

djøfbladet

Nr. 11

MAGASINET FOR
MEDLEMMER AF DJØF
08. december 2018

+ Ambassadør i Afrika

Stod midt i et
terrorangreb

Boris Frederiksen

Højt betalt pengejæger

Tilbud:

Firma skriver
ansøgningen
for dig

Er det din tur til at gøre karriere?

DIN OG MIN KARRIERE Frederik Giese og Ditte Normann Møller har afstemt forventningerne om familiens samlede karriere. **Nogle skiftes til at give den gas, andre kører ambitiøse parløb.** Få råd til at balancere ambitionerne og parforholdet.



"Det der driver og motiverer mig, det er mine kollegaers engagement inden for de forskellige fagområder.

Når vi eksempelvis holder kurser eller seminarer, så er det vigtigt, at der er forskellige faglige øjne på opgaven eller projektet."

Susanne Lea Qvist Andersen

Departementet for Familie, Ligestilling og Sociale anliggender.

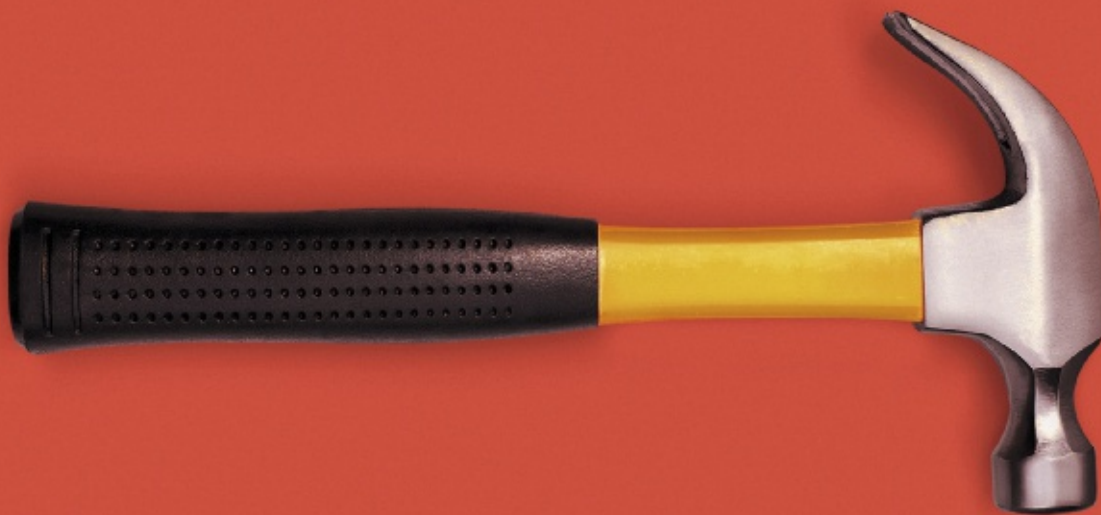


Læs om jobmuligheder
i Grønlands Selvstyre på
www.naalakkersuisut.gl/job

NAALAKKERSUISUT

GOVERNMENT OF GREENLAND





VI GIVER DIG NOGET AT ARBEJDE MED

På DMJX tager vi udgangspunkt i det, du allerede kan – og så bygger vi ellers ovenpå. Med øvelser, praktiske værktøjer og konkrete cases. Den slags, du kan bruge til noget ude i virkeligheden. Den slags, der gør dig bedre til dit job.

Her er 2 kurser fra vores nye kursuskatalog.

INFOGRAFIK MED GRATIS REDSKABER

Underviser: **Gert K. Nielsen**

Vil du give dine historier større værdi, så brug infografik. Kurset giver dig en grundlæggende teoretisk introduktion til visuel formidling og god infografik, og du lærer konkret at bruge et udvalg af de bedste gratis redskaber til produktionen af infografik til web, mobil og print.

Start 24.01 | DMJX København

Start 28.02 | DMJX Aarhus

SPIN OG PROFESSIONEL POLITISK KOMMUNIKATION

Undervisere: **Mie Femø Nielsen, Rasmus Jønsson, Martin Vith Ankerstjerne, Jesper Claus Larsen og Rikke Nielsen**

Vil du kunne sætte en stærk dagsorden i medierne og navigere i politiske diskurser? Eller udtænke unikke kommunikationsstrategier og rådgive om public affairs? Det lærer du på kurset her, hvor du får viden og værktøjer til at arbejde professionelt med politisk kommunikation og analysere spin.

Start 08.04 | DMJX København

Se hele kursusudbuddet i foråret 2019 på dmjx.dk/katalog

INDHOLD

"Det har været spændende at hoppe fra ét område i krise til et nyt område i krise."

38



PORTRÆT: KAMMERADVOKAT, FORRETNINGSMAND OG PENGEJÆGER

Boris Frederiksen er manden, man ringer til, når der skal hentes millioner hjem, fx efter bankkollaps, i svindelsager og nu i sagen om Britta Nielsen. Han betegnes som en højt betalt pengejæger, men mener selv, at han er alle pengene værd.

12

MODERNE TIDER

'Bag hendes ryg rystede medarbejdere medfølelse på hovedet.'



MIN KARRIERE



14 På vej til Schweiz og hunde- og kattermad

Lars Peter Munch Larsen fra Nestlé flytter snart til Schweiz, hvor han skal være juridisk direktør i en division for dyrefoder. Han ser frem til jobbet og oplevelser for hele familien.

ARBEJDSLIV

TEMA: DIN OG MIN KARRIERE

22 Karrieren og parforholdet

Hvordan afstemmer du din karriere med din partner? Tema om den svære kunst at balancere kærligheden og karrieren.

27 Guide: To karrierer – et familieliv. Her kan det gå galt

28 "Du har altid været mere ambitiøs end mig"

30 "Uffe er også ambitiøs, men ikke på samme måde som mig"

32 "Det er nemmere, når der er ligestilling i parforholdet"

ARBEJDSLIV

16 Diplomat i en terrorzone

Udsendte diplomater møder nu et øget trusselsbillede. Ambassadør Ulla Næsby Tawiah oplevede i år terror helt tæt på og fik brug for den ekstra træning, hun var igennem, inden hun tog til Burkina Faso.

STUDIELIV

36 Firma skriver ansøgningen for dig

Fire CBS-studerende har startet firmaet Mimer, som skal hjælpe jobsøgende.

DEBAT

54

UFRIVILLIGT ARBEJDSLØS

"Tidligere gik jeg til jobsamtale, blev ringet op samme dag og bedt om referencer. Men i dag er det skiftet ud med rekrutteringsforløb, der kan strække sig over flere uger."



Christina Madsen, ledig/cand.scient i humanistisk-samfundsvidenskabelig idrætsvidenskab



44

Mangler Grønland mennesker for at kunne danne en stat?



48

Essay: Gentænk klasselokalet

NY VIDEN

50 Højrepopulisme truer demokratiske værdier

Efterhånden er dansk politik så højredrejet, at basale demokratiske kerneværdier er ved at erodere, siger amerikansk historiker, der har analyseret populismens fremmarch i Europa med fokus på bl.a. Danmark.

DE FASTE

- 06 Djøf mener
- 07 Nyt & Noter
- 35 Gadgets & Apps
- 56 Bøger
- 60 Nyt job
- 62 Dit Djøf
- 64 Efteruddannelsen
- 66 Brevkasse
- 70 Boliger



16

Diplomat i en terrorzone

Nej, den offentlige sektor er ikke i moralsk forfald

Af Sara Vergo, formand for Djøf Offentlig

Møgsager i det offentlige er der nok af: Tyveri i Socialstyrelsen, inhabilitet i Forsvaret, svindel med udbytteskat osv. Berlingske har endda kaldt det moralsk forfald. Men det er ikke fair at fremstille den offentlige sektor som i moralsk forfald ud fra nogle få enkelt-sager.

Faktisk ligger Danmark i top i målinger fra OECD, Verdensbanken og Transparency International, når det handler om veldrevne institutioner og fravær af korruption.

Men alligevel bliver jeg - når jeg fremhæver de gode placeringer - ofte mødt af: "Jamen, det er ikke troværdige målinger", "jeg har selv oplevet..." og "hvad med den og den sag?". Altså følelser og synsninger over for fakta. Og foruroligende mangel på tillid til politikere og embedsværk.

Hvordan er det kommet så vidt? Jeg tror, at den nye bog om Skat, 'Overmod og afmagt', giver nogle af forklaringerne på, hvorfor mange pr. refleks er kritiske over for embedsværket. Og dermed rummer lidt af kimen til, hvad politikere og embedsværk kan gøre for det offentlige omdømme:

1) Reformerne i Skat lovede store effektiviseringsgevinster pga. ny teknologi og ændret organisering. Både guldet og de grønne skove udeblev imidlertid. Til gengæld blev medarbejdere afskediget, før de nye systemer virkede i praksis. Konsekvenserne kender vi.

2) Når der vedtages store reformer som i Skat, skal der være tid til analyse af fordele og ulemper - og inddrage både stemmer ude fra virkeligheden og forskellige faggruppers viden. Store beslutninger kræver en åben og faglig debat. Ellers er kritik fra dem, der vidste, hvor skoen trykkede, men som ikke blev hørt, uundgåelig.

3) Der er ofte politisk utålmodighed efter at se resultater af en beslutning. Men her skal der altså tøves. Risikoen for metaltræthed og skepsis over for embedsværk og beslutningstagere er overhængende, når reformer og omorganiseringer knapt når at blive indarbejdet i dagligdagen, før man igen ændrer rammer og organisering.

Det skaber mistillid. Og i min optik er det et mega problem, hvis befolkningen ikke har tillid til magthaverne. Derfor er debatten vigtig. Vores demokrati og velfærdsstat afhænger af, at vi fortsat har den tillid. Derfor bør vi tage kritik af embedsværket alvorligt og insistere på at tale om løsninger, og forklare den forskel, vi rent faktisk gør for borgerne. ◀



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 93

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: 12.01.19
I 2019 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



Oplag 90.190

Forside Jacob Nielsen
Design WAYPoint
Tryk Stibo



Djøfbladet er trykt på papir fra bæredygtigt skovbrug, og bladet er trykt i Danmark på et ISO 14001 miljøcertificeret trykkeri.



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



Henning Thiesen
Formand for
Djøf



Ninna Würtzen
Formand for
Djøs Pensionistforening

55%

af de 'unge danske talenter' er klar til at droppe Danmark til fordel for et job i udlandet. Det viser en ny undersøgelse fra Boston Consulting Group, skriver di.dk. /tsa

Godt klima:

Skal din arbejdsplads have arbejdsmiljøprisen?

Har I gjort en enestående indsats for det psykiske arbejdsmiljø på din arbejdsplads? Eller har I måske været særlig gode til at modtage nyansatte? Og kan jeres indsats inspirere andre?

I givet fald er det måske jer, der skal have Arbejdsmiljøprisen 2019.

Fristen for indstilling til prisen, som sker via arbejdsmiljøprisen.dk, er den 25. januar 2019. /tsa

Udnævnelse:

Nr. 2 til tops i landbruget

Anne Lawaetz Arhning er udnævnt til ny administrerende direktør i Landbrug & Fødevarer. Hun har i flere år været medlem af direktionen – de seneste fire år som viceadministrerende direktør – foruden at hun var direktør for videnscenteret Seges, som nu er en del af Landbrug & Fødevarer. Den nye direktør er uddannet jurist fra København Universitet årgang 1996 og har arbejdet for landbruget lige siden. /llo



Foto: Jens Astrup/Ritzau Scanpix

Folketinget:

Flertal for parlamentariske høringer måske på vej

Skal embedsmænd afhøres for rullende kameraer af politikerne om deres rådgivning til ministrene i politisk-administrative 'skandalesager', så Folketinget i en fart kan finde ud af, hvad der er op og ned i sagen i stedet for en dyr og årelang undersøgelseskommission?

Debatten er blusset op i kølvandet på en ny betænkning, som et ekspertudvalg med højesteretsdommer Jens Peter Christensen i spidsen har afleveret til regering og Folketing om, hvordan man gør instrumentet med undersøgelseskommissioner hurtigere og billigere.

Politikerne bad også udvalget om at beskrive fordele og ulemper ved parlamentariske høringer. Udvalget skriver, at det vil være et grundlæggende brud med det danske system med ministeransvar, hvor Folketinget holder sig til ministeren. På dansk: Embedsmændene vil blive rodet ind i det politiske spil.

Djøjf, Dommerforeningens og advokatstandens repræsentanter

i udvalget går skridtet videre og fraråder direkte politikerne det af samme grunde.

Der tegner sig dog p.t. et flertal for. V og K er imod, men DF, SF, EL, ALT og RV er for. S har ikke taget stilling.

Henrik Dam Kristensen (S) siger til djøjfbladet.dk, at spørgsmålet er for kompliceret bare at sige ja eller nej til, og at det springende punkt er inddragelsen af embedsværket.

RV-formand Morten Østergaard mener, at det vil være et tiltrængt nybrud, fordi det hindrer, at et politisk flertal bag en minister kan skjule sandheden i en alvorlig sag, fordi man nu kan spørge embedsværket.

Det er Folketingets præsidium, der nu har serveretten. Folketingsformand Pia Kjaersgaard (DF) er derfor i gang med en rundtur til partierne om det.

/ebn

Læs mere på djøjfbladet.dk

KLIP FRA DE SOCIALE MEDIER

Det er uhyggeligt! Der synes ikke at være nogen grænse for, hvor langt ned Løhde og Moderniseringsstyrelsen vil gå for at vride den sidste krone ud af en offentligt ansat? Og hvad er prisen? En ringere arbejdsglæde, mindre tillid og forringede relationer. Er det virkelig de kroner værd? Jeg siger nej! (kommentar til at retten til betalt frokost igen diskuteres).

 **Vivi Nør Jacobsen** på Facebook

Når djøf går for vidt: To venner rater systematisk deres fitnesshold i et excelark efter træner, praktik, underholdning og udbytte.

 **@NikoArve**

Nikolaj Arve, journalist på Weekendavisen, stolt nordjyde og statskundskaber

Det er på mange måder dybt paradoksalt, at fagforeningen @djoef kalder Uber for 'deleøkonomi' i et casemateriale, der handler om beskyttelsen af lønmodtageres rettigheder.

 **@LasseHaugaard1**

Lasse Haugaard, forretningsudvalgs-medlem hos @DSUnet. Læser statskundskab på @SyddanskUni

Er det virkelig hos bestyrelsesformanden for Ilse Jacobsen, man skal hente gode råd om ledelse @djoef? #arbejde #DenManElskerTugterMan? (kommentar til interview med Morten Albæk i Djøfbladet nr. 10).

 **@specialarbejder**

Rasmus Bredde, specialarbejder i København · Tillidsmand

TOP 5 PÅ DJOEFBLADET.DK

1. Psykopat eller vatnise

Hvis du troede, at en psykopatchef var det værste, der kunne overgå dig, tager du fejl. Ny svensk undersøgelse peger på den passive chef som den farligste.

De mest læste historier

- 1 Passive chefer er velmenende idioter
- 2 Jeg har sagt til flere af mine medarbejdere, at jeg elsker dem
- 3 6 kendte: Sådan holder jeg fokus på jobbet
- 4 Derfor bruger topchefer så meget tid på fritidsinteresser
- 5 Højeste lønstigning i ti år til privatansatte

Periode: 29.10.2018 til 26.11.2018

Norsk lov om flere kvinder i ledelse er en fuser

Kun tre ud af ti ledere i den private sektor i Norge er kvinder. Blandt topledere er det kun én ud af ti. Og i landets 200 største selskaber er der kun 21 kvindelige administrerende direktører, skriver econa.no. Målet var ellers mange flere kvinder i ledelser og i topledelser, da Norge for 12 år siden ved lov vedtog, at alle landets aktieselskaber mindst skal have 40 procent kvinder i bestyrelsen. /tsa

Kommentar fra LinkedIn:

 Morten jeg synes, at du er både vis, inspirerende og pokkers ord-god. Mange af dine pointer er lærerige. Men jeg synes, at det er en helt forkert betragtning, at der skal være kærlighed i en professionel relation, for at den kan fungere. Jeg ved simpelthen ikke, hvor du har det fra!!

Morten Ballisager, direktør i konsulenthuset Ballisager i en kommentar til Morten Albæks udsagn i artiklen "Jeg har sagt til flere af mine medarbejdere, at jeg elsker dem".

49

Det er Københavns plads på Movingas liste over de bedste byer i verden til at finde et job. Nr. 1 er Boston.

/mam

Privatansatte:

Højeste lønstigning i 10 år

Det går rigtig godt for Djøf-medlemmerne i den private sektor. Djøfs lønstatistik for 2018 viser, at deres løn samlet set er steget 4,6 pct. det seneste år – den største stigning i 10 år. Samtidig har inflationen kun været på 0,6 pct. – ergo er der en reallønsfremgang på 4 pct.

Det er en flot stigning, mener arbejdsmarkedsforsker Jørgen Stamhus fra Aalborg Universitet.

"Det er svært at forestille sig, at de kunne være landet meget højere, og med så lav en inflation er det rigtig pæne lønstigninger. Men djøferne er jo også en stor

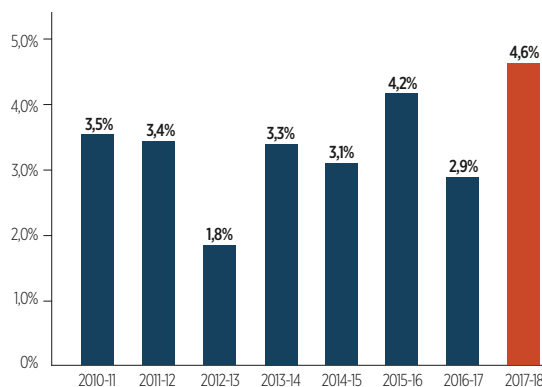
faggruppe i finanssektoren og i konsulentbranchen – de fylder i det hele taget godt i de brancher, hvor der er stor vækst og indtjening," siger han.

Men kan der ligefrem være tale om en overophedning af djøfernes lønninger?

"Det kan godt lugte lidt af stærk konkurrence om arbejdskraften, men det kan også godt lugte af, at det går godt for virksomhederne," siger Jørgen Stamhus. /tsa

 Læs mere på djofbladet.dk

Størst lønvækst siden finanskrisen



Kilde: Djøfs lønstatistik 2018

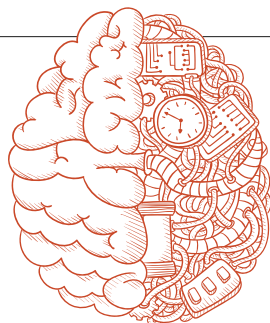
Køn:

Kvindelige økonomer er grønnere

Kvindelige økonomer går mere ind for statslig regulering og miljøbeskyttelse end mandlige kolleger. Det indikerer et studie, der har forhørt sig hos økonomer ved 18 universiteter.



Kilde: Mandag Morgen



Forskning på vej:

Nyt center for hjernerystelser

Hjernerystelser rammer mindst 25.000 danskere om året. Og særligt akademikere rammes ekstra hårdt og må ofte sygemeldes i lange perioder, skriver Uniavisen.

Nu har KU etableret Dansk Center for Hjernerystelser, der foreløbig har en bevilling på fire år. De skal blandt andet samle den seneste evidensbase-rede forskning på området. /tsa

Åh nej:

Derfor fortryder mange, at de sagde ja til nyt job

Mere end hver tredje fortryder, at de har skiftet job. Det viser en undersøgelse fra den svenske rekrutteringsvirksomhed Bravura.

Den største årsag til ærgrelse er, når arbejdsopgaverne ikke stemmer overens med det, der stod i jobannoncen. /tsa



”For mig er der ingen tvivl om, at New Public Management-skolen har været med til at skabe produktivitet og udvikling i den offentlige sektor, som har været sund. Det, vi er skide dårlige til, er at sige, at nu har vi brugt det instrument nok. Nu skal vi gøre noget andet.

Hjalte Aaberg, afgående direktør i Region Hovedstaden til Berlingske



Foto: Morten Holtum

Årets tillidsrepræsentant:

Pendler fra København til Brønderslev hver uge

Helle Qvortrup Petersen er kåret som 'Årets tillidsrepræsentant' i Djøf. Hun repræsenterer cirka 20 medlemmer i STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering), som i 2016 blev flyttet fra København til Brønderslev, og hun fremhæves for en kæmpe indsats i forbindelse med udflytningen, som også har betydet pendling for hende selv.

Hun kendte til indstillingen på forhånd, men blev alligevel totalt overrasket, da Djøf Offentligs formand, Sara Vergo, dukkede op og overrakte prisen på 10.000 kr., som går til Djøf-klubben i STAR.

