adm. og MSc i social policy analysis.

Må sygemeldte holde ferie?

Jeg er sygemeldt, og der går en rum tid, før jeg er klar til at komme tilbage på arbejde. Min familie og jeg har planlagt en ferie, som jeg meget gerne vil med på, men må jeg tage på ferie, når jeg er sygemeldt?
'Sygemeldt'

Kære medlem
Tak for din henvendelse. Det korte svar er: Nej, sygdom er en feriehindring.

Der er dog alligevel mulighed for at indgå aftale om ferieafholdelse. Det kræver, at du har fået lægens tilsagn om, at ferien ikke er med til at forhale dit sygdomsforløb.

Når din læge har sagt god for, at ferien ikke forhaler dit sygdomsforløb, kan du aftale med din arbejdsgiver, at du raskmeldes og afvikler ferie i den aftalte periode.

Derudover kræver det, at du kontakter kommunen, før ferien påbegyndes, og aftaler en 'teknisk raskmelding'. Den 'tekniske raskmelding' sikrer din arbejdsgiver mod, at der starter en ny arbejdsgiverperiode, hvor arbejdsgiveren ikke får sygedagpengerefusion, hvis du kommer tilbage fra ferie og fortsat er sygemeldt.

God bedring!
/René Óli Rasmussen

Hvad skal jeg skrive i ansøgningen?

Jeg er på jagt efter et nyt, spændende job, og der er for tiden mange at søge. Jobs som passer perfekt til det, jeg kan, og det jeg er god til. En ting er at skrive i ansøgningen og cv'et om alt det, jeg kan. Det er nemt nok. Men hvordan skriver jeg overbevisende i min ansøgning, at jeg rent faktisk også "brænder" for det udbudte job uden at komme til at lyde som alle de andre ansøgere – eller endnu værre: Som en omgang "varm luft"?
'Ansøgeren'

Kære ansøger
Konkurrencen om jobsamtalerne er hård, når arbejdsgiverne skal vælge de få til samtale fra den store ansøgerbunke. Og chancerne kan godt afhænge af, hvordan du fortæller, hvad der tænder dig ved jobbet og jobskiftet.

Med andre ord skal du skal 'bare' besvare spørgsmålet: Hvorfor du søger jobbet? Dit korte, konkrete 'hvorfor' er det, der er interessant for arbejdsgiveren. Og du vil stå godt, hvis du i din tekst bygger bro mellem det, der motiverer dig i din karriere, og det konkrete job, du søger på.

Så find de muligheder i beskrivelserne af dit potentielle, nye job, som bidrager til din fortsatte karriereudvikling og jobtrivsel, og dyrk disse. Tag udgangspunkt i opgaverne, ansvaret, metoderne, produkterne og/eller udfordringerne:

Det kan fx handle om, at det nye job giver dig mere ansvar, som bringer dig tættere på lederkarrieren. Derfor søger du jobbet, for det vil "udvikle dine ledelseskompetencer". Eller det nye job giver dig mulighed for at beskæftige dig med dit fagområde på en ny måde, fx at du skifter banehalvdel fra at være firmaets kvinde i corporate compliance til at være myndighedsperson inden for samme branche, men nu altså i en offentlig tilsynsmyndighed; samme faglighed, men i en ny rolle. Så her vil du fx gerne prøve dine juridiske evner og erfaringer af på den anden side af skrivebordet med nye udviklende og spændende perspektiver.

Forhold dig fx også til, hvorfor du søger lige præcis den pågældende forretningsmodel. Hvad er det ved interessevaretagelse, det kommercielle, det politiske, det rådgivende, det finansielle osv., som du tænder på? Og fortæl derigennem, at du både har forstået det grundlæggende i dit jobskifte, og endvidere hvordan dit drive er i forhold til at starte i nyt job. Eksempelvis kan "muligheden for at drive en ny forretning igennem på det franske marked være meget motiverende for dig". Eller: "Det er desuden motiverende for dig at arbejde i en medlemsdrevet organisation, hvor vækst og digital produktudvikling er stærkt prioriteret."

På den måde leverer du et godt, kort og fælles oplæg til den efterfølgende jobsamtale.

Mest naturligt er det, at du indleder din ansøgning med ovenstående overvejelser. Et enkelt eller to korte afsnit kan gøre det. Så har du resten af siden til at udfolde dine mange relevante evner.

Go' jobsøgning!
/Frederik Iuel

PS: Faldgruberne er, at du for ensidigt forholder dig til dine egne behov. Eksempelvis: "Jeg vil gerne prøve noget nyt, jeg er opsagt, jeg skal flytte, min stilling er nedlagt." Eller at du blot nøjes med at konstatere, hvad enhver kan, at det, du skal lave, "lyder spændende og interessant og ja, at du brænder for det." Eller at du helt undlader dit "hvorfor" og fx kun forholder dig til, hvordan du kan bidrage til jobbet.

Hvordan bliver jeg (også) specialkonsulent?