Helle Qvortrup Petersen var en af blot tre medarbejdere, som ved starten i 2016 havde mere end ni måneders anciennitet i afdelingen og dermed kunne vælges som tillidsrepræsentant, så det blev hun. I næste runde blev hun genvalgt for to år, selv om mange af de unge nyansatte i mellemtiden også var blevet valgbare.

"Jeg synes jo ikke, jeg har udrettet så meget, men for mange af kollegerne er det vigtigt, at de kan vende noget med mig, og det rører mig allermost, at de siger, de kan stole på mig", siger Helle Qvortrup Petersen.

Et vigtigt tema er lønforhandling, da mange af de ansatte kommer næsten lige fra eksamensbordet og dermed har særlig meget brug for at tale om det.

Hver uge pendler Helle Qvortrup Petersen, dels med fly, dels i en bil, hun har stående i Aalborg Lufthavn. Hendes mand er gået på pension og kommer af og til på besøg i Nordjylland, så hun klager ikke, for 'pendling bliver jo også hverdag', og hun er glad for arbejdspladsen.

"Det er en af de sjoveste arbejdsopgaver, jeg har haft i mit arbejdsliv – det at få lov til at lære så meget fra sig til de rigtig mange nyuddannede kolleger. At opleve den pionerånd er helt fantastisk," siger hun. /llo

Arbejdsmarked:

Her er der mangel på djøfere

Der er ingen djøfere oppe i det røde felt med 'omfattende mangel på arbejdskraft' på den såkaldte 'Arbejdsmarkedsbalance'. En 'mangelliste', som Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering løbende opdaterer.

Men nationaløkonomer og samfundsøkonomer i hovedstaden er i 1. og 2. halvår af 2018 kommet med på listen i kategorien 'mangel på arbejdskraft'.

Dommerfuldmægtige i hovedstaden har været på listen helt siden 1. halvdel af 2016, økonomicontrøller i hovedstaden siden 2017, og revisorer er også godt med.

Anklagere og anklagerfuldmægtige i hovedstaden og på Sjælland er med igen fra 2. halvdel af 2018. /ebn

Grøn aftale:

Snart har fire partier overenskomst på Borgen

Alternativet har netop sendt en skitse til Djøf, DJ og HK, som skal munde ud i en overenskomst med deres medarbejdere på Christiansborg. Aftalen vil ifølge Alternativet erstatte kontrol med tillid, som avisen.dk skriver. Der er kun tre andre partier på Christiansborg, der har lavet en overenskomst. Det drejer sig om Socialdemokratiet, SF og Enhedslisten. Overenskomsterne dækker kontoransatte, akademikere, presserådgivere og andre, der er ansat i partisekretariatet. Radikale Venstre har en hus- og lønaftale med deres medarbejdere. /snh



200 mio. kr.

Det betaler danske universiteter om året til videnskabelige tidskrifter. De har nu klaget til EU.

/mam

Grønt lys:

Mentorer slipper for dagpenge-minus

Kan man blive trukket i dagpenge, hvis man er mentor i Djøf? Nej, det kan man ikke. Det har Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring afgjort efter en klage. For mentorarbejde i Djøf er ulønnet, frivilligt og erstatter ikke lønnet arbejdskraft. /ebn

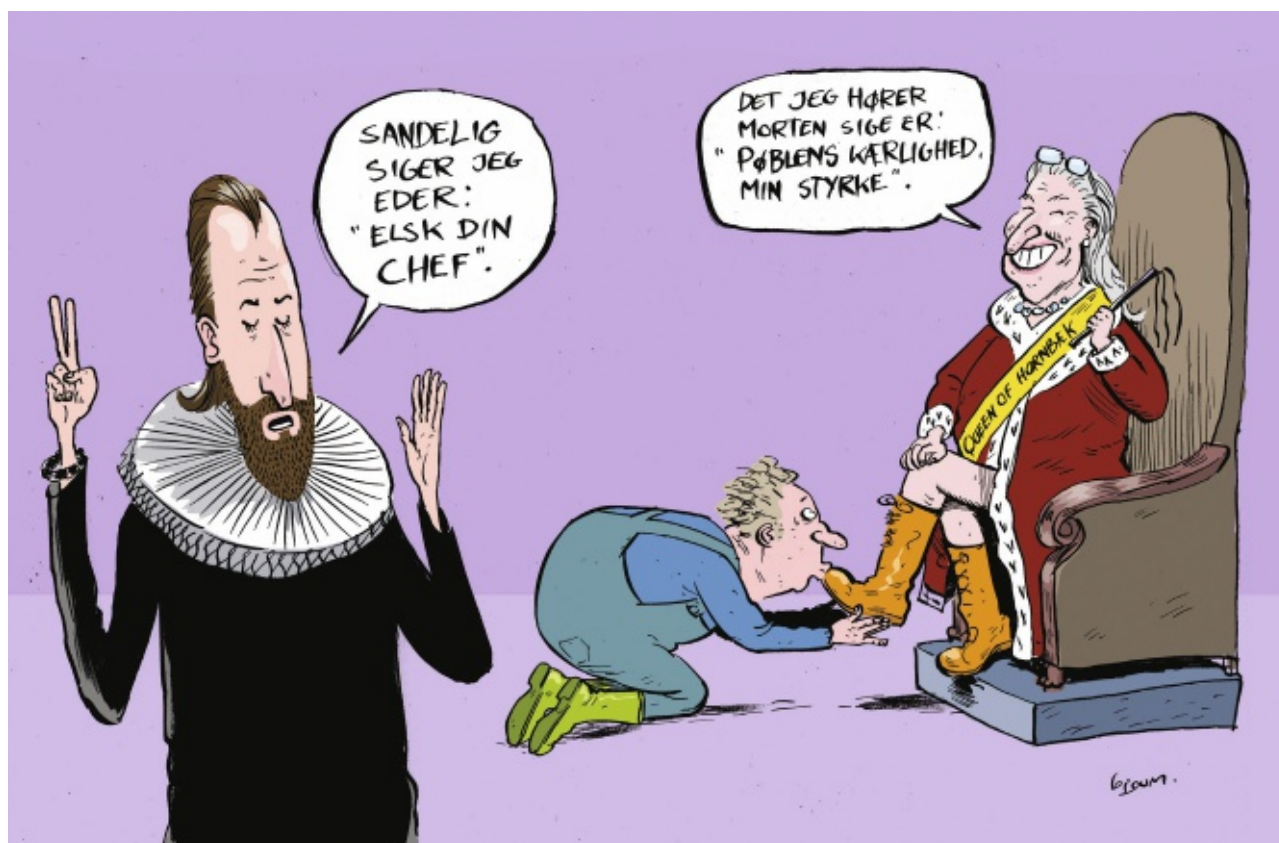
Nyt job:

Nationaløkonom tager over på CBS

Nikolaj Malchow-Møller bliver ny rektor på CBS fra 1. marts 2019. Han er økonom og ph.d. fra Aarhus Universitet og nu professor i nationaløkonomi og dekan på Syddansk Universitet. Han har et godt kendskab til CBS, hvor han fra 2005 til 2009 var forskningschef i forsknings- og analyseenheden CEBR. I det hele taget fremhæves han for sin erfaring med universitetsledelse og et betydeligt topleder-potentiale. /lio

Apropos

Erhvervsmanden **Morten Albæk** har skrevet en ny bog.



Claus Bigum

MODERNE TIDER

Det unge håb

Af Per Helge Sørensen

Jeg tjekkede frustreret uret for enden af kantinen. Jeg havde lovet mine døtre, at vi skulle i biffen. Men jeg havde også lovet direktøren at deltage i receptionen for *det unge håb*.

Opgivende spejdede jeg ned mod buffeten, hvor direktøren var på runde med *håbet*: En kvinde i sluttiverne med det glødende blik, man har i øjnene, når man efter få måneders ansættelse er blevet lynforfremmet til leder af styrelsens SoMe-taskforce og stadig

tror, at man har fået ansvar for noget vigtigt, fordi topledelsen har spottet éns helt særlige talent.

Bag hendes ryg rystede medarbejdere medfølelse på hovedet.

Ligesom mig vidste de præcis, hvad der var sket: Vores direktion havde opdaget en ny digital udvikling og tænkt: 'Hov. Her er en banebrydende teknologi, der har potentiale til at revolutionere styrelsens arbejde. En teknologi, som

”Ledelsen havde med sikker hånd indsat en spejlblank projektleder og udstyret hende med styrelsens mest udbrændte medarbejdere.

verdens mest succesrige virksomheder afsætter enorme budgetter til at implementere, og som de alligevel har svært ved at komme i mål med. Mon ikke vi – her i en mellemstor dansk styrelse – kan forvandle det til en gigantisk succes, hvis vi gør det uambitiøst og halvhjertet?”

Og så havde de med sikker hånd indsat en spejlblank nyansat som projektleder, udstyret hende med en *taskforce* af styrelsens mest udbrændte medarbejdere og forankret det hele i *Intern IT* med et samlet budget på *ingen penge*.

”Du skal også lige hilse på Per Helge,” sagde direktøren, da det blev min tur. ”Han kan være din ambassadør i direktionssekretariatet.”

Per Helge Sørensen er komiker, forfatter og har tidligere været embedsmand i Forskningsministeriet og Danmarks Radio. Siden 2013 har han især optrådt med den komiske trilogi 'Djæv med løg(n)'. Han er uddannet civilingeniør fra DTU.

Håbet tog min hånd med et forventningsfuldt smil. Som om hun faktisk troede, at vi ville oprette diplomatiske forbindelser til hendes dødsdømte projekt.

”Du siger bare til,” løj jeg, mens jeg overvejede, om jeg kunne snige en post-it ned i hendes taske med teksten: Flygt, mens du kan!

”Så er det måske dig, der skal sidde i taskeforcen for jer?”

Hun kiggede entusiastisk på mig. Og et øjeblik var det, som om hendes ukuelige optimisme smittede. Projektet *behøvede* jo ikke at blive en fiasko, slog det mig. Hvis sådan nogle som mig gik ind i arbejdet. Og hvis andre afdelinger gjorde det samme: Hvis vi afsatte medarbejdere, der reelt kunne bidrage. Hvis vi – for en gangs skyld – tog tingene alvorligt.

Så bemærkede jeg direktørens forskrækkede ansigtsudtryk.

”Nu tror jeg ikke, at Per Helge kan gå ind på det niveau,” indskød han hurtigt. ”Han har jo også...” Jeg fornemmede direktøren fiske efter et andet ord for *rigtige opgaver*.

”Jeg tror mere,” sagde han i stedet, ”... at Pers rolle vil være...”

At lade dig sejle din egen sø, foreslog jeg indvendigt.

”... af koordinerende natur,” bekræftede direktøren.

”Det er klart,” smilede hun ubekymret uden at forstå, hvad der lige var sket.

Kort efter var jeg ude af styrelsen efter at have forsikret det unge håb om, at hun *altid kunne fange mig på mailen*.

Jeg småløb ned mod cyklen, mens jeg bestilte biobilletter på mobilen: 'Azteker-prinsessen'. En ny Disney-ting med en ung heltinde, som troede, hun skulle være prinsesse, men i virkeligheden skulle ofres til guderne.

Det var, som om jeg havde set den allerede. ◀





5%
på din
lønkonto

Du er en del af nogle stærke fællesskaber

Siden 1880 har Lån & Spar været en bank for helt almindelige mennesker. I dag er vi også en bank for fællesskaber. Vi er nemlig ejet af mere end 45 organisationer bl.a. Djøf.

5% er Danmarks højeste rente

Med fællesskabet følger ekstra gode fordele. Som bl.a. 5 % i rente på de første 50.000 kr. på din lønkonto. Det er Danmarks højeste rente og noget ingen andre banker kan matche.

For Lån & Spar er en personlig bank, vi deler med hinanden.

Sådan får du 5% i rente på din lønkonto

- Du er medlem af Djøf og har afsluttet din uddannelse.
- Du samler din privatøkonomi hos Lån & Spar (LSBprivat®Løn er en del af en samlet pakke af produkter og services, som din økonomi kreditvurderes ud fra).
- Du behøver ikke flytte dine realkreditlån. Men evt. ændringer og nye realkreditlån, skal gå gennem Lån & Spar og Totalkredit.
- De 5 % i rente er på de første 50.000 kr. på lønkontoen. Der er 0 % på resten.
- Rentesatserne er variable og gælder pr. 1. januar 2018.
- Se vilkårene på lsb.dk/medlemsvilkaar.

**VIL DU HAVE
5%
PÅ LØNKONTOEN**

Ring: 3378 1975

- eller gå på
lsb.dk/djoef
og book møde



Lån & Spar har samarbejdet med Djøf siden 2001. Det får vi alle sammen mere ud af...

lån & spar

din personlige bank

MIN KARRIERE

Juridisk chef for hundemad

Lederen af Nestlés juridiske funktion i Danmark, **Lars Peter Munch Larsen**, er på vej til Schweiz, hvor han skal være juridisk direktør i Nestlés division for dyrefoder.

Af **Linda Overgaard** Foto **Claus Bech**

Tre år i Schweiz er næste punkt på dagsordenen for Lars Peter Munch Larsen, som udstationeres fra Nestlés nordiske hovedkvarter i Ørestaden i København og skal arbejde sammen med jurister fra mange lande.

Det passer ham ganske godt at komme til Nestlé-virksomheden Purina, som dækker hunde- og kattefoder. Det er ikke helt ligegyldigt, hvad virksomheden beskæftiger sig med, for det er vigtigt, at man har en passion for det, som er virksomhedens ambition, mener han:

”Jeg er selv vokset op med hunde og katte – og også heste, køer og får – så det er ikke svært at finde en passion for kæledyr og for den kærlighed, som dyreejere føler over for deres dyr.”

Lars Peter Munch Larsen sætter stor pris på at arbejde som virksomhedsjurist frem for at være advokat, som han var tidligere i sin karriere. Ud over at en multinational virksomhed byder på jobmuligheder i udlandet, er der nemlig også mulighed for at bruge den tid, der skal til for at løse en opgave godt – afhængig af hvad forretningen gerne vil opnå – mens advokatfirmaer nemt kan have det primære succeskriterium, at de kun kan bruge den tid, klienten er parat til at betale for:

”I et advokatfirma kan du godt stå med en klient, der er rigtig glad for resultatet, men rigtig ked af, hvor meget han skal betale for det”.

På spørgsmålet om, hvorfor flere og flere advokater tilsyneladende flytter fra advokatfirmaer til virksomheder, svarer Lars Peter Munch Larsen, at han ser det som en del af den generelle tendens til,

OPLEVELSER FOR FAMILIEN:

❓ *Hvordan fik du jobbet?*

Åh, det begyndte at rasle lidt på vandrørene. Så fik jeg en føler, og så kom min chef med det konkrete tilbud. Der har også været andre, og tidligere har jeg fx sagt nej tak til Dubai, hvor jeg og min familie ikke kunne forestille os at bo.

❓ *Hvad regner du med at få ud af jobskiftet?*

Først og fremmest en stor oplevelse for hele familien. Mine drenge på seks og ni år får lov at opleve et internationalt miljø, og med lidt lykke og fromme taler de engelsk om et halvt år og fransk om et år. For mig bliver det spændende at arbejde med mange jurisdiktioner – fra nord til syd i Europa og fra Rusland til Mellemøsten.

❓ *Skal din kone arbejde i Schweiz?*

Nej, ikke som udgangspunkt. Det vil være et stort skift for vores drenge, og hendes fokus vil være på dem. Men med hendes uddannelse som cand.scient. i klinisk ernæring vil det ikke undre mig, om hun vil få lyst til at arbejde i en af de mange fødevarer- og virksomheder i området.

❓ *Hvad med forskelle i mentalitet?*

Jeg er jo vant til Nestlé-kulturen, som ikke er en nordisk kultur, så det bliver nok ikke det store spring. Nestlé-kulturen er mere direkte. Har man en udfordring, sætter man ord på a la 'you push, I push back'. Det giver en meget klar intern kommunikation, hvilket jeg rigtig godt kan lide.

at jobmarkedet er mere flydende, og at karrierer i stadig højere grad spænder over flere arbejdsgivere:

”Traditionelt var jurister enten ’offentligt ansatte/embedsmænd’ eller ’advokater’ og altså ansatte i advokatfirmaer. Derimod var ’virksomhedsjurister’ et relativt ukendt begreb. Nu ser man langt oftere, at jurister starter et sted og skifter rundt. Kvalifikationer fra et advokatfirma anerkendes hos det offentlige, og advokatfirmaerne ansætter tilsvarende gerne kandidater med erfaring fra det offentlige. Samtidig er større virksomheders interne juridiske afdelinger vokset, så mere og mere arbejde udføres internt. Advokatfirmaerne er blevet nødt til at skærpe deres profiler i forhold til at tilbyde ekspert-ydelser, som det ikke kan svare sig at få løst internt i virksomhederne.”

Fleksibiliteten på jobmarkedet kommer også til udtryk, når der søges nye kandidater, påpeger han.

”Vi ansætter gerne kandidater fra såvel det offentlige som fra advokatfirmaer og fra andre virksomheder. Vilkår som fx løn er blevet mere lige mellem advokatfirmaer og private virksomheder, og flere og flere søger den balance mellem arbejde og privatliv, som det offentlige og private virksomheder nok stadig er bedre til at tilbyde end advokatfirmaerne.”

Lars Peter Munch Larsen begyndte selv karrieren som fuldmægtig i Konkurrencestyrelsen i 2003. Nu er han så på vej til Purina i Schweiz, hvor han bliver juridisk ansvarlig for al erhvervsret i lande, der spænder fra England og Frankrig over Rusland og Kazakhstan til Saudi Arabien og Iran. ◀



Lars Peter Munch Larsen rykker til Schweiz som juridisk direktør for Nestlé-selskabet Purina, der sælger hunde- og kattefoder. Hos Nestlé i Ørestaden må ansatte gerne tage deres hunde med på arbejde, hvis de har lyst. Hunden på billedet tilhører en kollega til Lars Peter Munch Larsen.



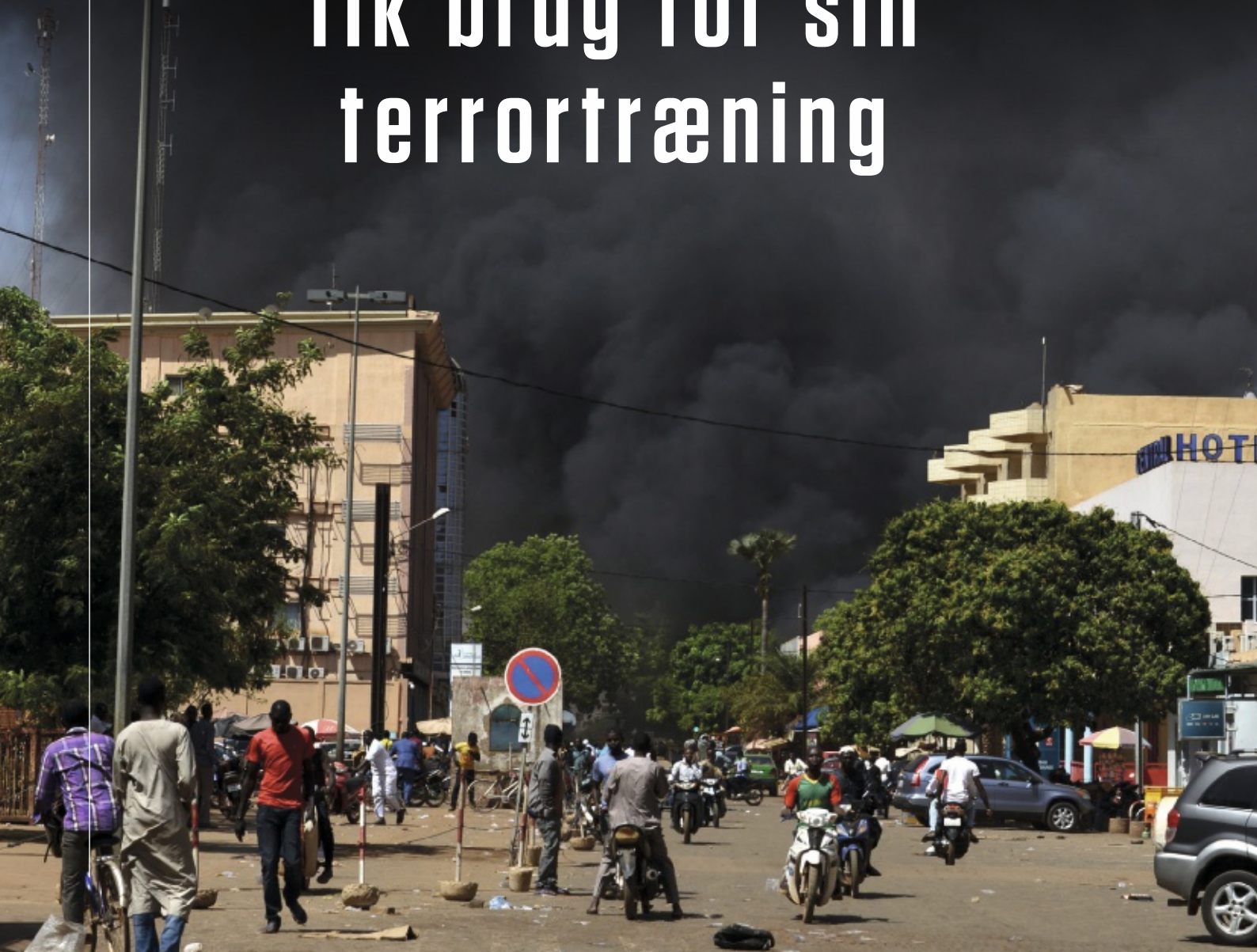
Diplomat i en terrorzone

Det er blevet farligere at være dansk diplomat. Flere bliver fysisk og psykologisk screenet og trænet i at agere i krisesituationer, inden de bliver sendt ud.

Ulla Næsby Tawiah er en af dem, der fik brug for træningen i virkeligheden.

Af Tine Santesson Foto Ahmed Ouoba/AFP/Ritzau Scanpix

Den dag ambassadøren fik brug for sin terrortræning





Fredag den 2. marts

Ambassadør Ulla Næsby Tawiah bakker den hvide firehjulstrækker ud fra carporten. Hun vinker

til vagten, der åbner smedjærnsporten. Normalt bliver hun hentet af chaufføren fra ambassaden lidt før otte, men i dag holder hun en fridag, fordi hun har besøg af sine to veninder Birgitte og Christina fra Danmark, som nu sidder på bagsædet.

De er kommet til Burkina Faso for at være med til at fejre hendes 50-års fødselsdag dagen efter. De er på vej ind til hovedstaden Ouagadougous centrum ca. 20 minutters kørsel væk for at hente noget vin til festen i morgen. Men først vil Ulla lige slå et smut forbi ambassaden. Hun vil nemlig gerne vise sin arbejdsplads frem for veninderne.

Der er fuld skruld på aircon'en. Det har ikke regnet i seks måneder, og temperaturen ligger på de sædvanlige 35 grader. Den okkerfarvede grusvej er hullet, så farten er på adstadike 30 kilometer i timen.

De nærmer sig byen, og Ulla overvejer, hvilken vej hun skal vælge. Skal hun tage den lige asfalterede vej gennem byen, eller skal hun køre ad den lille, meget bumlede smutvej bag om den franske residens, hvor man kan skimte grønne plæner og palmer gennem hegnet. Og siden hen forbi bagsiden af den franske ambassade.

Den sidste er den vej, som chaufføren plejer at køre om morgenen for at undgå det værste morgenmylder. Hun vælger dén for at give veninderne det mest realistiske billede af sin hverdag.

Det viser sig at være en god beslutning. For to minutter senere sker der noget, der siden har fået Udenrigsministeriet til at sætte jobbet som udsendt diplomat i Burkina Faso på listen over 'særligt udsatte poster'.

Terrortruslen mod danske diplomater er steget

Det er 10 år siden, at seks blev dræbt efter et terrorangreb på den danske ambassade i Islamabad. Og lige siden er terrortruslen steget mod danske ambassader verden over.

"Diplomati er blevet mere terrængående støvler end bonede gulve," siger chefen for sikkerhedskontoret i Udenrigsministeriet (UM), Odd Sinding.

"Efter Islamabad har vi udrullet helt nye procedurer for sikkerhed, fordi trusselsbilledet simpelthen er et andet i dag. Vi er i tæt dialog med PET og følger deres vurdering af terrortrusler mod 'diplomatiske repræsentationer'. Og der er ingen tegn på, at trusselsbilledet bliver bedre," siger han.

Det betyder, at stadig flere diplomater modtager træning i at køre pansrede køretøjer, i simulerede kidnappingsituationer og angreb mod ambassaden. De bliver trænet i førstehjælp og i at kunne læse posttraumatiske stressreaktioner hos de ansatte, ligesom de skal kunne flugtvæjene fra ambassaden i søvne. Og de bliver både 'fysisk og psykologisk screenet', inden de bliver sendt ud.

"I dag gør vi endnu mere ud af at spørge de folk, der gerne vil ud, om den post nu også er den rette for dem – særligt hvis det er i en 'skrøbelig' stat," siger Odd Sinding.

Altid beredt

Ulla Næsby Tawiah havde tidligere været souschef på ambassaden i Burkina Faso. Men siden har der været flere terrorangreb og kidnappinger. Så hun overvejede lige en ekstra gang, inden hun søgte ambassadørposten.

"I 2007 da jeg kom første gang, var der ingen sikkerhedsproblemer overhovedet. Vi kunne køre hvor som helst. Men nu er nord for Ouagadougou fx 'no go area' for familien, og hvis jeg selv skal op og tilse nogle bistandsprojekter, sker det i pansret bil og med militæreskorte."

Men hun og hendes mand, Michel, der er fra Ghana, blev enige om, at de nok skulle klare fire år i Burkina Faso.

Så hun kom igennem hele møllen. Inden udsending var hun på en uges



BURKINA FASO

- Hovedstad: Ouagadougou
- Indbyggertal: 18,6 millioner
- Udenrigsministeriets vurdering er, at der er en høj risiko for terror i Burkina Faso.
- Militante, ekstremistiske grupper med relation til Al-Qaeda og Isis med base i Burkina Faso, Mali og i Niger udfører terrorangreb, kidnappinger og andre former for kriminalitet i Burkina Faso.
- Burkina Fasos deltagelse i FN's fredsbevarende mission i Mali og i G5 Sahel Fællesstyrken samt Frankrigs engagement i Mali øger risikoen for, at vesterlændinge bliver mål for terrorister i landet.

Kilde: Udenrigsministeriet og BBC

”I dag gør vi endnu mere ud af at spørge de folk, der gerne vil ud, om den post nu også er den rette for dem.

Odd Sinding, Udenrigsministeriet

førstehjælps- og sikkerhedskursus hos Beredskabsstyrelsen, og i to dage kørte hun rundt i et pansret køretøj i Karup. Hun har klaret løbetest med rygsæk på. I sin taske bærer hun altid rundt på en lille tjekliste over de ting, hun skal foretage sig og sikre sig, hvis ambassaden, ambassadens ansatte eller danskere i området er i fare.

I marts i år fik Ulla Næsby Tawiah afprøvet, om den krisetræning, hun fik, da hun blev sendt ud, var kommet helt ind på ryggraden.

”Diplomati er blevet mere terrængående støvler end bonede gulve.

Odd Sinding, Udenrigsministeriet

10:05 Ulla og hendes to veninder træder ind ad glasdøren til ambassaden på anden sal, hvor dronning Margrethe og prismetaler hænges i rammer på væggen i gangen. Men noget er galt. Da de kommer forbi receptionen, er den tom, og de kan se, at alle de ansatte står og kigger ud af vinduerne mod gaden. Ulla tager nogle lange skridt hen mod det første vindue – veninderne følger efter. Det mylder af gående, knallerter og biler, de lige kommer fra, er i opløsning. Folk piler i alle retninger, knallerter speeder op og forsvinder. Et øjeblik efter er der helt øde. Men så ser Birgitte en pickup komme kørende i fuld fart ned ad gaden. På ladet sidder tre yngre mænd med gule pandebånd og våben i hænderne.

Til venstre for ambassaden kan de se rogudvikling. De hører skud.

”Der var et brag lige før, og det gav et ryk i bygningen – som når en færge lægger til,” siger én af de ansatte. Ulla og hendes veninder havde ikke hørt eller mærket noget, fordi det skete, mens de var på vej op ad trappeopgangen midt i huset. Men nu tænker Ulla: ”Hvor mange mål har de tænkt sig at angribe – kunne vi være ét af dem?”



De er 26 på ambassaden. ”Væk fra vinduerne,” siger Ulla insisterende. En efter én begynder hun og en kollega at lukke dørene ind til kontorerne mod gaden. De beder folk om at samle sig i den anden side af bygningen, der ligger ud mod gården. Og siger, at alle indtil videre skal blive i bygningen – også de to gæster, der er inde til et møde med nogle ansatte.

Ullas veninder Birgitte og Christina sidder sammen på en lille sofa i korridoren mellem kontorerne mod gaden og gården. Birgitte tænker: ’Hvis de folk, vi lige har set ude på gaden i pickuppen og med våben, vil ind i bygningen, så kommer de ind.’ Hjertet hamrer løs. Hun kigger rundt: ’Det vil være en joke at gemme sig på toilettet, hvor en skivelås er det eneste værn – så hvis de kommer ind, hvad skal vi så egentlig gøre?’

Birgitte ser en fattet Ulla gå rundt med sin mobil i hånden. Ulla beder de ansatte om at ringe, gå på Twitter og på nettet for finde ud af, hvad de kan, og i første omgang for at sikre sig, at deres familier er okay. Ambassadeattachéen begynder at kontakte de danskere, som hun ved befinder sig i området. Souschefen kontakter Udenrigsministeriet hjemme i Danmark.

”Men vi tror ikke noget – vi melder ikke selv noget ud, før vi ved,” siger Ulla til kollegaerne.



Ulla ringer til sin mand, Michel: ”Kør ikke ind til byen. Men find ud af, hvad der sker på skolen.” Deres tvillinger Sally og Selma går på den internationale skole, hvor de så sent som dagen før har lavet en sikkerhedsøvelse. Ulla overlader det til Michel at få hold på pigerne.



”Hvem ved noget?” Ulla sender beskeden via den WhatsApp-gruppe, som hun og hendes kollegaer fra de andre europæiske ambassader i Ouagadougou har.

”Angreb på den franske ambassade og Det Franske Institut.” Svaret kommer prompte i fra den franske souschef, der ligger i korridoren på den franske ambassade 800 meter længere nede ad gaden. Kugler har lavet huller i væggene over dem.



”Bliv, hvor I er.” Det er den franske souschef, der skriver igen.



”Vi kan se, at der er ild ved forsvarskommandoen, og der er skud ved den franske ambassade. Del med alle og informer hovedkvarteret i Bruxelles.” Det er EU-ambassadøren, der skriver på WhatsApp. Han er sammen med den tyske ambassadør og tilfældigvis på besøg hos Sikkerhedsministeriet.

En ’sidste vilje-erklæring’

I forhold til de lande, Danmark normalt sammenligner sig med, er der kommet et markant større fokus på sikkerhed i Danmark – både på de enkelte ambassader og i og omkring diplomaternes boliger, fortæller Odd Sinding fra UM.

Der sidder professionelle sikkerhedsrådgivere i København, og mange ambassader har deres egen sikkerhedsrådgiver lokalt.

UM har et tæt samarbejde med Rigshospitalets traumecenter, der kan kontaktes 24-7. De besøger også ambassaderne eller holder videokonference, hvor læger instruerer diplomaterne i førstehjælp og i brugen af den førstehjælpskasse, de er udstyret med.

For dem, der bliver ansat i UM i dag, er det et grundvilkår, at de kan blive sendt ud til usikre poster, så det er vigtigt, at de tager snakken på hjemmefronten, inden de skriver under på en kontrakt, siger Odd Sinding.

Og når UM sender folk ud til ’sikkerhedsmæssigt vanskelige’ poster, fremgår det af stillingsopslaget.



De udsendte bliver også opfordret til at skrive en 'sidste vilje-erklæring' – altså fx hvad der skal ske med deres børn, og hvordan deres begravelse skal foregå.



De hører stadig skud og eksplosioner. Ulla går rundt med sin mobil i hånden, mens hun taler med de ansatte for at høre, om

de har hørt nyt, men også for at vurdere, hvordan de har det. Mobilen ringer. Det er TV2 News, der vil have en direkte øjenvidneskildring i nyhederne fem minutter senere, hvor klokken er 12.00 i Danmark.

"Jeg kan ikke fortælle præcist, hvad der sker, og hvem der står bag. Jeg kan kun fortælle, hvad jeg ser og hører," siger Ulla til journalisten.

Den er TV2 News med på. Hun går over i et stille hjørne ud mod gården. Hun når lige at tale med Odd Sinding

hjemme i Danmark. Hun skal jo også tænke på sikkerheden. "Lad være med at være for detaljeret omkring vores sikkerhedsprocedurer," siger Odd Sinding.



Nu ringer DR også. De vil også have interview – og et foto. Ulla smutter hurtigt ind på sit kontor for at hente en sort

blazerjakke bag ved døren. Hun tager den på og får en kollega til at tage to hurtige mobilbilleder af hende, hvor hun står foran et kort over Afrika og peger på Burkina Faso. Billederne bliver sendt til DR.

Der kommer løbende flere informationer ind. De ved nu, at det er den franske ambassade og forsvarskommandoen, der er under angreb. Ikke som først antaget det Franske Kultur-

institut, der ligger lige ved siden af forsvarskommandoen.

Folk reagerer på forskellig vis – men ingen går i panik.

Ulla får tid til at skrive et kort opslag på sin Facebook-profil: "Der har været angreb i Ouagadougou. Vi er alle okay."

Det slår hende, at hvis hun havde valgt den lige vej til ambassaden, der går lige forbi hovedindgangen til den franske ambassade, var hun og veninderne formentlig havnet midt i det hele.



De hører de sidste skud. Nogle arbejder lidt. Men der er også et vist pres fra personalet – de vil gerne

hjem til deres familier. Der er så småt ved at komme folk på gaderne.



Ulla Næsby Tawiah var første gang i Burkina Faso i 2007. Dengang kunne hun færdes frit. I dag kræver ture ud i landet militæreskorte.

Foto: Sophie Garcia



Den franske souschef skriver, at det stadig er Frankrigs vurdering, at alle skal blive inden døre.

Ulla taler i telefon med sin canadiske ambassadørkollega – den canadiske ambassade holder til i samme bygning som den danske. De to ambassadører prøver at koordinere, hvornår de skal lade folk forlade bygningen.

Nye tider i Burkina Faso

15 omkom – heraf otte terrorister, og 85 blev såret ved terrorangrebet den 2. marts 2018. Ingen ambassadefolk blev dræbt. En undergruppe af Al Qaeda tog ansvaret for angrebene. Men det er langt fra det eneste angreb i Burkina Faso. Alene i 2018 har der indtil nu været 118 angreb – især i områderne, der grænser op til Mali og Niger.

”Vi havde håbet, at vi ville se en sikkerhedsneddrosling i Ouagadougou – men så kom angrebet i marts,” siger Odd Sinding.

Efter angrebet kom en familierådgiver fra UM og en psykolog for at tage samtaler med de ansatte på ambassaden – både samlet og individuelt.

”Det er klart, at når der er et angreb på en ambassade lidt længere nede ad vejen, så bliver folk påvirkede af det.

Ulla Næsby Tawiah, ambassadør

”Det er klart, at når der er et angreb på en ambassade lidt længere nede ad vejen, så bliver folk påvirkede af det. Jeg har efterhånden fået en viden om, hvordan jeg debriefer for at finde ud af, hvordan den enkelte har det. Det har jeg brugt et par gange nu – men særligt efter 2. marts,” fortæller Ulla Næsby Tawiah.

Ulla og hendes kollegaer fik også besøg af den sikkerhedsansvarlige fra ministeriet og en entreprenør, der er ekspert i sikkerhed. Siden er sikkerheden opgraderet, og flere procedurer er

ændret. Hvordan kan hverken Odd Sinding eller Ulla Næsby Tawiah fortælle nærmere om – for sikkerhedens skyld.

Når trusselsbilledet i et land stiger, genovervejer UMvilkårene for de diplomater, der bliver sendt ud.

”Det kan medføre begrænsninger for medarbejderne og deres families mulighed for at bevæge sig rundt og leve et normalt liv. Og i sådan en situation vurderer vi, om ændringerne fx skal have betydning for længde af udstationeringen. Aktuelt overvejer vi det for Burkina Faso,” siger Odd Sinding.

Ulla Næsby Tawiah har stadig lidt over to år tilbage på posten i Ouagadougou – hun skal være der fire år i alt. Hun har stadig ikke fået skrevet sit ’sidste vilje’-brev.

”Jeg skubber det nok lidt fra mig. Jeg tænker, at det er min form for beskyttelses- eller overlevelsesstrategi – men nu er vi heller ikke i Afghanistan. Alligevel burde jeg nok skrive sådan et brev.”

Det er efterrationaliseringer. Den 2. marts handlede hun mest.



Ulla og den canadiske ambassadør bliver enige om, at de godt kan forlade bygningen.

Ulla går forbi opslagstavlen. Der hænger en kopi af den lille tjekliste, hun også har i

Der er i øjeblikket ingen tegn på, at trusselsbilledet for udsendte danske diplomater vil ændre sig til det bedre, vurderer Odd Sinding, sikkerhedschef i Udenrigsministeriet.

sin taske. Hun stopper op og løber den hurtigt igennem. Jo – hun har faktisk husket det hele. Måske ikke helt i samme rækkefølge som på sedlen – men det hele.

Ulla har truffet en beslutning om, at alle de danske ansatte, der bor i kvarterer tæt ved hinanden, skal følges ad hjem i en konvoj. Der er nogle få biler på vejen, men alle salgsboderne langs vejen er stadig forladt. En bil fra ambassadens sikkerhedsfirma kører forrest efterfulgt af Ulla og veninderne, fem danske ansatte følger efter i ambassadens pansrede bil, som de netop havde fået leveret nogle dage før, og til sidst ambassadens attaché. Ulla følger med hele vejen rundt for at sikre sig, at alle kommer godt hjem. ◀

Artiklen er baseret på en række interviews med ambassadør for Burkina Faso, Niger og Benin, Ulla Næsby Tawiah, med Udenrigsministeriets sikkerhedschef, Odd Sinding, og med ambassadørens veninde, Birgitte Barkholt, der var på besøg i Burkina Faso. Desuden tekstbeskeder fra WhatsApp, åbne kilder og materiale fra Udenrigsministeriet.



Vi ønsker alle Djøf-medlemmer glædelig jul & godt nytår...

... og synes, du skal give dig selv et
forsikringstjek i julegave.

Livet ændrer sig løbende. Og det samme gør dine
forsikringsbehov. Det kan fx være, hvis du har købt ny
bil, nyt designmøbel, fået hund, en lækker racer, rejser
mere eller er gået på pension. Det kan have betydning
for dine forsikringer.

Som medlem af Djøf får du op til 32 % rabat på dine
forsikringer. Princippet er enkelt: Har du en kerne-
forsikring, får du 20 % rabat. Har du to, får du 28 %
rabat, og har du tre, får du 32 % rabat.*

Ring til os på **33 55 30 80**, og få
et uforpligtende forsikringstjek



Tema: Din og min karriere

Af Eva Bøgelund Foto Jacob Nielsen

Hvem henter og bringer hos jer? Hvem søger de udfordrende jobs? Hvis karriere prioriteres højest? Får I talt om det? I dette nummer tager vi en tur ind i djøf-familien, for måske er samtalen, mens børnene sover, om 'din og min karriere' jeres vigtigste karrieresamtale.

Er det din tur til at gøre karriere?



24

”Tingene går op på mærkelig vis – også uden Excel-ark.

Frederik Giese

26

”Uffe er også ambitiøs, men ikke på samme måde som mig.

Helle Bryde



28

”Det er jo ikke en skid vigtigere at sidde i et 24syv-program end at se sin datter optræde.

Magnus Heunicke

43%

af danske børnehavebørn synes, at deres forældre har 'rigtig meget travlt'. Hver tredje siger, at deres forældre 'ikke har god tid til at være sammen med dem'.

Undersøgelse fra Børnerådet blandt 531 børnehavebørn.

67%

af danske børnehavebørn fortæller, at de oftest bliver passet af mor, når de er syge. 17 procent fortæller, at de oftest bliver passet af far.

Undersøgelse fra 2017 fra Børnerådet blandt 531 børnehavebørn.

27%

af kvinder med børn opnår fastansættelse som lektor seks år efter fuldført ph.d. – det samme gælder 40 procent af mændene.

Undersøgelse fra 2018 fra Danmarks Forsknings- og Innovationspolitiske Råd.

61%

af de mandlige ledere mener, at lederjobbet 'i høj eller i meget høj grad' kan kombineres med familielivet. Blandt kvindelige ledere har 45 procent den samme opfattelse.

Fra undersøgelsen 'Lederjobbet og Familielivet' 2018, som CBS og Lederne står bag.

15%

af de 30-40 årige kvinder siger, at de helt har sat deres karriereambitioner på standby. 18 procent oplever, at de udlever deres karriereambitioner til fulde.

Undersøgelse fra 2016 fra Potential Company blandt 900 kvinder.