Én af mine kolleger i styrelsen er lige blevet udnævnt til specialkonsulent. Jeg er selvfølgelig glad på hendes vegne, men forstår bare ikke, hvordan de kan udnævne hende, når jeg har længere anciennitet. Hun blev nemlig først ansat et år efter mig. Burde jeg ikke stå forrest i køen til titlen? Og hvis ikke, hvordan får jeg den så?
'Den forbigåede fuldmægtig'

Kære fuldmægtig
Jeg forstår godt, hvorfor du synes, du burde have fået titlen som specialkonsulent før din kollega. Som titlen bliver brugt, kan man nemlig godt få det indtryk, at specialkonsulent er et løntrin, og at det derfor alene er anciennitet, som afgør, hvem der står først for tur. Sådan er det desværre bare ikke. Specialkonsulent er nemlig ikke et løntrin, men en ny stillingskategori, hvor først ansat ikke er lig med først udnævnt.

"Hvordan får jeg så titlen?" spørger du. Og det ville jeg rigtig gerne give dig det korte svar på, men det svar findes bare ikke. Overenskomsten indeholder nemlig ikke opskriften på at blive specialkonsulent. Derfor bruges titlen meget forskelligt, men dog typisk:

Når ledelsen vil anerkende en medarbejder, der fx vedvarende yder en ekstraordinær stor indsats, leverer på højt fagligt niveau osv.

Når ledelsen skal rekruttere eller fastholde en medarbejder, hvis kompetencer fx er i høj kurs på arbejdsmarkedet.

Når der er tale om egentlige specialistfunktioner, som det kræver specialiseret viden at varetage.

Hvilke konkrete håndtag du gør klogest i at dreje på i forhold til det, kan jeg ikke sige noget håndfast om uden at kende din specifikke arbejdssituation og dit hidtidige karriereforløb i styrelsen. Generelt er det dog min erfaring, at du i højere grad bringer dig selv i spil og baner vej for titlen, hvis du gør følgende:

Dan dig et overblik over, hvem der er blevet specialkonsulenter inden for de sidste par år. Find ud af, om der tegner sig et mønster i forhold til deres kompetencer og/eller tyngden i deres arbejdsopgaver. Har de særlige kompetencer eller fx et særligt ansvar i form af større koordineringsopgaver, projektledelse eller lignende? Får du overblik over det, får du et rigtig godt fingerpeg om, hvad ledelsen positivt lægger vægt på, når de udnævner en specialkonsulent.

Tegn derefter et billede af dig selv som medarbejder. Hvor er det, du excellerer? Tager du fx et stort ansvar eller får ros for altid at levere varen og arbejde meget selvstændigt? Sammenhold billedet med ovenstående og find lighedspunkterne mellem din og specialkonsulenternes profiler. Det er her, du finder det positive skyts, som du kan bygge din argumentation op om.

Tag så en snak med din chef. Det er oplagt at gøre det i forbindelse med de årlige lønforhandlinger eller din MUS, men du kan også sagtens gøre det på et andet tidspunkt. Indkald til et møde og skriv, hvad formålet er, så din chef er forberedt på det. På mødet fremlægger du dine argumenter for, hvorfor du skal være specialkonsulent. Husk at blive på din egen banehalvdel, så fokus bliver på dig og ikke på en sammenligning med andre.

Du skal være forberedt på, at mødet kan have tre forskellige udfald:

Din chef er enig, og du går derfor derfra med et håndslag på at blive udnævnt.

Din chef er enig i, at det er det, I skal arbejde hen imod. I så fald er det vigtigt, at du spørger ind til, hvad du kan og skal gøre mere af, så du går derfra med en klar rutebeskrivelse. Er der fx nogle særlige arbejdsopgaver, du med fordel kan påtage dig, eller nogle kompetencer du skal arbejde på at styrke?

Din chef synes, at du gør det godt, men kan ikke se dig i en specialkonsulentstilling hverken nu eller på sigt. Får du den meget nedslående besked, vil jeg klart anbefale, at du ikke går ind i diskussionen. Du kan nemlig ikke vinde den - uanset hvad du siger. Rund hellere mødet af med at konstatere, at I så må være enige om at være uenige, og kast så al din energi ind på at finde et nyt job, hvor du kan udleve dine ambitioner.

De bedste hilsener og rigtig meget held og lykke!
/Anja Kepka

DJØF BOLIGMARKED

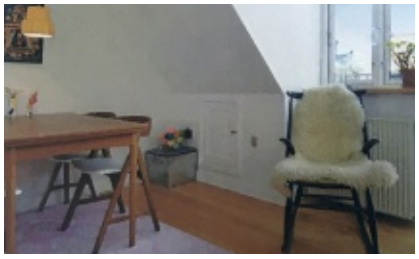
Sælg, byt og udlej boliger og ferieboliger i Djøfbladet og på djoefbladet.dk. Send din tekst via djoefbladet.dk/boligsiden, gerne med foto af boligen. Teksten må fylde op til 300 tegn inkl. mellemrum. Billeder bør være på mindst 1 MB. Kun en mindre andel af annoncerne bliver vist i bladet, mens alle kommer med på djoefbladet.dk. Tilbuddet gælder kun for medlemmer af Djøf.