Akademikermænd, der ofte passer syge børn, har en ringere karriereudvikling end dem, som ikke gør.

Undersøgelse fra de svenske akademikeres centralorganisation Saco.

Når børnene kommer, starter logistik-ræset, siger chefkonsulent i Djøfs karriererådgivning, Lone Rank.

"Der er i forvejen ikke timer nok i døgnet til alt det, vi gerne vil. Og når vi så får børn, bliver der for alvor kamp om tiden derhjemme: Din tid og min tid. Din og min karriere og vores børn."

Familierne er ramt af konkurrerende idealer mellem job og familie, siger lektor Lotte Bloksgaard, der forsker i køn og arbejdsliv på Aalborg Universitet.

Det ene ideal er den ideelle medarbejder som fleksibel, tilgængelig og *committed* – samtidig med at det er i arbejdslivet, vi realiserer os selv.

Det andet er idealet om det gode forældreskab.

"Vi har stærke idealer, særlig knyttet til moderskabet. Tag debatten 'speltmor' kontra 'karrieremor'. Der er man enten det ene eller det andet. Men idealet i Norden i dag er, at kvinderne både gør karriere og er gode mødre."

I Sydeuropa, Tyskland, Frankrig, USA og Japan forventes det ikke, at en karrierekvinde også er 'speltmor'. Hun kan roligt outsource forældreskabet til bedstemødre, barnepiger og au pairs. Hun har hushjælp, hundelufter og et

renseri, der henter vasketøjet. Ditto med far. Han behøver slet ikke være 'speltfar'.

Djøf-mændene vil også det hele

I Norden 'rammes' mændene også af de konkurrerende idealer, fordi vi har idealet om 'den involverende far', pointerer Lotte Bloksgaard.

"Og eftersom vi lever i et præstations-samfund, ligger der både et indre og et ydre forventningspres i familierne om, at man leverer i begge sfærer. Både mænd og kvinder har 'moralske' forhandlinger med sig selv om, hvordan du prioriterer henholdsvis den ene og den anden sfære."

Det møder Lone Rank fra Djøfs karriererådgivning hver eneste uge.

"De yngre djøf-mænd vil også have hele pakken – både karriere og et intensivt faderskab. I dag kommer de til karrieresamtalerne med de samme dilemmaer i forhold til familien som kvinderne. Flere og flere mænd kommer også med refleksionen 'Hvordan får jeg et bedre liv?'"

Tag fx det faktum, at Djøf for nylig kunne tiltrække en masse unge studerende med en overvægt af mænd til et arrangement om mindfulness på CBS. Det er bare ét tegn på det, mener Lone Rank.

Der er i forvejen ikke timer nok i døgnet til alt det, vi gerne vil. Og når vi så får børn, bliver der for alvor kamp om tiden derhjemme.

Lone Rank, chefkonsulent i Djøfs karriererådgivning



DET KOSTER PÅ DJØF-KVINDERS KARRIERE AT FÅ BØRN

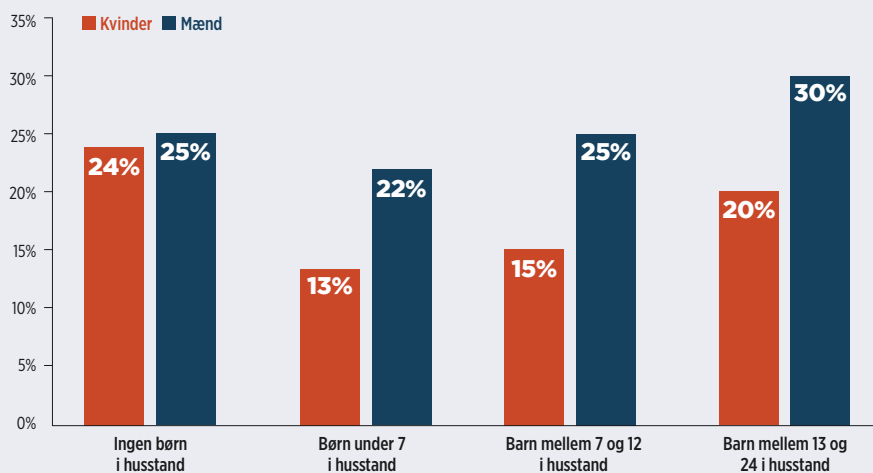
'Børnestraffen' i djøf-par, hvor kvinden er i 'lederalder' (40-59 år)

- Der er næsten ingen forskel i andelen af personer med ledelsesansvar blandt parrene uden børn.
- Når parret har børn, er lederandelen markant lavere blandt kvinderne.
- Især når børnene er under 13 år. Her har mændene cirka 1,7 gange højere lederandel end kvinderne.

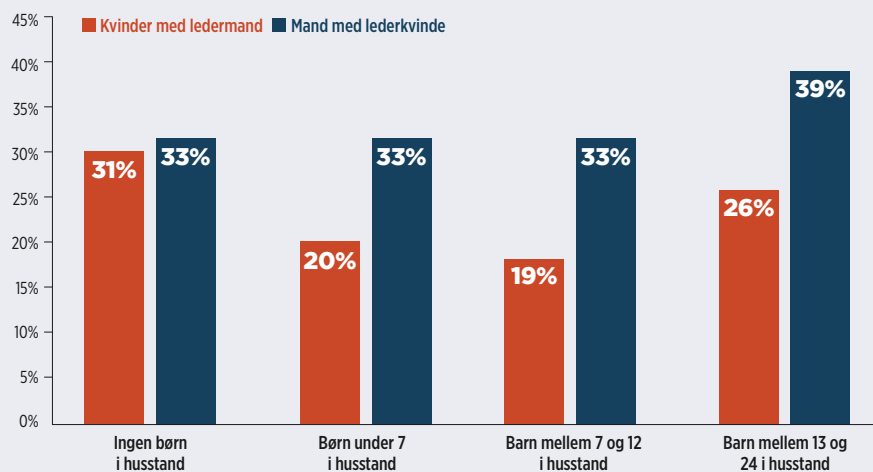
'Børnestraffen' i par, hvor begge er ledere

- Hvis du er mand og leder og gift med en anden leder, har der ingen som helst negativ effekt for dine lederchancer, at du har børn.
- Hvis du er kvinde og leder og gift med en anden leder, er dine lederchancer betydeligt lavere med børn end uden børn.

Børn og ledelse: Andelen med lederjob i Djøf-par, hvor kvinden er 40-59 år (den alder, hvor man typisk får et lederjob)



Børn og ledelse: Andelen med lederjob i djøf-par, når partneren er leder:



Fakta om tallene:

Tal er fra Djøfs Data og Analyse på baggrund af forskeradgang til Danmarks Statistiks registre. De 9.544 djøf-par er altså ikke en stikprøve, men dækker hele populationen. Du kan læse nærmere om metoden på net-versionen af artiklen på djofbladet.dk.

9.544 DJØF-PAR

Ifølge en opgørelse fra Djøf på baggrund af Danmarks Statistiks registre er der 9.544 djøf-par i Danmark. Altså par, hvor begge har en djøf-uddannelse.

Flertallet gifter sig med ikke-akademikere

Folk tror ofte, at djøfere er sådan nogle, som gifter sig med andre akademikere. Men der er masser af djøfere, faktisk de fleste, som slet ikke er gift med en anden djøfer eller akademiker:

► 52 pct. af de kvindelige djøf-uddannede er gift med en ikke-akademiker. Typisk i form af en mand med en mellemlang videregående uddannelse.

► 56 pct. af de mandlige djøf-uddannede er gift med en ikke-akademiker. Typisk i form af en kvinde med en mellemlang videregående uddannelse.

Få powerpar

Opgørelsen finder kun 308 djøf-par, hvor begge er djøfere, og begge har et chefjob.

Skævhed i forhold til ledere

Blandt de 9.544 djøf-par er der flere kvinder end mænd, der har en leder som partner:

► 10 pct. af mændene har en leder som partner

► 18 pct. af kvinderne har en leder som partner

► 18 pct. af de mandlige ledere har en leder som partner

► 31 pct. af de kvindelige ledere har en leder som partner

HVEM TAGER MEST BARSELSORLOV?

Selvom djøf-mænd hører til de danske mænd, som tager længst barselsorlov, er det alligevel stadig djøf-kvinden, der tager langt hovedparten af barselsorloven i djøf-familien.

“Det lægger grunden til, at de sakker bagud i lønræset og bliver chefer senere end mændene,” pointerer Lotte Bloksgaard, der forsker i køn og arbejdsliv.

Økonomien er tit det, der trækkes frem i debatten om, hvorfor mænd ikke tager mere barselsorlov, siger hun.

“Men normerne om, hvem der gør hvad særligt i forhold til omsorg, er efter min vurdering en af de væsentligste grunde til, at forhandlingen falder ud, som den gør, også i djøf-familien.”

Med barselsorloven er der måske en smertegrænse for kvinderne, mener mandeforsker Kenneth Reinicke.

“Djøf-mænd er jo gode til at tage de tre måneders orlov. Jeg tror bare, at hvis vi skal ud over de tre måneder – i hvert fald hvis det betyder, at kvinden skal afgive noget af sin barselsorlov – vil der komme rodfæstede forestillinger i spil i familien om, at det er mig, kvinden, der skal være ved spædbarnet. Og manden vil nok heller ikke presse voldsomt på for at få mere end de tre måneder.”

Så skal vi videre med det, er øremærket barselsorlov til manden vejen frem både i forhold til arbejdspladserne og i familierne, mener både han og Lotte Bloksgaard.

“Studier viser jo, at hvis der ikke er reserveret og sikret noget til manden fra ’højere sted’, så bliver samtalen hen over spisebordet svær for begge parter,” siger Kenneth Reinicke.

Svært at abdicere fra karrieren

Mandeforsker og lektor på RUC Kenneth Reinicke pointerer, at manden i djøf-familien typisk ser ligestillingsprojektet i familien som et frigørelsesprojekt for både hende og ham.

“Han vil ikke snyde sig selv for relationen til børnene. Det handler ikke om at afgive magt og privilegier. Desuden slæber de kvinder, den slags mænd gifter sig med, ikke rundt på den mest ydmyge og passive habitus.”

Men du finder selvfølgelig også djøf-familier, hvor manden banker derudaf i et topjob med en ’baglandshustru’, der – uanset at hun selv er højtuddannet – sørger for, at familien kører, siger han.

“De familier vil til gengæld nok have så mange penge, at de kan købe sig til frihed fra de huslige pligter, så kvinden også kan fyre den af karrieremæssigt.”

Han er skeptisk over for gode råd om, at et djøf-par bare kan skiftes til at køre karriereræs.

“Altså, dér får du den med, hov, skal jeg nu abdicere og gå markant ned på ambition midt i et karriereløb? Det er let at have en hensigtserklæring om, men svært i praksis. Og det er jo typisk djøf-manden, der står med den, fordi han fører i karrieretempoet i de yngre år, hvor parret får børn.”

Tør vi tage imod familieevenlighed?

10 pct. af Djøfs kvindelige medlemmer er på nedsat arbejdstid, viser ældre undersøgelser. Det gælder kun for fire pct. af mændene.

Det siger noget om, at forhandlingen i hjemmet oftere falder ud til, at det er kvinden, der drosler ned på karrieren, end manden, siger Lotte Bloksgaard fra Aalborg Universitet.

“Vi har nogle normer og forestillinger om, hvordan vi indretter os. De er fortsat med til at præge forhandlingen også i djøf-familien.”

Lone Rank hører ofte kvinder, der kommer til karrieresparring om jobsøgning, spørge:

’Kan jeg tillade mig at spørge ind til fleksibiliteten? Eller bliver jeg så bare droppet, fordi arbejdsgiverne jo så gerne vil have tilstedeværelse?’

“Men det skal man spørge om. Ønsker man at være på en familievenlig arbejdsplads, skal man vide, om den også er det. Det gælder både kvinder og mænd,” siger hun.

Lotte Bloksgaard peger på et dilemma afdækket i forskningen:

“Mange arbejdspladser har tilbud om familievenlighed. Men ofte bruges de ikke af medarbejderne. Det kan dels skyldes, at arbejdslivet i karrierejobs er så tillokkende, at det er svært at bremse op – vi taler derfor også om ’grådige’ organisationer. Og de frygter, ofte med rette, at en prioritering af familien vil stille dem dårligere i forhold til spændende arbejdsopgaver, forfremmelse og løn.”

”Mange arbejdspladser har tilbud om familievenlighed. Men ofte bruges de ikke af medarbejderne.”

Lotte Bloksgaard, Aalborg Universitet

Henter eller bringer du?

Så hvordan er arbejdskulturen på dit og mit job? Det fylder i samtalen derhjemme, siger Lone Rank.

Hvis arbejdsplads tilbyder mest fleksibilitet? Hvem kan lettest få opbakning fra chefen til at gå lidt ned i tid? Hvem kan nemmest tage Sigurd til fodbold hver tirsdag kl. 15? Hvem har mest ansvar og flest hastesager? Hvem kan bedst gå tidligt for at hente?

I starten af årtusindet drog to speciale-studerende fra statskundskab ind i departementerne på Slotsholmen og interviewede djøfere med små børn om, hvem der hentede og bragte.

Da de talte op, var svaret klart: Djøf-far bragte, djøf-mor hentede. Djøf-far tog morgentørnen, for så havde han friheden til at hænge ud på kontoret sidst på dagen, hvor det spændende sker, når cheferne kommer tilbage fra møder.

Men er det anderledes anno 2018? Hvad gør I? ◀

GUIDE:

To karrierer – et familieliv. Her kan det gå galt

Det kan være en udfordring at få to karrierer og et familieliv til at balancere. Men der er nogle opmærksomhedspunkter, hvor det især kan gå skævt, siger chefkonsulent i Djøf.

Af Tine Santesson

'Nu har jeg hentet børn hver dag i tre år, og jeg har sagt nej til en forfremmelse, så vi kunne få det hele til at hænge sammen – nu må det være din tur'. Der skal snakkes, og der skal forhandles, når et par skal have karrierer og familieliv til at gå op i en højere enhed. Og det skal gerne ske, inden tonen bliver bitter.

Men først skal der afklaring til hos hver af parterne, siger Frederik Iuel, chefkonsulent i Djøfs Karriere og Erhverv.

"Find ud af, hvad der er dit ønskemix mellem arbejde, privatliv og familieliv. Og derefter skal I tale, forhandle og prioritere sammen," siger han.

Frederik Iuel taler ofte med djøfere, der har udfordringer med at balancere karrieren, især når de har børn og en partner, der (også) vægter karrieren højt. Han peger på fem områder, hvor det kan give bensepænd.



” Tag løbende snakke om, hvad I hver især drømmer om.

Frederik Iuel, Chefkonsulent i Djøf

5 FALDGRUBER FOR FAMILIEN



1 Når den enes karriere bliver vigtigst

Det sker ofte, at den ene part får mere plads til at køre karriere, men næsten lige så ofte betyder det, at den anden part på et tidspunkt mistrives. Mange – ofte kvinder – kan godt være tilbøjelige til at sige, 'ok, jeg skruer ned, mens du giver den fuld gas, for ellers kan vi ikke få det til at fungere på hjemmefronten'.

🔴 RÅD: Tag de vigtige og nødvendige 'kampe' og lav eventuelt en aftale om, at I 'genforhandler' jævnligt. Tag løbende snakke om, hvad I hver især drømmer om. En løsning kan være, at I skiftes til at give den gas.

2 Når pengene bliver afgørende

Pengene skal ikke være argumentet for valg af karriere – eller for, at den ene part skruer op, og den anden skruer ned, for at få enderne til at mødes. 'Din og min karriere' skal træffes ud fra værdimæssige valg og ønsker.

🔴 RÅD: Lad være med at sætte jer for hårdt.

3 Når perfektion bliver en religion

Når man både vil bage det bedste brød, sidde i skolebestyrelsen, hente børn tidligt, køre den fede karriere og være den gode elsker.

🔴 RÅD: Indret jer praktisk – måske med hjælp fra barnepige, forældre og rengøringshjælp. Og lav faste aftaler om, hvem der gør hvad.

4 Når tilfældighederne råder

Hvis chefen pludselig kommer og vil forfremme dig, eller hvis du bliver kontaktet af en headhunter og bliver så beæret, at du siger ja til jobbet uden at mærke efter og tænke dig om. Eller hvis I får tilbudt et hus til en god pris og slår til, uden at I har fået talt igennem, om det nu også er et godt tidspunkt at flytte på.

🔴 RÅD: Tag altid din partner med på råd, når du tager nogle karriere-mæssige skridt, og tal konsekvenserne af jeres valg godt igennem.

5 Når chefen og dine kollegaer ikke forstår dit behov for fleksibilitet

Det kan være en særlig udfordring for en nybagt familie, hvis ikke arbejdspladsen viser forståelse og giver støtte.

🔴 RÅD: Er du på den rigtige arbejdsplads? Måske er det ikke lige nu, du skal være i et 'high performance'-job under stærk konkurrencepres fra både kunder og kollegaer.



Frederik og Ditte sørger for, at de har tid til at være sammen som familie. Hobbies og ego-tid er der derimod ikke meget af.

”Du har altid været mere ambitiøs end mig”

Ditte Normann Møller og **Frederik Giese** har ikke haft mange og lange snakke om, hvordan de skal få to karrierer og et familieliv med to små børn til at balancere. De finder ud af det hen ad vejen. Men det hjælper, at den ene har skruet ned for arbejdstiden.

Af *Tine Santesson* Foto *Jacob Nielsen*

Helt mod normalen er det Frederik, der har hentet børnene i dag. De har et 'hente-bringe-skema', hvor Frederik normalt kun står til at aflevere børnene. Vi sidder i stuen i ulvetimen, og Frederik smører marmelademadder til Axel på fire og Lea på to. Ditte er lige på trapperne.

Frederik er projektchef med fem medarbejdere under sig i Forbrugerrådet Tænk. En ambitiøs arbejdsplads, som han siger.

”Til trods for det er der ikke en forventning om, at man lægger mange ekstra timer. Men selvfølgelig med en fleksibilitet, der går begge veje.”

Han er dog ikke gået specifikt efter sådan et job.

”Men jeg sætter enorm pris på at få det foræret.”

Ditte er folkeskolelærer. Ingen af dem har lagt specifikke karriereplaner. Men de er begge meget ambitiøse, siger de.

”Men du har altid været mere ambitiøs end mig, og du har også *sagt*, at du er ambitiøs. Du har også nogle gange spurgt mig: 'Skal du ikke være leder',” siger Ditte.

Men det er ikke stjerner på skuldrene, der tæller for hende.

”Så på den måde passer vi jo meget godt sammen,” siger Frederik.

Det er dog ikke sådan, at Frederik har

en klar plan for, hvilken retning hans karriere skal tage.

”Jeg har ikke et bestemt mål, men jeg er altid meget ambitiøs i det, jeg er i. Men selv om jeg brænder meget for mit job, oplever jeg nu sjældent, at familien bliver valgt fra til fordel for arbejdet,” siger Frederik.

En af de ting, der har høj prioritet, er mandag eftermiddag, hvor de alle fire tager til svømning sammen i DGI-byen.

Da Ditte var på barsel med Axel, søgte hun et nyt job, hvor arbejdstiden var

”Tingene går op på mærkelig vis – også uden Excel-ark

Frederik Giese

30 timer om ugen. Det var ikke noget, de snakkede særligt meget om – det ville hun bare gerne for at få mere tid sammen med børnene.

”Og det kunne lade sig gøre, fordi vi ikke har brug for to fuldtidsindtægter,” siger hun.

Frederik arvede nogle penge, som han købte den første lejlighed for, og det har givet luft.

Det er ikke sådan, at de har sat sig ned og taget de store snakke om deres karriere hver især.

”Men vi er gode til løbende at tale om, hvad vi gerne vil. Og så synes jeg, at vi tit er heldige. Tingene går op på mærkelig

vis – også uden Excel-ark og den store planlægning,” siger Frederik.

Der har dog været nogle perioder, hvor det var lidt stramt. Axel blev syg, og i tre måneder var han næsten ikke i børnehaven. Ditte havde ham med på job, og så trådte bedsteforældrene fra Jylland og Frederiks bror også til.

Senere skiftede Ditte job efter barselsorloven med Lea. Og det var hårdt. Det var Frederik, der gjorde hende opmærksom på jobbet.

”Du er mere ambitiøs på mine vegne, end jeg selv er,” siger hun.

”Ja, men du syntes da selv, det var en god idé,” svarer Frederik.

Ditte tænker, at hun nok kommer til at bruge mere tid på jobbet, når børnene bliver større. Og et job, der kræver flere arbejdstimer, er også ok for Frederik.

”Men det handler om, at man er et sted, hvor det giver mening, at man bruger sin tid. Der skal dog være tid til at være sammen med sin familie,” siger han.

Hobbies og 'ego-tid' er der ikke meget af lige nu. Familien har hverken rengøringshjælp eller barnepige. Og for tiden får de heller ikke bragt måltidskasser til døren.

”Men måske er det dét, der skal være udkommet af den her snak,” siger Frederik. ◀

”Uffe er også ambitiøs, men ikke på samme måde som mig”

Uffe Foged Jespersen var super-ærgelig over at måtte springe i målet til et job som inhouse-advokat. Men nu skriver han med stolthed ’expat far, medrejsende husbond og domestic manager’ øverst på sin LinkedIn-profil. På hustruen **Helle Brydes** profil står der Novo Nordisk ’Head of Commercial IT – Region Latin America’.

Af *Tine Santesson* Foto *Jacob Nielsen*

Da Helle og Uffe i sommer skulle besøge nogle venner i Danmark, fortalte vennerne deres omgangskreds, at de skulle have besøg af en expat-familie fra Brasilien. Reaktionen fra alle, der hørte det, var: ’Spændende – hvilket job har han fået?’ Det faldt ikke en eneste af dem ind, at det faktisk er Helle, der har fået jobbet i São Paulo, og at Uffe er medrejsende husbond og primært tager sig af børnene, Emma på fire år og Arthur på et.

Men det er sådan, det hænger sammen. Helle og Uffe havde længe talt om, at det kunne være fedt at komme ud. Muligheden havde budt sig én gang tidligere, hvor Helle fik tilbudt en udstationering i Indien for Novo Nordisk. Men så fandt hun ud af, at hun var gravid, og så røg dén udstationering. For mens Helle har set en række af sine yngre mandlige kollegaer tage ud *uden* børn og komme hjem *med*, var det ligesom ikke en mulighed for hende, da hun ikke var den medrejsende hustru, men dén, der skulle bestræbe jobbet. Og som Uffe siger: ”Jeg kan jo ikke føde børnene.”

Uffe har en baggrund som sprogofficer og jurist – senest har han arbejdet som chefkonsulent og procedør hos Forbrugerombudsmanden. Men han sagde op, fordi han havde landet et meget attraktivt job som inhouse-advokat hos en dansk virksomhed. Sideløbende havde Helle igen søgt om at blive udstationeret.

Helle er cand.merc. i International Business og har en mangeårig karriere i Novo Nordisk bag sig. Og så skete der altså det, at hun og Uffe samtidig fik tilbudt et job, de meget gerne ville have.

Men hvordan tacklede I den udfordring?

”Vi havde jo talt om at komme ud rigtig længe. At få den oplevelse som familie at bo i et andet land og en anden kultur. Og vi var enige om, at vi ville slå til, hvis muligheden bød sig. Da det var Helle, der havde de største muligheder for at få et job i udlandet, var det naturligt, at jeg blev den primære på hjemmefronten,” siger Uffe.

Helle supplerer:

”Der er altid én, der må gå lidt på kompromis. For når man har små børn, er det min personlige holdning, at man ikke kan køre to meget ambitiøse karrierer på samme tid. Der er nok ingen tvivl om, at i vores forhold er det mig, der har fokus på at gøre ledelsesmæssig karriere. Og Uffe har altid støttet op om, at hvis jeg gerne ville noget mere, så er det dét, vi gør,” fortæller Helle.

Og det er bestemt ikke, fordi Uffe ikke er ambitiøs, understreger de begge.

”Men den opadstigende kurve er ikke så vigtig for mig, som den personlige og faglige udvikling er. Og i dag er vi jo 45 år på arbejdsmarkedet, så at tage tre år ud af hamsterhjulet – og så til et så eksotisk sted som Brasilien – var egentlig en ret let beslutning,” siger Uffe.

”Når man har små børn, er det min personlige holdning, at man ikke kan køre to meget ambitiøse karrierer på samme tid.”

Helle Bryde

”Det er nok derfor, det ikke har givet de store sværds slag, i forhold til hvis vi havde haft to sideløbende karrierer med fokus på karrierestigen.”

Hvad har I talt om med hensyn til dine muligheder, når I skal hjem igen, Uffe?

”Jeg, eller vi, havde da en del overvejelser i starten. Men vi besluttede, at nu skulle det være. Og så har jeg da et håb om, at en arbejdsgiver vil se mine personlige erfaringer som et plus.”

”Ja, og det siger da noget om éns personlighed, at man er villig til at tage nogle chancer og bare kaste sig ud i ting, selv om man ikke helt ved, hvor det ender,” siger Helle.

Det faglige er dog ikke lagt helt på hylden. Uffe har fået en aftale om at løse nogle konsulentopgaver for en dansk advokatvirksomhed, og det har han så småt taget fat på, og han har også planer om noget uddannelse.

Men lige nu nyder de bare, at børnene ikke skal proppes i flyverdragter, og at der er helt ro på om morgenen, fordi Uffe ikke skal på arbejde. ◀

Selv om Uffe Foged
Jespersen er begyndt at
arbejde lidt, har familien
stadig helt ro på om
morgenen i São Paulo.



Nina Groes og Magnus Heunicke har begge job, "hvor der ikke er nogen grænser for, hvad du kan sige ja til". Det kræver dybe snakke om, hvordan de bruger deres tid.



”Det er nemmere, når der er ligestilling i parforholdet”

Ægteparret **Groes/Heunicke** har begge til tider en hæsblæsende karriere. De støtter og bakker hinanden op, så godt de kan, for det skal jo også gerne hænge sammen med familielivet. ”Det er jo ikke en skid vigtigere at sidde i et 24syv-program end at se sin datter optræde.” Alligevel var det dét, der skete for Magnus Heunicke.

Af **Tine Santesson** Foto **Jacob Nielsen**

Det er tidligt torsdag eftermiddag i familien Groes/Heunickes køkkenalrum i lejligheden på femte sal på Østerbro i København. Dørene til terrassen er slået op, og vi sidder omkring spisebordet. Det er her, de plejer at spise morgenmad med deres piger og også aftensmad – hvis altså de er hjemme.

”I mandags havde Nina besøg af VL-gruppen, og i går var jeg ude at spise med Hans Engell – faktisk har vi ikke spist aftensmad sammen endnu, og vi synes ikke engang, at det er en stresset uge,” siger Magnus Heunicke, socialdemokratisk folketingsmedlem og tidligere transportminister.

”Og vi ses heller ikke i aften, for jeg skal ud og facilitere et netværk,” supplerer Nina Groes, direktør og stifter af strategibureauet Groes og Divers og tidligere direktør for Kvinfo.

Der er drøn på ægteparret Groes/Heunicke. Men i 2014 og et par år frem var det helt vildt.

Samme dag, hvor Nina tiltrådte som direktør for Kvinfo, blev Magnus udnævnt til transportminister. Dengang boede de i Næstved og havde omkring tre timers sammenlagt transporttid til og fra arbejdet. Deres to piger, Ella og Rakel, var henholdsvis ni og seks år gamle på det tidspunkt. Det var en sindssyg tid, som Magnus siger.

”Vi synes, dét med at spise morgenmad sammen i familien ikke bør være en sjælden luksus. Det bør være normen og

ikke undtagelsen. Men dengang var det undtagelsen,” fortæller Magnus.

Det betød, at pigerne tit spiste morgenmad i sfo'en eller også blev afleveret hos et vennepar 14 huse nede ad vejen, som havde jævnaldrende piger på sammen skole.

”Men at aflevere søvndrukne børn i mørke og spurte videre for at nå et tog – det var hårdt,” siger Magnus.

De havde selvfølgelig ikke selv timet, at de begge skulle tiltræde en betydelig post på samme dag. Men at de begge ville prioritere karriere, har altid ligget fast.

”Vi har været kæresten i mange år. Og vi har haft mange samtaler hele vejen igennem, der handlede om at være to, som gerne vil noget. Vi har altid vidst, at vi begge ville have indflydelse på vores samfund, og at det var vigtigt for os. Men også, at vi har en familie, som er vigtig for os – at vi er fire mennesker, der skal have plads,” siger Nina.

Det kan godt lyde som en udfordring?

”Ja. Men du ved ikke 100 procent, hvor svært det egentlig er, før du står i det. Og da jeg søgte mit første job i Moderniseringsstyrelsen, handlede det jo om, at jeg gerne ville have et spændende job. Til jobsamtalen fik jeg et spørgsmål omkring, at jeg var gift med Magnus, som også er ambitiøs.”

Hvad svarede du?

”Bare rolig. Det skal I slet ikke bekymre jer om.”

Nina griner af sig selv, for selv om de har klaret det, har det været, og er det stadig, noget af en kabale at få til at gå op.

Har I nogensinde overvejet, at én af jer eller begge skulle skruet lidt ned for karrieren?

”Nej. Men vi har virkelig snakket i dybden om, hvordan vi kan bruge vores tid bedst muligt. For vi har begge job, hvor der ikke er nogen grænser for, hvad du kan sige ja til,” siger Magnus.

”I mandags havde Nina besøg af VL-gruppen, og i går var jeg ude at spise med Hans Engell.”

Magnus Heunicke

”Der er jo situationer, hvor det bare er svært, og hvis der så også er et pres hjemmefra: ’Hov, du lovede at være hjemme til aftensmad – nu er det tredje gang i træk’. Men det hjælper jo intet med sådan et pres, og det er noget, jeg synes, vi er blevet virkelig gode til. Hvis én af os er særligt presset på arbejdet, så støtter vi hinanden,” siger han.

Ja, deres styrke er, at de formår og tænker over at give hinanden plads, supplerer Nina.

”Men det er også nemmere, når der er ligestilling i parforholdet. Det er vigtigt for os, at der er gensidighed og forståelse for, at vi nogle gange lige nu og her har brug for at lægge noget ekstra blod og kærlighed i et

projekt eller en opgave. Så vi har også en uskreven regel om, at vi ikke skriver sure sms'er, hvis én af os ikke kommer hjem til aftensmad som lovet. Men det er også meget, meget nemmere at give hinanden det rum og give hinanden den opbakning, når vi begge får lov til at folde os ud på en måde, som er vigtig for os."

Hvad gør I i hverdagen – den kan godt lyde lidt kaotisk?

"Selvom vi hader at bruge vores weekender på det, så har vi i de vilde perioder siddet med skemaer, hvor vi har krydset af, hvem der skal hvad, og hvem der gør hvad. Og før pigerne blev så store, at de selv kunne gå hjem, havde vi en grundregel: Den, der har problemet, har også ansvaret. Så hvis man alligevel ikke kunne nå hjem og hente, måtte man selv fikse den. Så var det éns egen opgave at ringe til vennerne, legekammeraternes forældre eller bedsteforældrene og bede om hjælp," fortæller Nina.

Men hun og Magnus kan også bare godt lide at have gang i meget, som hun siger.

"Der er måske andre, der er mere hjemme samtidig, end vi er. Men det er sådan, vi altid har levet, og vi kan lide at skabe ting, så vi finder ud af det."

Det peakede dog som nævnt i 2014 med en toppost til dem begge på samme dag.

"Det var så vildt. Tre kamerahold, der fulgte med os i toget mandag morgen, og jeg kom først hjem igen fredag aften i ministerbil," fortæller Magnus.

"Ja, vi kunne slet ikke nå at forberede os på det – og vi vidste heller ikke helt, hvad vi gik ind til," siger Nina.

Havde I ikke nogle diskussioner eller skænderier på det tidspunkt?

"Jo, det var ikke ligefrem vild lykke hele tiden. Og vi havde også det store problem, at vi pendlede langt hver dag. Men samtidig var det umuligt at træffe en stor beslutning om at flytte, for det var udelukkende overlevelse," fortæller Magnus.

Der var dog det plus, at pigerne havde bedsteforældrene i nærheden.

”Det er megasvært. Vi har jo fået børn, fordi vi gerne vil være sammen med dem. Men samtidig vil vi også gerne gøre en forskel på vores arbejde.”

Nina Groes

"De kunne godt se, at nu skulle de træde til. Så vi fik to faste aftaler: Min far hentede om tirsdagen og Magnus' forældre om torsdagen. Og min far lavede altid en stor portion mad, så der var til onsdag. Vi havde også rengøringshjælp – det har vi stadig. Og da vi havde allermest travlt, fik vi også hjælp til at vaske vores tøj," fortæller Nina.

Hvad siger jeres piger – giver de jer dårlig samvittighed nogle gange?

"Ja. Men vi er altså rigtig tæt på vores børn, så vi prøver virkelig at prioritere dem," siger Magnus.

Men særligt en episode har prentet sig ind i hans dårlig samvittighed.

"Dengang jeg for andet år i træk ikke kom til Ellas skolekomedie. Jeg havde sværget, at jeg ville komme. Og så står hun der på scenen og kan ikke få øje på sin far. Hun blev ked af det. Nøj, hvor var det hårdt at få at vide. Og hvor var det dumt. Det er jo ikke en skid vigtigere at sidde i et 24syv-radioprogram end at se sin datter optræde."

Nina medgiver, at det ikke altid er nemt.

"Det er megasvært. Vi har jo fået børn, fordi vi gerne vil være sammen med dem. Men samtidig vil vi også gerne gøre en forskel på vores arbejde. Og der er en masse gange, hvor man tænker: 'Øv, det kunne jeg godt have gjort bedre'. Dine ungers behov kan du jo godt på papiret udskyde til i morgen. Men vi øver os på at nå de mål, vi har sat os som forældre og kærestes. Det er noget, vi har fokus på og taler om, og som vi også prøver at efterleve i hverdagen," siger Nina.

"Det lyder lidt barskt og hårdt, det her," indskyder Magnus.

"Ja, det lyder lidt mere barskt og hårdt, end det måske er," siger Nina.

De får altid god mad, understreger Magnus. Det er typisk ham, der køber ind og laver maden. Nina rydder op. Magnus smider ofte noget kød og grøntsager i ovnen om morgenen, og langtidssteger det ved lav temperatur. Så er der mad klar til at sætte på bordet om aftenen – også selvom han ikke selv deltager.

Og så har de et mål om at delagtiggøre pigerne i de forandringer, de gerne vil skabe med deres arbejde, siger Nina.

"Vi har samtaler med dem om, hvad det er, vi gerne vil opnå, og hvorfor vi gør det. Der er ikke noget med at komme med undskyldninger til dem og sige: 'Øv, det er også arbejdets skyld'. Vi fortæller dem, at det er noget, vi gerne vil, og der er noget, vi gerne vil skabe, og derfor gør vi det."

Det hele er dog blevet nemmere, efter familien for to år siden tog beslutningen om at flytte til København – tæt på begges arbejde.

Skulle I være flyttet noget før?

"Ha, ha, ha – det svarer du på, Magnus, for jeg kunne godt være flyttet noget før," griner Nina.

"Altså, vi var ikke helt enige. Jeg elsker Næstved, og jeg er stadig meget i Næstved, for det er der, jeg er valgt," siger Magnus.

Men han kan klart set fidusen i at bo i cykelafstand til jobbet. For nu er det ikke mere undtagelsen, men reglen, at de spiser morgenmad med pigerne.

"Sådan en morgen, som vi havde i dag, hvor vi spiser sammen og gennemgår staveord med Ella. Jeg elsker det simpelthen."

Men nu er det eftermiddag, og vi rejser os fra spisebordet. Hverken Magnus' eller Ninas arbejdsdag er på nogen måde slut. Og på nuværende tidspunkt er det i hvert fald givet, at det for Ninas vedkommende bliver ud på aftenen, før hun kommer hjem, så i aften er de igen tre om bordet. ◀

GADGETS & APPS

Af Morten Bay, journalist og forfatter

Apples tablet er nu mindre, men langt kraftigere:

Ny iPad Pro vil virkelig gerne erstatte din laptop



Da Microsofts Surface beviste, at tablets også kunne bruges som andet end legetøj, kastede Apple sig ind i kampen med deres iPad Pro, der netop er kommet i en ny version. Ligesom de nye iPhones har 2018-udgaven af iPad Pro skærm helt ud til kanten. Det betyder, at den store version med 12,9-tommers skærm faktisk fylder

25 pct. mindre end sin forgænger. Derudover har iPad Pro fået ny CPU og grafikprocessor, der gør den op til 92 pct. hurtigere end tidligere – på grafiksiden kan den endda klare 1.000 gange så krævende opgaver. At tage noter med Apple Pencil er således en helt ny oplevelse, og du ikke behøver nu ikke nøjes med bruge en begrænset app-version

af Photoshop. Det samme gælder naturligvis for andre, mere krævende programmer. Endelig har Apple taget det overraskende skridt at udskifte Lightning-stikket i bunden med USB-C, hvilket gør iPad Pro langt mere kompatibel med tilbehør på markedet. Det sidste betyder også, at du faktisk kan lade din iPhone op med din iPad Pro.

TIL DEN LILLE SKÆRM

Disse apps skal du downloade i denne måned:



Copied

iOS

Har du nogensinde ønsket dig, at du kunne kopiere flere forskellige stykker tekst ad gangen og sætte dem ind forskelligt fra hinanden? Med Copied kan du administrere flere stykker tekst til indsætning ad gangen og kan hele tiden gå tilbage og finde tidligere kopierede bidder. Den virker med stort set alle apps og kan også bruges på Mac.



Lucidchart

Android iOS

Nogle gange er der bare ikke noget som et diagram til forklare en proces eller et koncept. Og ofte kan diagrammer også være en stor hjælp til at få dine idéer ned i grafisk form. Det kan Lucidchart hjælpe dig med. Du kan lave alt fra organisations-diagrammer til flowcharts, og du kan endda dele med andre, så kollegerne kan kommentere eller arbejde videre på dine idéer.



Google Pay

Android / WearOS

Jyske Bank har nu åbnet for, at alle kan bruge Google Pay, også selv om de har privatøkonomi i en anden bank (du skal dog stadig oprette en konto hos Jyske Bank for at bruge appen). Google Pay har mange fordele, såsom at du kan lægge alle dine forskellige kort ind i appen – inklusive medlems- og rabatkort. Og ud over betale i rigtige butikker kan Google Pay indtaste dine kortinformationer for dig, når du skal betale for noget på nettet.

Start-up:

Firma skriver jobansøgningen for dig

Hvis du søger job eller vil studere gennem kvote 2, behøver du ikke at skrive ansøgningen selv. Firmaet **Mimer** kan gøre det for dig. Vi har talt med en af stifterne, som står 100 procent inde for konceptet.

Af **Mads Matzon** Foto **Jacob Nielsen**

Få en anden til at skrive din jobansøgning og dit CV for 1.200 kroner. Du får mængderabat ved køb af flere. Det er konceptet hos firmaet Mimer, hvor du også kan købe kvote 2-ansøgninger til samme pris. Fire CBS-studerende lavede firmaet for cirka 11 måneder siden, og de har i den periode solgt omtrent 100 ansøgninger til deres kunder. Stifterne skriver ikke selv ansøgningerne, men har et netværk af skribenter, som de sætter i kontakt med kunderne. Vi har talt med Mads Koch Petersen, som er en af de fire stiftere.

❓ Er det ikke snyd, at I skriver for andre?

"Hvis jeg selv skulle skrive en jobansøgning, er jeg ikke i tvivl om, at jeg ville få mine forældre eller mine venner til at læse den igennem og komme med input. De fleste, der sender en jobansøgning, får andre til at læse den igennem. Hvorfor kan du så ikke i stedet få én, der rent faktisk er professionel, til at kigge det sproglige igennem og sørge for, at du udtrykker de ting, som du bør udtrykke?"

❓ Men hvis du viser ansøgningen til familie eller venner, så skriver du den stadig selv. Hos jer er der en anden, der skriver det hele. Er der ikke en forskel der?

"Jeg ser ikke problemet i at få en anden til at formulere de ting, du er god til.

Det er stadig den samme person, ansøgningen handler om. Der vil selvfølgelig altid være nogle, der er en lille smule konservative, og som synes, at det er en gråzone. Men generelt set er holdningen til os meget positiv."

❓ Så I kan stå inde for, at konceptet er etisk i orden?

"Det kan jeg 100 procent."

❓ Hvordan går det med forretningen?

"Det går fint. Vi har haft cirka 30 henvendelser de sidste 14 dage."

❓ Hvilken slags kunder har I?

"Vi har hjulpet folk, der har haft 20 års erfaring, men 80 procent af vores kunder har været unge mennesker, der enten studerer eller lige er dimitteret."

❓ Hvem er jeres skribenter?

"Vi har mange, der er uddannede inden for kommunikation, dansk, journalistik osv. De fleste er færdiguddannede, men vi har enkelte, der stadig læser."

”Jeg ser ikke problemet i at få en anden til at formulere de ting, du er god til.

Mads Koch Petersen, medstifter af Mimer

❓ Hvor mange af jeres kvote 2-ansøgninger har virket?