Smuk herskabslejlighed
Dejlig og velindrettet umøbleret herskabslejlighed på 199m2 beliggende i smuk og velholdt ejendom i gåafstand til ambassadekvarteret, Østerport Station, Østre Anlæg og meget mere. Lejligheden er beliggende på mezzaninen (høj stuelejlighed) og indeholder: Entre, 2 dejlige opholdsstuer samt stor og præsentabel spisestue mod gården med udsigt til dejligt gårdhavemiljø. 2 store soveværelser, hvoraf det ene har direkte adgang til eget stort brusebadeværelse, samt et mindre soveværelse og yderligere brusebadeværelse. Meget stort hvidt spisekøkken med alt i hvidevarer. Udlejes for 2-3 år for kr. 25.000,- excl. forbrugsudgifter.

Kontakt: cs@schaumburg.dk
Telefon: 33133331

Flexbolig med udsigt over Tystrup-Bavelse
Udsigt over sø og skov, nyrenoveret lækker lille flexbolig med jordvarmeanlæg, fredede naturlandskaber og ornitologens paradis. Nabo til havørn, glente og gæs. Se mere på peterdue bolig. Tystrupvej 55.

Kontakt: subl@domstol.dk
Telefon: 99685372

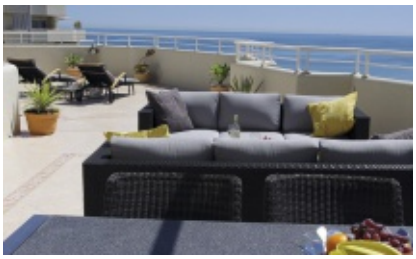


Lejlighed 2 vær. med spritnyt toilet/bad og køkken og i en god forening. Forældrekøb er tilladt
Lejligheden er beliggende midt imellem Åbyhøj og Aarhus C – så man får en central beliggenhed. Her er ikke langt til midtbyens mange faciliteter, begge bydeles indkøbsmuligheder, fitnesscenter samt de mange uddannelsessteder Aarhus har at tilbyde. Lejligheden ligger på 3. sal og er på 54 m2 og koster 917.000 kr. Boligafgift pr. måned er 2.131 kr., som også dækker vask og internet. Fra entreen med god plads til overtøjet er der adgang til stuen, soveværelse og køkken. Desuden er der adgang til et opbevaringsrum. Lejligheden har flotte lakerede trægulve. Stuen er lys og rummelig og her er der udgang til en af de to altaner, der er i lejligheden. Soveværelset har også en god størrelse, og har ligeledes udgang til en dejlig altan. Lejlighedens køkken er nyt fra 2018 med virkelig god skabs- og bordplads. Fra køkkenet er der udgang til et stort toilet og bad, som ligger i et tilbygget badetårn fra 2018. Man bliver en del af en meget velfungerende andelsboligforening med en god økonomi. Kælderen med fællesfaciliteterne fremstår rigtig pæn og man glemmer let at det er en kælder. Her er der vaskerum, tørrerum, værksted, samt hyggelig gårdhave med havemøbler og grill.

Kontakt: vest_and@mail.dk
Telefon: 60114181

Hjælp til lejebolig
Udflytningsdatoen af mit nuværende lejemål nærmer sig desværre med hastige skridt. Jeg er derfor meget interesseret, hvis du kender til ledige lejemål i København eller tæt omegn. Gerne lejemål der passer på følgende: Min. 2 værelser, Overtagelse snarest muligt (fleksibel), Min. 12-måneders lejeperiode, Husleje ca. 7500 kr. Hvis du selv lejer ud eller tilfældigvis kender nogle, der gør, så vil jeg blive meget glad for at få et praj. Ligeledes har veldrevne andelsforeninger naturligvis interesse. Lidt om mig selv: Uddannet cand.merc.psyk, ikke-ryger, ingen kæledyr, rolig, pligtopfyldende, ordholdende og har altid 100% orden i mine ting. Jeg håber at høre fra dig. På forhånd 1.000 tak for hjælpen.

Kontakt: cecilie.nielsen1@hotmail.com
Telefon: 24615046



Ferielejlighed Sydspanien med stor terrasse, havudsigt og 5 pools
Toværelses lejligheder 15 km syd for Malaga. De to lejligheder er beliggende ved siden af hinanden og hver lejlighed er på 52 m2. Til hver lejlighed er der en privat terrasse (har sol hele dagen, også om vinteren) på henholdsvis 100/150 m2 med udsigt over Middelhavet. 200 meter til gode sandstrande samt adgang til 5 pools. Soveplads til 4 personer i hver lejlighed.
Se mere på www.bogodtcostadelsol.dk

Kontakt: a.vinding@rn.dk
Telefon: 40581008

SÆLG, BYT ELLER UDLEJ

Har du en bolig du vil sælge, bytte eller udleje, så kan du lave et opslag på Djøfbladets boligside. Gå ind på webadressen nedenfor og send din tekst og et foto.

www.djoefbladet.dk/boligsiden

250+
DANSKE STILLINGER
PÅ JOBUNIVERS.DK
Inspiration
til din karriere
Find dit nye job og opret
din egen jobagent på
jobunivers.dk
FINANS/FORSIKRING/BANK/ØKONOMI/REGNSKAB/HR OG PERSONALE
IT/WEB/LEDELSE/ADMINISTRATION/ANALYSE/FORSKNING/JURA
MEDIER/UNDERVISNING/KOMMUNIKATION/KONSULENT/SAMFUND
KULTUR/RÅDGIVNING/POLITIK/MILJØ/SALG/MARKETING/SUNDHED

MUUSMANN
ORGANISATIONSANALYSER – LEDELSESUDVIKLING – REKRUTTERING
Vi **siger,** hvad vi ser
Vi **ved,** hvad vi taler om
Vi **bliver,** til det virker
Telefon 70 11 20 22
www.muusmann.com

VIL DU VÆRE MED **TIL AT BYGGE OP?**

I lyset af det nyligt vedtagne AB-18 er Voldgiftsnævnet i fuld gang med at opdatere gældende regler og procedurer og opbygge nye tvisteløsningsformer. AB-18 lægger op til bedre, billigere og hurtigere tvisteløsning, herunder gennem mediation, hurtige afgørelser og forenklet voldgift. Samtidig fastholdes de tidligere velprøvede former i opdaterede versioner, dvs. syn og skøn, voldgift og sagkyndig beslutning.

Tvisteløsningspaletten er nu blevet større med mulighed for i et og samme tvisteløsningshus ved Voldgiftsnævnet at skifte mellem formerne og anvende mulighederne både under byggeriet og efter aflevering - ikke mindst i sager med flere parter, som ofte er tilfældet i bygge- og anlægsbranchen.

Vi udvider derfor teamet af jurister og kan tilbyde en spændende stilling i en tid med mange gode tiltag og ideer til gavn for bygge- og anlægsbranchen. Dette gælder ikke kun i forhold til regelarbejdet, men også nye tiltag for at skabe større transparens, opkvalificering på det fagtekniske område og brugervenlig digitalisering.

Er du en dygtig og udviklingsparat jurist med solid erfaring inden for entreprisereten, bør du overveje, om ikke det er tid at prøve et nyt job på en god arbejdsplads med balance mellem arbejdsliv og familieliv. Processtyring er fundamental i nævnets sagsbehandling, men stillingen indebærer også mange juridiske afgørelser, f.eks. i sager om syn og skøn, og juridisk bistand til f.eks. de faglige dommere i enedommersager, sagkyndige og opmænd.

Vi forventer, at du har indgående kendskab til gennemførelse af syn og skøn og voldgift og er klar til at arbejde med mægling og mediation m.v. Dette kan f.eks. være gennem erfaring fra et advokatkontor, en virksomhed i branchen eller fra de danske domstole.

Du skal kunne trives i en travl hverdag med mange sager, hvor parterne har brug for en hurtig, kompetent og professionel sagshåndtering. Det forudsættes, at du har flair for IT.

Vi kan tilbyde en varieret dagligdag med mange kontakter til bl.a. parter, advokater, dommere og skønsmænd. Du vil få mange bolde i luften i forskellige sagstyper, hvorfor ingen dage er ens. Ikke mindst vil du få nogle rigtig gode kolleger, hvor værdier som samarbejde, faglig sparring, hjælpsomhed og humor er i højsæde.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til direktør Lene Ahlmann-Ohlsen på tlf. 33369847 eller e-mail lao@voldgift.dk.

Ansøgningsfrist den 1. oktober 2018. Ansøgningen sendes til voldgift@voldgift.dk. Opstart efter aftale. Løn forhandles på baggrund af kvalifikationer.

Voldgiftsnævnets sekretariat har 20 medarbejdere, heraf 6 jurister, der varetager sekretariats-funktioner for Voldgiftsnævnets samlede virke. Voldgiftsnævnets lokaler er på Vesterbrogade i København, men der kan være mødeaktivitet i hele landet.

VOLDGIFTSNÆVNET
Byggeri og Anlæg

Djøfs kontante fordele

Hos Djøf kan du få rabatter og fordele på alt fra bankrenter og bøger til ferieboliger og forsikringer. Eller hvad med besparelser i flere end 5000 forretninger med et forbrugsforeningskort? Valget er dit, og mulighederne er mange med dit medlemskab.