"Sidste år var det 88 procent, der kom ind på vores kvote 2-ansøgninger. Det er selvfølgelig ikke baseret på et superhøjt statistisk grundlag, men det er et tal, vi er rimelig stolte af."

❓ Hvad med jobansøgningerne?

"Dem har vi desværre ikke tal på."

❓ Er der nogen brancher, der har været særligt repræsenteret i de ansøgninger, I har lavet?

"Vi har haft meget inden for forretningsverdenen – inden for banker og analysearbejde. Størstedelen har været akademikerjobs."

❓ Hvad læser I på CBS?

"Vi er to, der læser International Business på første år, én, der læser det samme på andet år, og så én, der læser Digital Management." ◀

Af de cirka 100 ansøgninger, der har været igennem Mimer, har der været en lille overvægt af kvote 2-ansøgninger.

Mimers stiftere: Mads Koch Petersen, Nikolaj Bødker Wilckens og Magnus Christian Reckert. Den fjerde medstifter, Carsten Søndergaard, er ikke med på billedet. Firmaet vandt CBS StartUp Award 2018, hvilket udløste 75.000 kr.





Sager om insolvens
er blevet en stor
indtægtskilde for
Kammeradvokaten.
Den vækst har Boris
Frederiksen været en
afgørende drivkraft bag.

 OPRYDDEREN

Boris Frederiksen har gjort finanskrisen til en god forretning.

PENGEJÆGEREN

I offentligheden er **Boris Frederiksen** mest kendt som advokaten, man ringer til, når man vil finde ud af, hvor folk som Stein Bagger eller Britta Nielsen har gemt værdierne. Men bag mediebilledet er Boris Frederiksen en forretningsmand, der gennem sit arbejde med konkursboer har gjort Kammeradvokaten til landets største advokatfirma – vel at mærke på et tidspunkt, hvor virksomheden har mistet sit monopol som statens faste advokat.

Af *Sven Johannesen* Foto *Morten Germund*

Udleveringen fra Sydafrika af den bedragerimistænkte Britta Nielsen blev et medicirkus. I ugevis havde medierne oprullet historien om embedskvinden, der ifølge anklagemyndigheden lattede statskassen for 111 millioner skattekroner.

Mens politikerne rasede, embedsværket græmmede sig, og en folkedomstol arrangerede en velkomstkomité i Kastrup Lufthavn, hyrede Socialstyrelsen kammeradvokat Boris Frederiksen til at skaffe de stjålne millioner tilbage.

“Det er jo en ulykkelig sag, for det ser ud til, at der er begået kriminalitet. Derfor er der indgivet konkursbegæring mod Britta Nielsen, og på den yderste dag er det min opgave at skaffe flest penge hjem til kreditoren,” siger Boris Frederiksen om sin opgave.

Vi sidder en mørk fredag eftermiddag hos Kammeradvokaten i et anonymt mødelokale på sjette sal med udsigt over Vesterport i København. Boris Frederiksen skruer låget af en lille kildevand og uddyber:

“Det bedste kunne jo være, hvis vi kunne finde alle 111 millioner, men vi

skal i det mindste være sikker på, at vi, når vi lukker bogen, kan sige, at de penge, vi ikke har fundet, med største sandsynlighed er brugt. Det ville jo ikke rigtig være til at bære, hvis man kan udstå sin straf og så komme ud til 10 millioner, som man har gravet ned i haven eller gemt på en eller anden bankkonto,” siger han på sin venlige og professionelt veltalende facon, der gennem tiden ham gjort til en populær kilde for mange journalister.

Hvor starter man i sådan en sag?

“Det lyder banalt, men ved begyndelsen. Normalt ville jeg sætte mig ned med ledelsen fra et konkursbo og spørge: Hvad laver du, hvad ejer du, hvordan arbejder du, har du aktiver, hvem skylder dig penge, har du bil, hvis ja, er den så leaset, hvem har nøglerne og så videre.”

Sagen om Britta Nielsen er anderledes, da der er tale om en person og ikke en virksomhed, men også fordi hun ikke just har været til rådighed for udredningen.

“Derfor er vi gået i gang med at lægge puslespillet, selvom vi kun har 40 procent af brikkerne, og så prøver vi os frem. Hvis det ligner et tårn for neden, så er det måske også et tårn på toppen.”

Fra krise til krise

Boris Frederiksen er blevet advokaten, som man ringer til, når boet skal gøres op efter et bankkollaps, værdier opspores i en svindelsag, eller hvis et netværk af højtuddannede hustlere har plyndret den danske statskasse for milliarder. Gennem årene har han været involveret i ofte ganske eksponerede sager, der har hevet millioner hjem til kreditorerne og forgyldt Kammeradvokaten og Boris Frederiksen, der voksede op vest for København.

“Jeg ville egentlig gerne kunne sige, at jeg valgte at læse jura, fordi jeg virkelig havde tænkt over det. Men jeg havde ikke nødvendigvis en drøm om at blive advokat, da jeg som syvårig rendte rundt i korte bukser. Men man skulle jo gøre et eller andet, og jeg tænkte, at jura måske kunne give adgang til nogle interessante jobs. De første par år på studiet var ret kedelige, men så var der et eller andet, der klikkede.”

Efter et par år som dommerfuldmægtig arbejdede Boris Frederiksen med insolvens, indtil han i 1995 blev hyret til at opbygge Kammeradvokatens insolvensafdeling. I dag er han partner og bestyrelsesformand i Kammeradvokaten, og insolvensafde-

lingen er en af virksomhedens hovedindtægtskilder. En udvikling, der særligt tog fat efter finanskrisens kaskade af konkurser.

“Fra 2008 til 2011 beskæftigede jeg mig en del med fallerede ejendomsselskaber, og fra 2010 til 2013 lavede jeg i høj grad banker, som gik ned under bankpakke 3 og bankpakke 4. De senere år har jeg lavet ansvarssager, udbyttesagen og andre ting, der, selvom de er forskellige, ligger inden for den fælles ramme af svig, inddrivelse eller rekonstruktion,” opremser Boris Frederiksen.

“Det har været spændende at hoppe fra ét område i krise til et nyt område i krise. Og det er super-interessant at sætte et hold, der kan komme til bunds i de her sager.”

Mens Boris Frederiksen er hoppet fra krise til krise, er Kammeradvokaten vokset og vokset.

“Boris Frederiksen har spillet en central rolle i den vækst. Han er på mange måder personificeringen af ændringen af Kammeradvokatens rolle, og han har spillet en hovedrolle i at få dem til at rykke fuldt ind på insolvensområdet,” siger Frederik Waage, der er dr. jur. på Juridisk Institut på SDU og har skrevet disputats om Kammeradvokaten.

Højt betalt pengejæger

Ifølge Frederik Waage har Boris Frederiksen ry for at være dygtig, pragmatisk og også risikovillig.

“Han er en god forretningsmand og en effektiv inddriver. Mange jurister husker nok tilbage på konkursret som et relativt kedeligt procesfag på jurastudiet, der primært handlede om frister, konkursorden og masser af papirarbejde. Men flere af sagerne bag Boris Frederiksens konkursboer har været som taget ud af en spændingsroman eller et filmmanuskript fra Hollywood.”

“Samtidig arbejder han med andre statslige aktører fx bagmandspolitiet. På den måde rykker han ved den traditionelle opfattelse af, hvad en kurator plejer at gøre. Opfattelsen i staten er simpelthen den, at hvis den mistænkte Britta Nielsen har noget at skjule, så

skal Boris Frederiksen som statens dygtige og højt betalte pengejæger nok finde ud af det,” siger Frederik Waage.

Samtidig har det gennem årene ikke skortet på kritikere, der mener, at Boris Frederiksen i forskellige sager har været en for højt betalt pengejæger. Det synes han ikke selv.

“Hvis jeg skal ransage min egen selvopfattelse, så synes jeg, at meget af kritikken bygger på en falsk præmis. Og på en manglende vilje til at forstå,” siger han og nævner sin oprydning i ruinerne af Stein Baggers IT Factory som eksempel.

“Et salær på 40 millioner er et stor salær. Men faktum omkring IT Factory var, at vi som udgangspunkt havde – siger og skriver – nul kroner i kassen og kreditorer med krav for cirka 1,3 milli-

”Flere af sagerne bag Boris Frederiksens konkursboer har været som taget ud af en spændingsroman.”

Frederik Waage, dr. jur., Syddansk Universitet

arder kroner. Og vi endte faktisk med at uddele 350 millioner til kreditorerne, efter at vi havde fået vores honorar. Det gjorde vi jo ikke ved at smide en enkro-ne i en enarmet tyveknægt på et kasino.”

Boris Frederiksen forklarer, hvordan man måtte føre retssager i adskillige jurisdiktioner samt en større ansvarssag mod et revisionsfirma. Så kommer pointen:

“Er det dyrt at betale 40 millioner? Ja, det er objektivt mange penge. Men i virkeligheden bør man jo holde det op imod, hvad man får ud af det. Her fik kreditorerne jo faktisk et stort beløb, som de aldrig havde fået, hvis vi ikke havde gjort det.”

Jeg nævner en anden sag om konkursboet Sandgården, hvor først skifteretten og derefter landsretten vurderede, at

Kammeradvokaten samt to andre firmaer havde skrevet fem millioner kroner for meget på salærregningen.

Her lyder det ikke helt, som om I havde forventningsafstemt jeres honorar med kreditorerne?

“Sandgården var en ganske kompliceret sag med et falleret ejendomsselskab, så honoraret var stort, men det var arbejdet sådan set også. Så valgte en mindre kreditor at klage, fair nok, og skifteretten nedsatte vores honorar med fem millioner kroner.”

Det fik de tre kontorer til at indbringe sagen for Østre Landsret, som stadfæstede skifterettens afgørelse. I dag ville Boris Frederiksen have handlet anderledes.

“Jeg vil ikke have de der konflikter. Jeg gider dem simpelthen ikke. De er brødløse, de skaber negativ stemning, og de giver en forkert opfattelse. Set retrospektivt skulle vi have ladet den sag ligge i skifteretten.”

Bliver I i Kammeradvokaten vurderet hårdere end andre, fordi I historisk har arbejdet så tæt på staten, at folk ser jer som en slags offentlig myndighed?

“Der følger måske en særlig opmærksomhed med, fordi vi har et betydeligt forretningsomfang med staten, og fordi vi er involveret i en masse offentlige sager, der har betydning for samfundet. Men på den yderste dag er vi selvfølgelig en privat virksomhed. Vi er jo ikke en NGO, så vi har selvfølgelig et ønske om at drive en profitabel virksomhed,” siger Boris Frederiksen.

Han understreger, at det er fint, at der er interesse for Kammeradvokatens prissætning.

“Men hvis jeg skulle komme med et lille suk, så kunne det være interessant, hvis man ikke kun så på prisen, men også holdt det op imod, hvad man så fik for pengene.”

Monopolbrud

Kritikken af sammenhængen mellem pris og kvalitet har gennem tiden været lige så tilbagevendende som Kammeradvokatens årlige millionoverskud.

Det seneste årti har jævnlige budt på kritisk fokus på såvel Kammerad-

vokatens prissætning i sager, hvor de var kuratorer og dermed opererede til markedspris, som på måden, Kammeradvokaten har forvaltet sit monopol som statens advokat. Efter at undersøgelser viste, at staten i mange tilfælde betalte overpris for Kammeradvokatens ydelser, vedtog Folketinget i 2014 en ny aftale, der fjernede Kammeradvokatens monopol, som ellers havde været gældende siden 1936.

I 2016 kunne Politiken fortælle, at staten i årets første syv måneder kun havde sendt tre sager til andre advokater, mens cirka 2.200 sager fortsat havde hos Kammeradvokaten. Det fik

innovationsminister Sophie Løhde (V) til at sende et hyrdebrev til ministerier og styrelser, hvor hun indskærpede, at monopoldagene altså var ovre. I dag er der efterhånden skred i tingene, forklarer Frederik Waage.

“Status er, at selvom Kammeradvokaten fortsat klart er statens advokat, så er der efterhånden gang i et opbrud. Andre kontorer vinder sagskomplekser, staten hjemtager opgaver, og justitsministeren har fremsat lovforslag om, at ansatte i staten i større udstrækning selv skal kunne give møde i byret og landsret. Men der er fortsat behov for at diskutere, om

”*Det har været spændende at hoppe fra ét område i krise til et nyt område i krise. Og det er superinteressant at sætte et hold, der kan komme til bunds i de her sager.*

Boris Frederiksen er blevet kritiseret for at tage sig for godt betalt. ”Meget af kritikken bygger på en falsk præmis,” mener han.



staten selv bør opdyrke flere juridiske kompetencer, som man i dag bruger mange penge på at indkøbe hos private advokater,” siger Frederik Waage.

Jeg forelægger kritikken for Boris Frederiksen og spørger, hvordan han mener, at staten får bedst advokatbi-stand for vores skattepenge:

“Min eget take er, at det er fornuftigt, at staten har en ambition om selv at gøre det, der under alle omstændighe-der skal gøres, og som sker igen og igen. Så er der begivenheder, der sker hvert femte år, og her er min holdning, at man ikke her behøver at have den ekspertise *in house*. For hvis de folk aldrig får lov at øve sig på det, så er de alligevel ikke de skarpeste til at løse problemet, den dag det opstår. Nogle ting er det måske bedre at købe nede om hjørnet.”

“Når det er sagt, har vi og havde vi svært ved at genkende Moderniserings-styrelsens tal vedrørende sager til andre advokater i 2016. Tallet er reelt højere, og vi har længe set os som en hovedleveran-dør og ikke som én, der har monopol.”

Ifølge Frederik Waage tyder alt da også på, at Kammeradvokaten fremover vil statens foretrukne advokat.

“Kammeradvokaten kommer fortsat til at spille en hovedrolle, når det gælder ekstern juridisk rådgivning og statens retssagsførelse, men monopolen er under afvikling. Det vilde er, at kontoret alligevel har formået at have en enorm vækst, så Kammeradvokaten i dag er blevet landets største advokatkontor.”

Firmaets nye rolle er fortsat til debat. Fx i en sag, hvor skatteminister Karsten Lauritzen (V) er utilfreds med, at Kammeradvokaten har afvist at repræsentere staten, da man er hyret af modparten, kapitalfonden Altor.

Brændende platform

Det nærliggende spørgsmål er selvfølgelig, om der er en sammenhæng mellem Kammeradvokatens store vækst og det mistede monopol.

”Der er fort-sat behov for at diskutere, om staten selv bør opdyrke flere juridiske kompetencer, som man i dag bruger mange penge på at indkøbe hos private advokater.

Frederik Waage, dr. jur., Syddansk Universitet



BLÅ BOG BORIS KENNETH FREDERIKSEN

- Partner og bestyrelsesformand for Kammeradvokaten - Advokatfirmaet Poul Smith
- Født i 1963
- Cand.jur. fra KU i 1988
- Gift og har to børn
- Bor på Frederiksberg
- Spadserer på arbejde
- Foretrækker at holde ferie i Italien

“Det er to begivenheder, der ind-træder nogenlunde samtidig, men af forskellige årsager,” siger han.

Den første begivenhed var finanskri-sen, hvor Kammeradvokaten på grund af god timing stod klar til at håndtere de mange virksomheder, der faldt som dominobrikker.

“Vi var i den heldige situation, at vi var, hvor vi skulle være ressource- og kompetencemæssigt, da finanskrisen indtrådte. Det gav nogle muligheder.”

Alligevel medgiver Boris Frederiksen, at den anden begivenhed – det mistede monopol – også tvang en udvikling i gang i hos Kammeradvokaten.

“Hele processen med at gentænke relationen mellem vores firma og staten var jo noget, som vi, baseret på kritikken af den gamle afregningsmodel, også syntes, vi havde behov for. Og det var jo en kærkommen anledning til at se på, hvad vi tjener og ikke tjener penge på, og hvad der er vigtigt og mindre vigtigt.”

Sagde du virkelig, at I også syntes, at I havde behov for at gentænke jeres relation med staten? Det må da have været noget af et slag for jer at miste jeres monopol?

“Ville man ønske sig det? Hmm. De fleste er jo nok som mennesker tilbøjelige til at sige, at man ved, hvad man har, men ikke hvad man får. Men i stedet for at se det som en trussel valgte vi at se det som en mulighed for at satse på at udvikle andre markeder – uden at sætte vores særlige forhold til staten over styr. Det frigjorde en masse energi internt, at vi vidste, at nu blev det her monopol afskaffet.”

Det gav jer vel også det, man med en kliché kalder for en ’brændende platform’?

“Så længe det ikke brænder for meget, så gør det ikke noget, at man har folks opmærksomhed. Der er jo ikke nogen, der ønsker at stå i et hus, der er i flammer.” ◀

Det var ikke just en barnedrøm for Boris Frederiksen at blive jurist, og de første år på studiet var "ret kedelige, men så var der et eller andet, der klikkede".



Rigsfællesskabet:

Hvor mange mennesker skal der til at drive en stat?

Samtalen om grønlandsk uafhængighed hører op, så snart nogen spørger, om Grønland har indbyggere nok til at kunne blive en levedygtig, uafhængig stat. Martin Breum forsøger at finde et svar.

Af **Martin Breum** Foto **Christian Klindt Sølbeck/Ritzau Scanpix**

Der findes ét spørgsmål, som oftere end noget andet får al videre samtale om Grønlands muligheder for selvstændighed til at forstumme.

Jeg har hørt det igen og igen i forskellige varianter. Spørgsmålet lyder: "Er der overhovedet nok mennesker i Grønland til at drive en uafhængig stat?"

Skeptikerne mener, at svaret selv-

sagt må være nej. Tesen lyder, at det aldrig vil være muligt at mobilisere *brain power* nok til en moderne stat i en grønlandsk befolkning på kun 57.000 mennesker.

Allerede i 1998 formulerede den bredt respekterede grønlandske diplomat, forfatter og præst Finn Lynge afvisningen i pamfletten 'Selvstændighed for Grønland?' Uafhængighed og dannelsen af en selvstændig stat i Grønland lå uden for fornuftens grænser, mente han.

"Der skal mere til," skrev han.

"Selvstændighed for Grønland vil kræve et andet uddannelsesniveau for grønlanderne end selvstændighed for en øgruppe med 55.000 mennesker i det sydlige Stillehav eller i Caribien. Vi har her en kombination af tilvandt levestandard og ekstremt vanskelige klimatiske forhold i et meget stort og svært tilgængeligt land, der faktisk nødvendiggør, at en relativt højere andel af befolkningen får en højere uddannelse.



For nylig indgik formanden for Naalakkersuisut, Grønlands Selvstyre, Kim Kielsen (S), en aftale med statsminister Lars Løkke Rasmussen (V) om finansiering af nye lufthavne i Grønland.

Der skal mange flere helikopterpiloter til at se efter de 55.000 mennesker, der bor i Grønland, end der er behov for til de 50.000 færinger. Vil det grønlandske folk være en selvstændig nation i en moderne verden med den standard, vi kender, må det — på grund af sin meget lave befolkningstæthed — præstere en relativt højere akademisk og teknisk standard end nabolandene Island og Canada.”

Selvfølger er der nok

Afvisningen er siden formuleret på mange måder, men det har ikke dæmpet selvstændighedstrangen. Stort set alle toneangivende politikere i Grønland arbejder i dag på løsrivelsen; kun tidsperspektivet er de uenige om. Og omkring tre fjerdedele af vælgerne støtter visionen. Som politologen Ulrik Pram Gad fra Aalborg Universitet skrev i 2016: “På den måde er *at blive uafhængig* en del af den grønlandske identitet”, og Finn Lynges udfordring fra 1999 afvises i dag bredt i Grønlands politiske lag.

”Selvfølgelig vil der være tilstrækkeligt med dygtige folk i Grønland. Der er gode tal på uddannelsesområdet,” siger eksempelvis Sara Olsvig, der indtil for nylig var leder af partiet Inuit Ataqatigiit og den grønlandske opposition.

”Vi har et fantastisk universitet, der uddanner flere og flere. Vi har lige fået oprettet en uddannelse i offentlig ret, som har alt for mange ansøgere. Uddannelsen til arktisk ingeniør har stor søgning, og vores større byer bliver i stadig højere grad uddannelsesmetropoler,” siger hun.

Sara Olsvig er antropolog fra Københavns Universitet, og hun var en af de få i Inatsisartut, det grønlandske parlament, med en videregående uddannelse. Få dage efter vores samtale sagde hun dog uden varsel farvel til både sin formandspost og sin plads i Inatsisartut, mens hun kritiserede Grønlands politiske miljø for at mangle “dialog, saglighed og grundighed”. Det ændrer dog ikke på hendes opfattelse af, at der er rigeligt med talent i Grønland. Problemet er, at mange bremses af sociale dårligheder og en utilstrækkelig folkeskole.