Danmarks højeste rente på lønkontoen
Yderst favorable vilkår hos Lån & Spar Bank

Op til 32% på forsikring
Gedigen mængderabat på dine forsikringer hos Codan

Op til 50% på rejse og transport
Hotelbestillinger via Hotel Express Online
Medlemskab og anvendelse af LetsGo Delebil

Op til 18% på indretning
Designmøbler og inventar hos Casanova Furniture
Kvalitetslamper hos Lystorvet

Op til 20% på faglig fordybelse
Udgivelser hos Djøf Forlag og Academic Books

Se alle dine fordele på
> djoef.dk/kontantefordele

djøf
Tænk længere

Børn, Unge og Science

KVANTITATIV STÆRK EVALUERINGSRÅDGIVER TIL VILLUM FONDENS NYE OMRÅDE

VILLUM FONDEN søger en evalueringsrådgiver, der vil være med til at løfte kvaliteten af evalueringer og effektanalyser af naturvidenskabelige udviklingsprojekter indenfor skole og uddannelse.

VILLUM FONDEN er i gang med at opbygge et nyt uddelingsområde for Børn, Unge og Science, hvor målet er at styrke børn og unges interesse for naturvidenskab og teknologi – i og udenfor uddannelsessystemet. Vi forventer at uddele op til 100 millioner kr. årligt til både store programmer og mindre projekter.

Vi lægger stor vægt på at arbejde vidensbaseret. Vi laver grundig research, før vi sætter noget nyt i gang, vi sikrer, at alle indsatser evalueres, og vi udvikler solide data og analyser, som gør det muligt at følge den generelle udvikling på området.

Vi søger en metodisk stærk analytiker, som kan sikre, at alle fondens aktiviteter og projekter indenfor 'Børn, Unge og Science' evalueres klogt og værdiskabende. Den overordnede opgave er at løfte kvaliteten af evalueringer og analyser af fondens projekter, så vi får kvalificeret viden om, hvad der virker, når vi gerne vil motivere børn og unge for naturfag.

Arbejdsopgaverne

Dine arbejdsopgaver vil blandt andet være at:

- facilitere, at der udvikles solide evalueringsdesign for alle projekter og programmer i Børn, Unge og Science
- etablere samarbejde med forsknings- og analysemiljøer, der skal gennemføre evalueringer og analyser
- bidrage til strategisk udvikling af fondens evalueringskoncepter og -metoder
- iværksætte (og nogle gange selv gennemføre) tværgående analyser, baggrundsanalyser, research mv.
- styrke evalueringskompetencer i ansøgermiljøerne
- sikre, at din rådgivning altid er baseret på state-of-the-art indenfor evaluering og effektanalyse.

Der er tale om en nyoprettet stilling, på et nyt område, så du vil have rig mulighed for at præge jobbet og opgaverne.

Du bliver primært en del af et lille, fagligt stærkt team omkring Børn, Unge og Science, men tanken er, at også andre medarbejdere i VILLUM FONDEN og VELUX FONDEN kan trække på din ekspertise og rådgivning. Tilsammen er vi ca. 45 medarbejdere i et hus med højt til loftet, hvor der er plads til faglig udvikling og nytænkning.

Dine kvalifikationer

- Du har en samfundsvidenskabelig uddannelse og dokumenterede kompetencer indenfor avancerede statistiske metoder (du er måske økonom, kvantitativ sociolog eller lignende)
- Din spidskompetence er de kvantitative metoder, men du har erfaring med at bruge en bred vifte af evalueringsmetoder, og du har en veludviklet forståelse for, hvad kvalitative metoder kan bidrage med
- Du har mange års erfaring med at lede evaluerings- og analyseprojekter – formentlig i en forskningsinstitution eller et konsulenthus
- Du har et stort netværk indenfor nationale - og gerne også internationale - forsknings- og analysemiljøer
- Du er en brandgod formidler, der kan få andre med dig i din begejstring for god evaluering.

Ansøgningsfrist **tirsdag den 25. september kl. 12.00.**

▶ Læs hele stillingsopslaget på **www.veluxfoundations.dk**

VILLUM FONDEN

Dommerstillinger

Ledige stillinger som **retspræsident, dommer** og **konstitueret dommer** ved domstolene 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.domstol.dk/dommerudnaevnelsesraadet

DOMMERUDNÆVNELSESRÅDET

UDVIKLINGSKONSULENT

Til Aalborg Universitets afdeling i København har vi brug for en dygtig og ambitiøs specialkonsulent, der kan hjælpe med at videreudvikle universitetets forskningsbaserede myndighedsbetjening og erhvervssamarbejde.