”Hvert år ser vi den ene nye jurist, læge og statskundskeber efter den anden, og det samme med de håndværksmæssige fag. Men tallene for folkeskolen er stadig alarmerende, og vi mangler en mere dybdegående indsats på det sociale område. Den store udfordring er ikke, at folk ikke tager en uddannelse, men de forhindringer, der gør, at de ikke tager en uddannelse,” siger hun og peger på behovet for fremmedsprog.

”Vi skal af med det tabubelagte forhold, vi har til sprog. Grønlandsk vil altid være fundamentet. Men vi skal være åbne for at lære andre sprog, der kan bruges de steder, hvor vi kan få en forholdsvis billig uddannelse, og så skal det gøres mere acceptabelt at tage ud af landet og komme hjem igen, selvom man måske ikke mere helt slår til på grønlandsk. Vi skal af med de barrierer, vi af og til sætter op for os selv,” siger hun.

Mængden af udlændinge

Tidligere har jeg bedt lektor emeritus Birger Poppel fra Ilisimatusarfik, universitetet i Nuuk, om hjælp til at forstå selve udfordringens natur. Poppel har forsket i arktiske samfundsforhold i en lang årrække:

“Den reelle, relevante udfordring består i at erkende, at det ikke er muligt med en befolkningsstørrelse som den aktuelle at dække alle en selvstændig stats funktioner og opgaver,” skrev han til mig fra Nuuk.

Han drejede Finn Lynges udfordring fra 1998 og spurgte i stedet: Hvor mange udenlandske eksperter vil et uafhængigt Grønland være villig til at rumme? Hvor går grænsen, før befolkningen i et uafhængigt Grønland ikke længere vil føle sig uafhængigt?

Han fortalte en anekdote.

“Da jeg i 1984 flyttede hertil og skulle på kommunkontoret, fik jeg en overraskelse. Stort set alle HK-ansatte i basisstillinger i det store kontorlandskab i stueetagen — altså assistenter og overassistenter — var tilkaldte danskere, på trods af at der netop inden for HK-området gennem en længere periode var uddannet grønlændere. Først i Danmark og dernæst i Grønland.

FAKTA OM GRØNLAND

► I 2016 boede der 50.094 mennesker i Grønland, som var født i Grønland, og 5.766 født uden for Grønland.

► I 2017 havde 60,3 pct. af de 16-74-årige født i Grønland kun grundskoleuddannelse (2002 = 76 pct.) 902 personer født i Grønland havde en kort videregående uddannelse, 379 en bachelor og 394 en kandidatuddannelse eller mere. 1.689 personer havde en professionsbacheloruddannelse. Tallene tager ikke højde for et stort antal praksis-uddannede i de primære erhverv, herunder fiskeriet.

► Arbejdsstyrken var i 2016 i snit på 28.693 personer (godt 2.700 arbejdsløse). Af de beskæftigede var 3.626 født uden for Grønland; af dem var 1.300 beskæftiget i det offentlige; dog ikke alle på højt niveau: 1.636 af de 16-74 årige født udenfor Grønland havde kun en grundskoleuddannelse. Antallet af højtuddannede i Grønlands offentlige sektor, der ikke er født i Grønland, gøres ikke op, men tallet lå i 2017 antagelsesvis på ca. 700.

► Domstolene, politiet og Arktisk Kommando hører under de danske myndigheder.

Kilder: Grønlands Statistik, Djøf, AC



Martin Breum er freelance-journalist og forfatter til en række bøger om Grønland, Danmark og Arktis. Senest ‘Hvis Grønland river sig løs – en rejse i kongerigets sprækker’.

Nu – godt 30 år efter – er stort set alle administrative stillinger i kommunerne (bortset fra nogle AC-stillinger og topledelsen) besat med dobbeltsproget grønlandsk arbejdskraft,” skrev han.

Uddannelsesniveauet i Grønland er stadig langt lavere end i Danmark og resten af Norden. Skolerne – især i bygderne – kæmper med at levere undervisning af acceptabel kvalitet. Grønlænderne lever spredt på mere end 70 lokaliteter, og det er uhyre svært at rekruttere til de mindre bygder.

Grønlands Økonomiske Råd med tidligere overvismand Torben M. Andersen som formand har peget på manglen på uddannelse som en af Grønlands mest graverende udfordringer, men der findes lyse sider.

Stadig flere tager en ungdomsuddannelse. De fem kommuner arbejder sammen med arbejdsgivere og lærere om et større kvalitetsløft støttet af danske fonde. I 2019 åbner på grønlandsk initiativ en gymnasieretning, hvor eleverne skal studere både i Grønland, Danmark, Island og på Færøerne. Seminariet i Nuuk har haft seriøse problemer, men der ryddes op.

Universitetet udvider løbende. Unge grønlandske medicinere kan nu tage en fuld speciallægeuddannelse som almenmedicinere i Grønland. Et tæt samarbejde med DTU skaber dynamik i de tekniske uddannelser, Air Greenland uddanner stadig flere, helt til de sidder i cockpittet, og der er fornyet fokus på de mange professionelle fiskeres og fangeres uformelle kundskaber.

Hvilket land skal Grønland være?

Kompetencebehovet i et fremtidigt, uafhængigt Grønland er vanskeligt at gøre op. I 2016 var der cirka 700 akademikere og andre fagfolk ansat i Grønlands offentlige sektor, som ikke var fra Grønland, og dertil kommer selvsagt et antal i den private sektor. Men det betyder ikke, at man hurtigt kan slutte sig til, hvor stort behovet vil

være, hvis Grønland engang skulle blive uafhængigt.

Ingen ved, hvornår eller om uafhængigheden bliver aktuel. Og det er i øvrigt vanskeligt at forudse, hvordan landets egen befolkning og de udefrakommende vil reagere, hvis dagen engang kommer. Bliver det fx nødvendigt at erstatte de danske soldater i Arktisk Kommando? Eller vil Grønland klare sig uden eget forsvar som Island? Skal alle i et uafhængigt Grønland behandles for alle sygdomme i Grønland, eller vil man finde løsninger i andre lande? Vil

”Alt skal jo ikke være grønlandsk, vi bliver nødt til at have en vekselvirkning med andre samfund.

Ove Rosing Olsen, tidligere ansvarlig for det grønlandske sundhedsvæsen

grønlænderne lære at leve med et større antal udlændinge blandt sig?

Birger Poppel mener ligesom mange politikere i Grønland, at en omlægning af den offentlige forvaltning formentlig vil kunne afhjælpe lidt af behovet. Grønlands administrative systemer er stadig, mener han, “kopisystemer af dansk forvaltning”.

I vores korrespondance foreslår han en anden forståelsesramme:

“Den reelle, relevante udfordring består i at erkende, at det ikke er muligt med en befolkningsstørrelse som den aktuelle at dække alle en selvstændig stats funktioner og opgaver,” skrev han.

Der skal med andre ord træffes mange politiske valg, før man kan præcisere behovet:

”Et overordnet mål kunne være at sikre uddannede grønlandere til en vis andel af jobs i administrationen i selvstyret og kommunerne – herunder udenrigstjenesten, forsvar og kystinspektion, socialvæsen, sundhedsvæsen, uddannelsessektoren, trafiksektoren.

Plus de private erhverv: Handel, service, turisme, bygge- og anlæg, fiskeri og fangst og landbrug og mineindustrien,” skrev Poppel.

Antallet ikke afgørende

Lægen Ove Rosing Olsen blev som medlem af Grønlands landsstyre i 1996 den første politisk ansvarlige for hele Grønlands sundhedsvæsen, da Grønland overtog ansvaret fra Danmark. I dag er han ikke længere i sundhedsvæsenet, men han følger nøje med.

“Der er mange grønlandske læger nu, og en del er gået videre som speciallæger. Op mod halvdelen af vores sygeplejersker er grønlandere,” siger han.

Han mener, at det udmærket kan lade sig gøre at uddanne tilstrækkeligt mange i Grønland til at drive en uafhængig stat.

”Alt skal jo ikke være grønlandsk. Vi er nødt til at have en vekselvirkning med andre samfund. Jeg drev sundhedsvæsenet, så det havde en grønlandsk identitet, men det var en multikulturel arbejdsplads,” siger han.

Problemet er i hans optik ikke primært, at befolkningen er lille, men at politikerne ikke vil samle befolkningen i færre enheder og nedlægge nogle af de mindste bygder.

“Ingen tør gøre noget ved det. Det er paradokset i vores samfund. Afstanden mellem befolkning og politikere er så lille, at ingen vil træffe de ubehagelige beslutninger, der skal til, for at få samfundet til at køre bedre,” siger han.

Mangel på kvalificeret arbejdskraft er allerede et tungt problem for mange private og offentlige virksomheder i Grønland. Der mangler alt fra håndværkere, ingeniører, sundhedsplejersker, pædagoger og jurister. Grønland udvikler sig hastigt, og det samme gør mængden af opgaver, der skal løses. ◀

Q&A:

Tre veje til fremtiden

Rent praktisk vil det være en fordel for Grønland at beholde rigsfællesskabet. Men de identitetsmæssige spændinger i forhold til Danmark vokser og vokser, siger professor **Rasmus Gjedssø Bertelsen**.

Af **Martin Breum** Foto **PR-foto**

Tre scenarier for Grønland og Danmark er til debat for tiden:

- a) Grønland bliver i rigsfællesskabet med Danmark.
- b) Grønland bliver en suveræn stat.
- c) Grønland bliver en suveræn stat, men tæt knyttet til Danmark i fri associering eller i en føderation, og Danmark løser fortsat en række opgaver i Grønland.

Professor Rasmus Gjedssø Bertelsen, der er født i Danmark, opvokset i Island og nu Barents Chair in Politics ved Tromsø Universitet, følger diskussionen nøje.

"Udfordringerne for et suverænt Grønland vil være betydelige, især økonomisk og pga. det udekkede behov for human kapital. Rent praktisk vil rigsfællesskabet være langt at foretrække," siger han og fortsætter:

"Det er frustrerende at være afhængig af udefrakommende eksperter, men en opløsning af rigsfællesskabet vil ikke løse problemerne i Grønland på kort sigt."

Bloktilskuddet fra Danmark dækker 52 procent af det offentlige budget i Grønland, men det handler ikke kun om penge, mener Bertelsen:

"De identitetsmæssige og politiske spændinger bliver større og større. Danmark har længe formuleret en relativt snæver identitet om sprog, etnicitet, kultur, oprindelse og religion, og dem, der ikke har været omfattet, er enten gået eller er på vej ud. Man kan ikke på én gang benytte sig af en stadig snævrere nations-identitet og samtidig holde sammen på en multietnisk, multiproglig nation med oversøiske elementer," siger han.



Rasmus Gjedssø Bertelsen er Barents Chair in Politics ved universitetet i Tromsø. Han har svært ved at se, hvorfor Grønland i fremtiden skulle ønske at fastholde rigsfællesskabet med Danmark.

❓ Men hvem skal klare de tunge opgaver, som Danmark tager sig af, hvis Grønland river sig løs?

"Der er over 200 nationer i FN, som har meget forskellige måder at løse udfordringerne på, og Grønland vil jo ikke være Palle-alene-i-verden. Det er stadig uklart, hvilke samarbejder man kan lave med Island, Canada, EU eller med den nordiske kreds," siger Bertelsen.

Sikring af Grønlands suverænitet mener han fx, at andre vil kunne bistå med, sådan som NATO gør i Island.

"Det danske søværn gør et kæmpe arbejde i Nordatlanten med søredning osv., men militært har Danmark jo ikke kunnet forsvare noget som helst i Nordatlanten siden Napoleons-krigene," siger han.

❓ Tanken om løsrivelse og fri associering med Danmark er central i den grønlandske debat. Ser du fordele ved den model?

"En slags dansk Commonwealth kan have en følelsesmæssig værdi i en periode og sikre, at rigsfællesskabet ikke udløber helt. Kongefamilien er populær i Grønland, og sådanne bånd betyder noget," siger Bertelsen.

Han minder om, at Christian X forblev konge af Island, da Island blev selvstændigt i 1918. Det danske forsvar og diplomati stod til rådighed i 25 år – med mulig forlængelse. Det var godt for Island i 1918, mener Bertelsen, men det var før EU, det nordiske samarbejde, NATO, Arktisk Råd m.v.

"En føderation med Danmark kan måske bruges, hvis det ikke lykkes at få det multilaterale til at fungere. Men jeg har svært ved at se, hvorfor Grønland i fremtiden skulle ønske at fastholde Danmark som fast bindeled til resten af verden," siger han.

❓ Måske for at trække på de gratis uddannelser?

"Grønlandere kan få gratis uddannelser i hele Europa. Det er dyrt i England, men det er det jo for alle. Det med de gratis uddannelser i Danmark er et zombie-argument, som afspejler, at mange i Danmark ikke kender mulighederne i Norden og EU," siger Bertelsen. ◀



SORAYA REDONDO

- 2019 Cand.jur., Københavns Universitet (forventet)
- 2017 Bachelor i jura, Rijksuniversiteit Groningen, Holland
- 2015- Ansæt i Skate Pro i Aarhus, nu som teamkoordinator
- 2014-2015 Udvexlingsophold, jura, Aarhus Universitet
- 2013-2014 Redaktør af Groningen Journal of International Law
- 2013-2014 Studenterhjælper, WHO, Groningen, Holland
- Behersker en række sprog, bl.a. fransk og spansk, på højeste niveau

OM AARHUS SYMPOSIUM

Siden 2011 har studerende fra Aarhus BSS (tidligere Handelshøjskolen) hvert år organiseret Aarhus Symposium, som har til formål at skabe kontakt mellem nutidens topledere og de studerende, der forventes af blive fremtidens ledere.

I år var temaet 'Creating connections', og blandt talerne var Lego-topchef Niels B. Christiansen, headhunter Inge Berneke og CEO Søren Skou fra A.P.Møller - Mærsk.

I forbindelse med symposiet 2. november blev der også gennemført en essay-konkurrence for studerende. Indlægget her på siden blev kåret som vinder.

Essay:

Rødderne, de hurtige og broen imellem

Gentænk klasseværelserne er budskabet i dette essay, som vandt konkurrencen ved årets **'Aarhus Symposium'**.

Af Soraya Redondo

Som en del af millennium-generationen var min skolegang ikke meget anderledes, end hvad de fleste elever oplever i dag. Setuppet var simpelt: Fire vægge, én lærer, der forelæste om 2. Verdenskrig eller det periodiske system, og en flok klassekammerater.

Det er en uddannelse, hvis rødder kort opsummeres af 'de tre store R'er' – generelt (og humoristisk) kendt som 'reading', 'riting' and 'rithmetic' (læsning, skrivning og regning) – samt en *one-size-fits-all*-struktur, der ikke undergår megen forandring fra år til år.

Dog var der noget, som forandrede sig hurtigt omkring os: Teknologien. Den ene dag gik jeg rundt med min tunge walkman og gamle bånd, så kom CD-afspilleren på mode, og et par år senere havde jeg adgang til alle sange i verden – med ét enkelt klik.

Teknologien udvikler sig eksponentielt i en hastighed, vi slet ikke kunne forestille os for bare 10 år siden. Vi står på kanten af den fjerde industrielle revolution. Vores verden revolutioneres fra alle sfærer i samfundet. Skolerne prøver at få vejret, men mærkeligt nok opdager de, at selv om de tilpasser sig, sker det ikke hurtigt nok. Tænk på, at omkring 65 procent af vores børn kommer til at arbejde i jobs, der ikke engang er opfundet endnu!

Vi er nødt til at bygge bro over den stadig større kløft mellem uddannelse og arbejdsmarkedet, så vi ikke efterlader vores elever på dybt vand, når de forestiller sig deres karrierer. Det er ikke længere den store fisk, der spiser den lille – men den hurtige, der spiser den langsomme.

” Giv en mand en fisk, og han har mad for en dag. Lær ham at fiske, og han har mad for livet.

Maimonides

Hvis vi kigger på de utallige jobopslag, der findes online, tager det ikke lang tid at komme til den konklusion, at ét sæt af evner ser ud til at være i høj efterspørgsel: Kommunikation, resiliens, samarbejdsvilje, selvledelse... listen kunne (næsten) fortsætte uendeligt. De kan alle beskrives under én betegnelse: *Soft skills*. Alligevel formår vi ofte ikke at inkludere dem i pensum i vores skoler. Vi er alle født lige, men vi er alle unikke i vores natur og vores evner, hvorfor et *one-size-fits-all*-system er forældet og for kortsynet til den nuværende hastighed på arbejdsmarkedet og den stigende grad af automatisering.

For at passe til de ekstraordinære tider, vi lever i, må 'de tre store R'er' opdateres. Lad os forestille os det førnævnte simple setup med fire vægge, en lærer og en række elever.

Men denne gang er forelæsningsen ikke om Versailles-traktaten eller Pythagoras' læresætning. Denne gang er det et virtuelt spil, hvor alle eleverne deltager og skal arbejde sammen for at vinde. For at nå videre til næste niveau skal deltagerne have tilegnet sig nogle bestemte evner inden for eksempelvis kommunikation, innovation eller problemløsning. Der er endda mulighed for feedback, så spillet kan tilpasses hver enkelt deltagers læringshastighed.

I løbet af den næste uge simulerer eleverne måske skræddersyede, virkelige scenarier såsom en øve-jobsamtale med Virtual Reality, hvilket blandt andet forbedrer deres evne til at lytte og deres overtalelses- og nonverbale kommunikationsevner.

Der er ikke længere tale om traditionelle undervisningstimer. I disse timer

blev adaptive læringsplatforme brugt til at hjælpe eleverne med at udvikle deres *soft skills*. Hvert individ har opdaget, hvordan man kan gentænke hele oplevelsen af undervisning, og hvordan man kan udvikle elevernes fulde potentiale.

Brugen af adaptive, digitale læringsplatforme kan være den bro, der forbinder uddannelse og arbejdsmarkedet, hvis de benyttes proaktivt og mere aktivt, end det er tilfældet nu. Ved at have mere fokus på individet kan vi adressere den enkelte elevs svagheder og styrker, og vi kan videregive de nødvendige *soft skills* til vores elever, så de kan blive mere resiliente og opfindsomme.

De vil blive i stand til at håndtere nye udfordringer med selvtillid og beslutsomhed. I en stadig mere automatiseret verden vil *soft skills* være afgørende på arbejdspladsen, og deres betydning stiger med 24 procent de næste to årtier.

Adaptiv læring kan understøtte kultiveringen af disse fra en tidlig alder og kan transformere uddannelsernes rødder ved at modernisere 'de tre store

R'er' til 'Relearn, Resourcefulness, and Resilience' (genlære, opfindsomhed og resiliens).

Kan vi stoppe automatisering? Bestemt ikke. Men vi behøver ikke at konkurrere mod maskinerne – vi kan i stedet arbejde sammen med dem. Teknologi kan også revolutionere klasseværelserne. Og adaptive, digitale læringsværktøjer er første skridt på vejen mod at sikre, at vores elever aldrig bliver de langsomme fisk, der bliver spist af den hurtige kompleksitet og automatisering, der kommer med den fjerde industrielle revolution. ◀

Soraya Redondos essay var et svar på den konkrete udfordring: "How to achieve a specific competence that will be important on the future labour market." Den var formuleret af Ulrik Juul Christensen, som er ekspert i læringsteknologi og CEO i firmaet Area9 Learning.



Vinderen af essaykonkurrencen, Soraya Redondo, modtager sin præmie på 10.000 kr. Til venstre overvismand og professor, Michael Svarer, der afløser professor Philipp Schröder som bestyrelsesformand i den studenterdrevne organisation Aarhus Symposium.

RESUME

- ▶ I sin seneste bog, 'Go Back to Where You Came From', kortlægger den amerikanske historiker Sasha Polakow-Suransky højrepopulismens frem-march i Europa og beskriver, hvordan de europæiske indvandrings-fjendtlige partier har forvandlet det politiske landskab.
- ▶ Danmark er et af de lande, Polakow-Suransky sætter fokus på i bogen, hvor han udpeger særlige kendetegn ved den danske højrepopu-lisme. Han bruger begrebet velfærdschauvinisme til at beskrive målet om at have en stærk velfærdsstat, der udelukkende er for indfødte borgere.
- ▶ Forfatteren betegner også den danske højrepopulisme som speciel i den forstand, at højrefløjspartier har været på den politiske scene i lang tid. Langsomt er det skridt for skridt lykkedes at gøre synspunkter, der engang blev set som ekstreme, til mainstream-holdninger.
- ▶ Denne udvikling truer imidlertid nogle af de helt grundlæggende værdier i demokratiet, mener Sasha Polakow-Suransky og refe-rerer fx til smykke-loven og ghettoloven, som han anser for at være klokkeklar diskrimination baseret på race og religion.