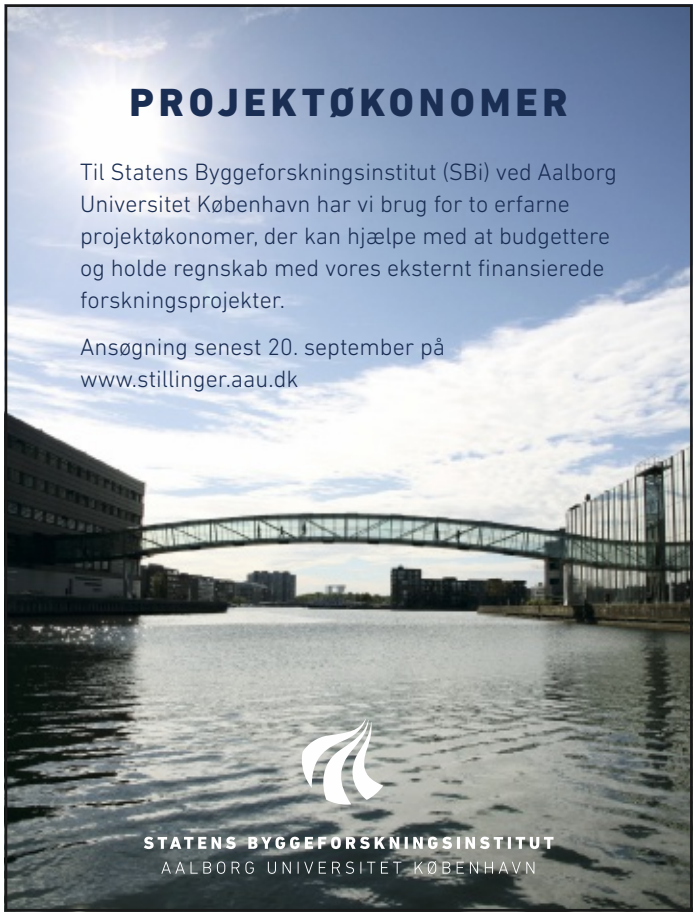
Ansøgning senest 23. september på www.stillinger.aau.dk

AALBORG UNIVERSITET
KØBENHAVN

PROJEKTØKONOMER

Til Statens Byggeforskningsinstitut (SBi) ved Aalborg Universitet København har vi brug for to erfarne projektøkonomer, der kan hjælpe med at budgettere og holde regnskab med vores eksternt finansierede forskningsprojekter.

Ansøgning senest 20. september på www.stillinger.aau.dk



STATENS BYGGEFORSKNINGSINSTITUT
AALBORG UNIVERSITET KØBENHAVN

Konsulenter

To konsulenter med lyst til medlemsrådgivning på personaleområdet

Er du vores nye kollega, der sammen med os vil rådgive menighedsrådene om deres varetagelse af den lokale ledelse af folkekirken i sognene?

Hvis du er, kommer du til at arbejde med rådgivning inden for bl.a. personalejura, menighedsrådslov og forvaltningsret, og du kommer til at deltage i forhandlinger og undervise på vores kurser og uddannelser. Du kommer til at samarbejde med ni engagerede kolleger med et højt fagligt niveau og med en stor grad af videns- og erfaringsdeling.

Vi har to ledige stillinger, den ene er en nyoprettet stilling, og den anden er et barselsvikariat, begge er på fuld tid og med tiltrædelse snarest muligt.

Se stillingsopslaget på www.menighedsraad.dk, hvor du også kan læse mere om Landsforeningen.

Vi rådgiver menighedsråd, varetager deres interesser og udvikler og gennemfører aktiviteter til gavn for medlemsdemokratiet og livet i folkekirken. Vi bor ved Aarhus og er 30 kolleger.

LANDSFORENINGEN AF MENIGHEDSRÅD

Børn, Unge og Science

FONDSRÅDGIVER TIL VILLUM FONDENS NYE OMRÅDE

VILLUM FONDEN søger en visionær og handlekraftig fondsrådgiver, som skal facilitere udvikling af motiverende og lærerige science-aktiviteter for børn og unge.

VILLUM FONDEN er i gang med at opbygge et nyt uddelingsområde for Børn, Unge og Science, hvor målet er at styrke børn og unges interesse for naturvidenskab og teknologi – i og udenfor uddannelsessystemet. Vi forventer at uddele op til 100 millioner kr. årligt til både store programmer og mindre projekter.

Et af vores satsningsområder er "science i fritiden", som handler om at understøtte udviklingen af børn og unges interesse i naturvidenskab og teknologi også udenfor de formelle læringsmiljøer. Vi ønsker, at science fylder mere i børn og unges liv og fritidsaktiviteter. En af dine hovedopgaver bliver at understøtte, at fritidsorganisationer, science-centre, virksomheder og andre aktører udvikler inspirerende og lærerige science-fritidsaktiviteter. Men du kommer også til at arbejde med naturfagsindsatser indenfor skole og ungdomsuddannelse.

Du bliver en del af et lille, fagligt stærkt team omkring Børn, Unge og Science og samtidig en del af VILLUM FONDENs og VELUX FONDENs fælles sekretariat i Søborg. Tilsammen er vi ca. 45 medarbejdere i et hus med højt til loftet, hvor der er plads til faglig udvikling og nytænkning.

Så hvis du vil sætte dit præg på de kommende generationers tilgang til naturvidenskab og teknologi i et fagligt stærkt miljø med høje ambitioner, så er jobbet noget for dig.

Arbejdsopgaver
Jobbet omfatter en blanding af strategiske, operationelle og administrative opgaver:

- Facilitering af idéudvikling med kommuner, skoler, virksomheder, science-centre, frivillige organisationer og andre aktører
- Udvikling af nye strategiske indsatsområder – herunder research, valg af virkemidler, udarbejdelse af calls mv.
- Rådgivning af potentielle ansøgere og sagsbehandling af ansøgninger
- Administrativ opfølgning på bevilgede projekter, herunder udbetalinger, overholdelse af bevillingsbetingelser, statusrapporter, projektregnskaber mv.
- Sekretariatsbetjening af jury, sagkyndige og bestyrelse.

Dine kvalifikationer
Du har en akademisk baggrund med en kombination af naturvidenskab/teknologi og viden om pædagogik og læreprocesser i din uddannelsesmæssige bagage.

Derudover lægger vi vægt på:

- Solid erfaring med ledelse af naturvidenskabelige udviklingsprojekter for børn og unge
- Erfaring med at samarbejde med mange forskellige aktører indenfor uddannelsessektoren og frivilligsektoren
- Flair for effektiv sagsbehandling og administrative processer
- Stærke formidlingsevner både skriftligt og mundtligt
- Stor personlig integritet og grundlæggende respekt for andres arbejde.

Ansøgningsfrist **tirsdag den 25. september kl. 12.00.**

▶ Læs hele stillingsopslaget på **www.veluxfoundations.dk**

VILLUM FONDEN

Administrerende sygehusdirektør til Sygehus Lillebælt

Vi søger en administrerende sygehusdirektør, der sammen med den øvrige sygehusdirektion vil virkeliggøre Sygehus Lillebælts vision om "Patienternes Sygehus".

Sygehus Lillebælt er et velkonsolideret sygehus med høj patient- og medarbejdertilfredshed og sund økonomi. På Sygehus Lillebælt ønsker vi fortsat at udvikle vores rolle som en del af det nære sammenhængende sundhedsvæsen med markant fokus på det excellente patientforløb, forskning og det internationale perspektiv. Det gør vi bl.a. via Den Syddanske Forbedringsmodel.

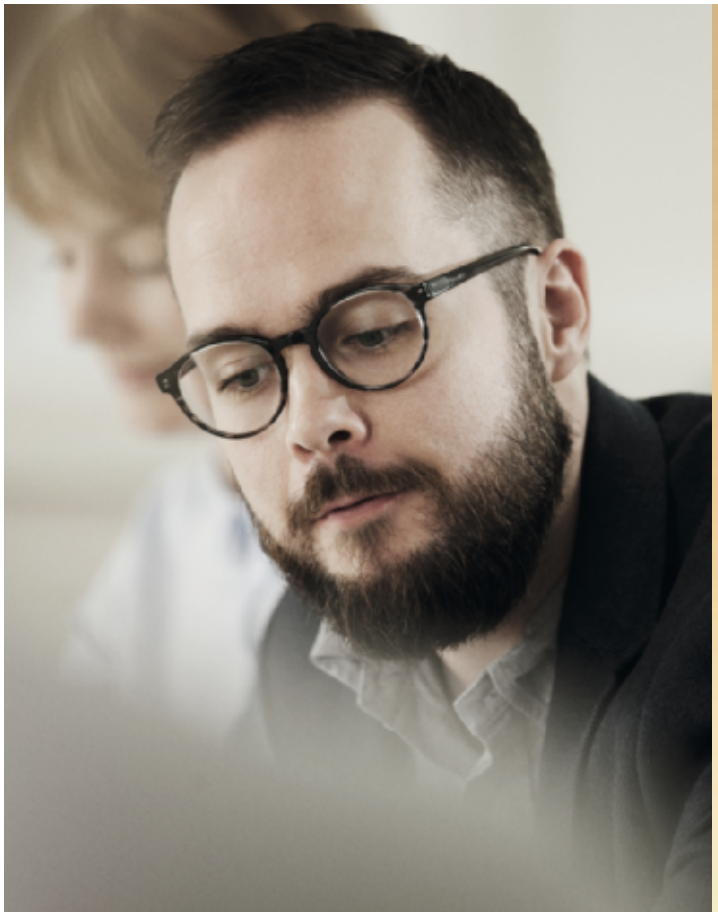
Den administrerende sygehusdirektør har, sammen med den øvrige sygehusdirektion, det overordnede ansvar for sygehusets opgaver, behandling, udredning og pleje samt for planlægning og organisering af sygehusets drift og strategiske udvikling. Sygehusdirektionen refererer alle til regionsdirektøren i Region Syddanmark.

Se det fulde stillingsopslag og søg stillingen
Søges på **job.regionsyddanmark.dk**, jobnr. 204958.
Ansøgningsfristen udløber **23. september 2018**.

Region Syddanmark

www.sygehuslillebaelt.dk

Sygehus Lillebælt



Bliv skarpere på dit lønniveau

Brug Djøfs værktøjer til at tjekke dit lønniveau og blive bedre klædt på til næste lønsamtale.

- Lønberegner
- Lønstatistik
- Gode råd til lønsamtale

djoef.dk/loen

Tænk længere

djøf

250+

DANSKE STILLINGER PÅ **JOBUNIVERS.DK**

FIND DIT NYE JOB OG OPRET DIN EGEN JOBAGENT

Dansk Industri, DI
Økonom
Udenrigsministeriet
Fransktalende kandidater
Københavns Kommune
Studentermedhjælpere
TDC Group
Analytiker
Den Danske Ambassade i Riga
Praktikanter
Københavns Universitet
Fagligt stærke profiler
Tårnby kommune
Centerleder
Transport-, Bygnings- og Boligministeriet
Studentermedhjælper
Metroselskabet og Hovedsstadens Letbane
Akademiker
Dommerudnævnelsesrådet
Dommerstillinger
Nævnenes Hus
Teamleder
Vejdirektoratet
AC-medarbejder
Fiskeristyrelsen
Økonomimedarbejder
Nykredit
Porteføljemanager
PFA
Skadebehandler
CBS
Relations managers

Region Hovedstaden
Konsulent / specialkonsulent (AC'er)
Lægemiddelstyrelsen
Jurist
Danske Regioner
Politisk konsulent/seniorkonsulent
Brøndby Kommune
HR-chef
IT-Universitetet i København
Studentermedarbejder
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen
Jurist
Københavns Ejendomme og Indkøb
Økonomichef
Kost og Ernæringsforbundet
Studerende
Den Danske Ambassade i Ankara
Internship
Den Danske Ambassade i Ankara
Praktikant
Rådet for Socialt Udsatte
AC-medarbejder
Københavns Kommune
Teamkoordinator
Erhvervsstyrelsen
Jurister
Erhvervsstyrelsen
Generalister
Vejdirektoratet
Studentermedhjælper
Søfartsstyrelsen
Medarbejdere
Kommunekredit
HR-ansvarlig

Kommunekredit
Medarbejder
Københavns Kommune
Projektleder
Augustinus Fonden
Seniorkoordinator
Professionshøjskolen UCN
Studieleder
Den Danske Ambassade i Ungarn
Praktikant
Aarhus BSS, Aarhus Universitet
HR-partner
Region Hovedstadens Psykiatri
Kvalitets- og forbedringschef
Fremfærd
Konsulent
CBS
Relations managers
Danske Regioner
Politisk konsulent/seniorkonsulent
Finans Danmark
Jurist
Odense Kommune
Kontorchef
Kultur- og Fritidsforvaltningen
Udbudskonsulent
Grønlands Selvstyre
AC-fuldmægtig
Din Sundhedsfaglige A-kasse
Service- og kvalitetschef
Sex & Samfund
Koordinator
Digitaliseringsstyrelsen
Kontorchef

HK Danmark
IT-projektledertalent
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Økonom
Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen
HR-partner
Københavns Kommune
Enhedschef
Trafik-, Bygge- og Boligstyrelsen
Studerende
Statsforvaltningen
Juridisk fuldmægtig
Statsforvaltningen
Jurister
AffaldVarme Aarhus
Konsulent og projektleder
Nota
Analytiker
Ergoterapeutforeningen
Juridisk konsulent
Moderniseringsstyrelsen
Kontorchef
CBS
Head of the Department
Aarhus Kommune
Direktør
DEA
Cheføkonom
Danske Regioner
Studentermedhjælper
Kriminalforsorgen
Enhedsleder
Københavns Kommune
Jurist
Rigsrevisionen
HR-medarbejder
Undervisningsministeriet
Analytikere
EPINION P/S
Research Assistant
Oxfam IBIS
Controller
Region Hovedstadens Akutberedskab
Chefkonsulent
Ensure
Studentermedhjælper/trainee
GKN Wheels A/S
Teamleader
Vurderingsstyrelsen
Jurister
Københavns Kommune
Konsulent
Københavns Kommune
Studentermedhjælpere

CBS
EXECUTIVE MBA
"
THE E-MBA PROVIDED ME WITH NEW PROFESSIONAL AND PERSONAL INSIGHT. HAVING A MORE HOLISTIC PERSPECTIVE OF ORGANISATIONAL DRIVERS HAS ENABLED ME TO MAKE BETTER DECISIONS FOR OUR BUSINESS AND OUR CUSTOMERS."
Trine Storgaard Nielsen
Head of Sales Excellence - Maersk Line.
Graduated from the CBS Executive MBA in 2016
What could the triple-accredited CBS Executive MBA do for you?
cbs.dk/emba T: +45 3815 6022 E: mba@cbs.dk
CBS MBA
COPENHAGEN BUSINESS SCHOOL
EFMD EQUIS ACCREDITED
AACSB ACCREDITED
ASSOCIATION OF MBAS ACCREDITED