Dansk Folkeparti behøver ikke engang sidde i rege-ring for at få partiets idéer gennemført, poin-terer forfatter Sasha Polakow-Suransky.



Amerikansk historiker:

Dansk højrepopulisme er en politisk genistreg, der truer demokratiske værdier

Danmark har sin egen afart af højrepopulismen kendetegnet ved en velfærdschauvinisme, der kæmper for velfærdsydelser kun for rigtige danskere. Efterhånden er dansk politik så højredrejet, at basale demokratiske kerneværdier er ved at erodere, siger amerikansk historiker, der har analyseret populismens fremmarch i Europa med fokus på bl.a. Danmark.

Af *Annemette Schultz Jørgensen* Foto *Claus Bonnerup/Ritzau Scanpix*

Den største trussel mod vores demokrati kommer hverken fra den voksende terrorisme, Islams udbredelse eller de tiltagende flygtningestrømme, sådan som dagens europæiske højrepopulister i stigende grad hævder. Den kommer i virkeligheden fra dem selv, mener den amerikanske historiker og forfatter Sasha Polakow-Suransky.

For ved at spille på frygten for de fremmede har populismen fået kørt angsten for global islamisering så meget ud af proportioner, at hele den politiske arena nu af sig selv indfører både udemokratisk og frihedsberøvende udlændingelovgivning og derfor nu er langsomt i gang med at underminere de værdier, der gør vores samfund frie.

Det gælder ikke mindst i Danmark, hvor højrepopulismen ifølge Polakow-Suransky har fået sin egen særlige variant, der forener kampen for velfærd og modstanden mod flygtninge og indvandrere i én og samme sag. Og som er ført an af Dansk Folkeparti, der ikke en-

gang behøver at kæmpe for at komme i regering for at få sine idéer gennemført. Indvandrerfjendtlig politik er nemlig blevet den nye norm i Danmark, lyder analysen fra den amerikanske historiker, der bl.a. henviser til, at de etablerede partier selv indfører smykke- og ghettolove og stiller forslag om at udlicitere flygtningeopgaven til fremmede lande.

I sin seneste bog, 'Go Back to Where You Came From', beskriver han højrepopulismens fremmarch i Europa, og hvordan de europæiske indvandringsfjendtlige partier har forvandlet det politiske landskab. Og han forudser, at de vil fortsætte samme kurs, hvis ikke de andre politiske spillere snart finder modet til de fundamentale ideologiske opgør, der skal redde Vestens demokratiske værdigrundlag.

11. september ændrede alt

Hvor den aktuelle populisme i Europa udspringer af mange forskellige udviklingstendenser, peger Sasha Polakow-Suransky dog på en fælles begivenhed, som blev definerende for alle.

Nemlig angrebet på USA 11. september 2001, der kickstartede en uhørt angst for terrorisme, og som højrefløjen siden bevidst har spillet på.

"Den højrepopulistiske bevægelse, som nu vokser i Europa og USA, bygger på forskellige politiske udviklinger, men får sin grundlæggende næring fra samme skræmmebillede: Det billede, der blev skabt efter terrorangrebene den 11. september, som for første gang førte frygten for islamisk vold og terror ind i midten af indvandrerdebatten. For hvor muslimer måske nok før blev betragtet som trusler mod jobs og velfærdsydelser, begyndte de af højreekstremer i hele Vesten efter 11. september pludselig at blive portrætteret som nogle, der alle potentielt var eller kunne blive terrorister og derfor en trussel mod hele den vestlige civilisation. Det budskab virkede og ændrede retorikken totalt i indvandrerdebatten. Og det er stadig det samme narrativ, som højrepopulisterne læner sig op af i dag," siger Sasha Polakow-Suransky, da Djøfbladet taler med ham i London, hvor han bor.

Skridt for skridt mod mainstream

Hvor hans bog generelt belyser højrepopulismens fænomen i Vesten, herunder også USA, har Polakow-Suransky valgt at fokusere på især fire lande: Danmark, Holland, Frankrig og Tyskland.

Dels fordi han i forskellige perioder selv har boet i de tre første og derfor har et dybere kendskab til den politiske udvikling her. Men også fordi alle fire lande regnes for nogle af de største demokrati-nationer i Europa, hvilket gør det endnu mere interessant at forsøge at forstå og forklare populismens fremmarch netop her.

Når det kommer til den højrepopulistiske bevægelse i Danmark med Dansk Folkeparti i front, er det en særlig faktor, at partiet har været en del af den politiske udvikling længere end søsterpartierne i andre vestlige lande.

”Væksten i det radikale højre i Danmark er bl.a. speciel, fordi den er foregået langsomt over mange år, og fordi Dansk Folkeparti har været med på den politiske scene i meget lang tid. Hvilket er en afgørende forklaring på, hvorfor partiet i dag er blevet så toneangivende.

”I Holland er hele det tidligere politiske centrum nærmest splittet ad, da alle vælgere enten er gået til højre eller til de grønne.

Sasha Polakow-Suransky

Man har skridt for skridt formået at bevæge sig fra det ekstreme højre og ind i midten af den politiske debat med holdninger, der i starten ikke engang blev betragtet som stuerene, men i dag er totalt mainstream i dansk politik,” siger Sasha Polakow-Suransky.

I forbindelse med bogen har han brugt et år på at rejse rundt i de fire lande og gennemført 120 forskellige interviews med højrefløjspolitikere, deres modstandere, eksperter, opinionsdannere, aktivister, immigranter og flygtninge. I Danmark bl.a. politikere som Søren Espersen, Kenneth Kristensen Berth og Naser Khader, i Frankrig



Sasha Polakow-Suransky peger på 11. september 2001 som et afgørende vendepunkt i indvandringsdebatten. Foto: Finn Føns/Ritzau Scanpix

Marine Le Pen, der er leder af Rassemblement National (tidl. Front National), og i Tyskland AFD-leder Alexander Gauland.

Velfærdschauvinisme

Når det danske radikale højre er lykkedes særligt godt, skyldes det ifølge Polakow-Suransky en uhyre bevidst og klar valgstrategi fra Dansk Folkepartis side. Partiet opdagede tidligt et politisk tomrum og gik målrettet efter at udfylde det.

”Den danske højrepopulisme startede ligesom populismen i resten af Vesten med at plædere for en ultra-liberal økonomi, et frit marked og lave skatter kombineret med immigrationsmodstand. Men tidligt bevægede den sig så i sin egen retning ved langsomt at gøre velfærdsstaten til en mærkesag ud fra en bevidst strategi om at tiltrække midter- og venstreorienterede kernevælgere,” siger den amerikanske forfatter.

Han er selv efterkommer af tysk-jødiske flygtninge til Sydafrika og syd-afrikanske forældre, der igen flygtede fra apartheid-styret i 1970’erne til USA, hvor han er født og opvokset. I 1990’erne tilbragte han et år i Danmark som teenager, hvor han gik på dansk gymnasium og allerede dengang fulgte den voksende danske indvandrerdebat.

”I slutningen af 90’erne – og især efter 11. september, da bekymringen i Danmark over den øgede immigration tog til – begyndte frygten for velfærdsstatens ydelser også at vokse i visse dele af befolkningen. Men det var ikke en frygt, de etablerede partier tog alvorligt, og derfor opstod der et slags politisk vakuum i vælgermarkedet, fordi der var

en gruppe, som ingen rigtig talte til, og som Dansk Folkeparti lynhurtigt spottede. De udnyttede den bekymring til at etablere en helt ny politisk platform, der argumenterede for en stærk velfærdsstat, men også for en økonomisk politik, der ikke kunne blive ved med at brødføde alle, især ikke indvandrere. Den strategi ramte plet hos nogle af de klassiske arbejdervælgere, der havde betalt skat hele livet, men havde en stigende bekymring for ikke at få deres del af kagen, fordi samfundsøkonomien blev tiltagende presset. Dermed voksede en helt ny type højrefløjspolitik frem i Danmark, der forenede anti-immigrationstiltag med en stærk velfærdsstat, og som siden er blevet den danske højrepopulismes varemærke,” siger Sasha Polakow-Suransky og fortæller, at den særlige politiske platform inden for forskningen kaldes velfærdschauvinisme, fordi den argumenterer for bevarelsen af en stærk velfærdsstat, men kun for samfundets egne indfødte borgere.

En politisk genistreg

Det er denne politiske platform, som Dansk Folkeparti ifølge forfatteren har formået at udnytte så kløgtigt, at man på to årtier har fået hele det øvrige politiske etablerement til at følge trop og gøre det, der tidligere blev anset som ekstreme højre-synspunkter, til mainstream i dansk politik. En udvikling, der ikke er set lige i andre vestlige lande, og som Polakow-Suransky kalder for lidt af en politisk genistreg.

”Dansk Folkeparti har med deres særlige valgstrategi fået så godt et greb om en del af de tidligere socialdemokra-

tiske kernevælgere, at man har tvunget Socialdemokratiet mere og mere i en nationalkonservativ retning. I Holland er hele det tidligere politiske centrum nærmest splittet ad, da alle vælgere enten er gået til højre eller til de grønne. Men i Danmark eksisterer partiet stadig som et af de ledende, men har altså betalt den pris, at man skridt for skridt har ladet sig skubbe mod højre for at beholde en lille gruppe vælgere på midten. Den bevægelse har gjort Socialdemokratiet til et fundamentalt andet parti, end det var for 20 år,” siger Sasha Polakow-Suransky, som dermed er fremme ved et af sin analyses hovedbudskaber.

Nemlig at den gradvise højredrejning hos de etablerede politiske partier har sendt hele vores samfund ud på en farlig kurs.

Kun et demokrati af navn

”Den politiske indvandrer- og flygtningedebat i Danmark har bevæget sig så langt mod højre, at den lovgivning, der nu indføres, er godt i gang med at gnave sig ind i de demokratiske kerneværdier, uden at det politiske etablisement rigtig selv bemærker det. Både smykkeloven og ghettoloven er særlove kun rettet mod visse samfundsgrupper og derfor et klart udtryk for forskelsbehandling på baggrund af religion og race. Det er regulær diskrimination, selvom man maskerer det ved eksempelvis at kalde ghettoloven for socialpolitik. For ikke at tale om socialdemokraternes seneste forslag om udlicitering af flygtningeopgaven, som er en lodret overtrædelse af FN’s flygtningekonvention fra 1950,” siger han og argumenterer for, at Socialdemokratiet – hvis gruppeformand også har luftet idéen om en udmeldelse af FN’s Menneskerettighedskonvention – i dag formentlig vil fastholde, at man aldrig har forladt sine kerneværdier, men blot fulgt vælgernes egen bevægelse.

”Men det ikke ændrer på, at det er en udvikling, der har fået de etablerede partier til at sælge voldsomt ud af de fundamentale demokratiske værdier og frihedsrettigheder, og det ender med at betyde, at Danmark, inden I ser jer om, kun er et demokrati af navn,” siger han.

Brug for ideologisk opgør

Sasha Polakow-Suransky tror ikke på, at der findes nemme måder at stoppe den højrepopulistiske udvikling på, men argumenterer alligevel for, at udviklingen kan bremses. Hvis altså de etablerede partier sadler radikalt om.

”Det indebærer, at midterpartierne tør træffe et ideologisk valg og holder op med at kæmpe indædt mod de højreekstreme for at tækkes den samme lille vælgergruppe og i stedet beslutter sig for at slå for nogle universelle demokratiske værdier,” siger han.

Polakow-Suransky mener dog, at flere udviklingstendenser i Europa de seneste år har givet anledning til håb.

”Hvis man kigger på Macron i Frankrig og Merkel i Tyskland, kan man ikke sige andet, end at de begge er lykkedes med at gå imod udviklingen og tale det nativistiske højre midt imod uden at tabe. Macron lod sig ikke skræmme af Front National under præsidentvalget, men stod fast på franske værdier som anstændighed og internationale aftaler og vandt på det. Merkels politiske dage er nu godt nok talte, men hendes parti er stadig ved magten, fordi hun fik det politiske etablisement overbevist om, at det var Tysklands internationale ansvar som velhavende nation at åbne grænserne og tage imod de store flygtningestrømme,” siger han og sender på den baggrund en konkret opfordring til de danske midterpartier og socialdemokraterne især.

”Min konklusion er, at der må være evidens for at sige, at det i dag er muligt at kunne tale om de problemer, der nu engang findes med nutidens flygtningestrømme og med integrationen af indvandrere, mens man stadig står fast på de basale demokratiske principper. Det kan og skal kunne lade sig gøre. Men det kræver, at man – og her tænker jeg især på de danske socialdemokrater – beslutter sig for, om man vil vinde det næste valg for enhver pris eller forsøge at vende et farligt værdimæssigt skred og dermed samfundsudviklingen på længere sigt,” siger han. ◀



SASHA POLAKOW-SURANSKY

- ▶ 39 år
- ▶ Bachelors i historie og urbane studier fra Brown University, USA
- ▶ D.Phil i moderne historie fra Oxford University, England.
- ▶ Medredaktør på magasinet Foreign Policy og tidligere international debatredaktør på The New York Times
- ▶ Har tidligere udgivet bogen 'The Unspoken Alliance: Israel's Secret Relationship with Apartheid South Africa' (2011)

”Macron lod sig ikke skræmme af Front National under præsidentvalget, men stod fast på franske værdier som anstændighed og internationale aftaler og vandt på det.

Sasha Polakow-Suransky

Debat:

Er rekruttering anno 2018 drevet af angst?

Af **Christina Madsen**

Ledig/cand.scient i humanistisk samfundsvidenskabelig idrætsvidenskab
(Senest ansat som udviklingschef)

Antallet af ledige er lavt, og der er rift om den kvalificerede arbejdskraft. Jeg er djøfer og har erfaring, så jeg burde være i høj kurs og bejlerne mange. Alligevel er jeg ledig på syvende måned.

Faktum er, at jeg oplever mig selv som en dansende abe, der bliver ved med at skulle opfinde nye tricks for at komme i job, og det til trods for, at jeg typisk søger stillinger på samme niveau og enslydende krav til kompetencer og erfaringer som stillinger søgt i 2017. Så hvad har forandret sig?

”Christina Madsen har været mindre realistisk i sine besvarelser og har fremstillet sig selv overvejende positivt. Det betyder, at Christina kan komme til at overdrive – også selvom det rent objektivt ikke kan lade sig gøre.” Uddrag af test

Jeg opfatter mig selv som karriere-kvinde. Tilværelsen som ufrivilligt arbejdsløs er derfor at sidestille med en eksistentiel krise. Afslag, aktivt at blive fravalgt og følelsen af ikke at kunne bidrage opleves, som om jeg ikke længere er mig – og er svært udfordrende, nærmest nedbrydende.

”Christina Madsen motiveres bedst af situationer, som giver mulighed for popularitet, social anerkendelse og en følelse af, at hun har en vis handlefrihed.” Uddrag af test

Jeg er uden arbejde for første gang, siden jeg dimitterede i 2011. Mit CV er præget af tidsbegrænsede ansættelser.

Jeg har skiftet felt ved hver ansættelse, hvilket betyder, at min profil er bedst beskrevet som generalist.

Min karrierevej betyder, at jeg mere eller mindre altid har været jobsøgende. Jeg har skrevet flere ansøgninger, end jeg har lyst til at tælle, og har været til et utal af samtaler.

Tidligere gik jeg til jobsamtale, blev ringet op samme dag og bedt om referencer. Men i dag er det skiftet ud med rekrutteringsforløb, der kan strække sig over flere uger.

Majoriteten af ansøgninger har alle dage resulteret i afslag, men de første år var succesraten for job stor, når jeg kom til samtale. Der var typisk indkaldt tre-fem kandidater, og der var ikke noget, der hed anden samtale.

Jeg har siden maj 2018 været i seks ansættelsesforløb. I første runde har der været indkaldt op til 10 kandidater. Fem ud af seks steder har der været anden samtale. To steder er jeg gået videre til anden runde. Begge steder har jeg lavet personligheds- og indlærings-test. I en virksomhed har jeg præsenteret en case i form af tidligere opgave, i en anden virksomhed indgik en test i brug af PowerPoint.

Endnu en variant dukker op i mailbakken:

”Tak for din ansøgning, som vi finder meget relevant. Vi vil gerne være sikre på, at vi kalder de rigtige til samtale. Derfor vil jeg bede dig sende en kort video (max 5 minutter), hvor du fortæller:

Hvorfor du har søgt stillingen.

Hvad du mener, at du kan bidrage med til stillingen og organisationen.”

Begge spørgsmål bør efter den moti-

verede ansøgnings-ABC allerede være besvaret. Skyldes det så, at de ser en særlig styrke i video-formatet? Eller er det bare for svært at vælge?

Stillingsopslag består af milelange tjeklister med krav til specifik uddannelse, kompetencer og erfaring. Er kompetencer og erfaring altid det optimale bud? Er et diplom i ledelse ensbetydende med en god leder? Og er erfaring ensbetydende med mestring eller evnen til at kunne overføre det til en ny kontekst?

Rekruttering opleves som en række af fravalg frem for tilvalg. Til samtalen er et stigende antal spørgsmål med negative fortegn. Skriver du perfekt? Hvis vi spurgte dine tidligere chefer, hvad du ikke er god til, hvad ville de så sige? Det føles, som om de leder efter fejl! Handler jobsamtaler ikke netop om at spotte talent og se muligheder?

Lige nu føles det, som det er drevet af angst. Angst for at ansætte den forkerte. Det er også dyrt og at smide penge ud ad vinduet, hvis den valgte kandidat ikke præsterer eller rejser efter kort tid. Men kan HR, test og et utal samtaler forsikre, at det ikke sker alligevel?

”Christina kan have svært ved at bidrage med en positiv indstilling til nye idéer eller muligheder, og hun er god til at se det problematiske i situationer.” Uddrag af test

Jeg har i tidligere ansættelser udført personlighedstest, hvilket har givet nogle interessante perspektiver på egen rolle og samarbejdet med ledelse og kolleger. Jeg kan også sagtens følge ræson-

nementet i brugen i rekrutteringsforløb. Samtidig tror jeg, at det nemt giver en falsk tryghed. I rekruttering sker testen uden for kontekst: Virksomhed, arbejdsfunktion, kolleger mm.

Og hvad med testen, hvor en tredjedel af spørgsmål gik på motionsvaner, aktiviteter i weekenden, samt hvor ofte jeg var nedtrykt eller trist. Hvad skal det bruges til?

”Selvom andres følelser kan gøre stort indtryk på Christina, kan hun alligevel godt blive irriteret, hvis hun er nødt til at bruge for meget tid på hjælp og tage stort hensyn til andre.” Uddrag af test

Måske er virksomheder – lig singler – ramt af illusionen om den eneste ene, hvilket gør blind over for dem med potentiale, dem vi ikke vidste fandtes, og muligheden for at vokse i en anden retning, end vi havde forestillet.

Hver gang jeg har skiftet felt og fagområde, er det kun sket, fordi min kommende arbejdsgiver har troet på, at det ville lykkes, og har haft fokus på potentialer.

Det giver en stejl læringskurve med at sætte sig ind og forstå feltet. Hver gang

jeg er startet nyt job, har der været øjeblikke af: Kan jeg overhovedet det her? Det være sig nye opgaver, voksende ansvar mm. Det er altid lykkedes, fordi de kolleger, som er specialister, har tilbudt deres ekspertise og erfaring. Sammen har vi bevæget os i nye retninger. I større organisationer opstår et privilegium og en oplagt platform for udvikling ved at ansætte medarbejdere med profiler, der afviger fra og kan supplere de eksisterende. Med afsæt i en god samarbejdskultur og vidensdeling kan der opstå et udviklende spændingsfelt mellem specialisten og generalisten, hvor nye veje opdages. Magien opstår i foreningen af hjerner, der ikke krøller ens.

Det bedste ved mit forrige job var netop fokus på potentiale i både virksomheden og mig. Her var en helt naturlig forventning om, at jeg kunne løse opgaver, som jeg umiddelbart ikke havde nogen forudsætning for at kunne, og en fast tro på, at jeg ville vokse med opgaven.

Måske er det, jeg oplever, noget københavneri. Det rammer måske primært akademikere, generalister eller profiler lig min. Jeg har gjort mig mange tanker, om mit, som tidligere beskrevet,

selvoppustelige ego bare er ramt, og det hele er født ud af forsmåelse over at blive valgt fra.

Jeg jagter stadig mit næste job, og jeg håber, at det næste rekrutteringsforløb venter lige rundt om hjørnet. Og det ville være fantastisk, hvis det red på en bølge af fornyet nysgerrighed med plads til at overraske og imponere.

”Evnen til at formidle sine visioner videre til andre på entusiastisk facon er den største værdi hos denne person. Hun kan godt lide udfordringer og opstiller mål, som andre kan forfølge. Hendes optimisme og imødekommende stil smitter, og hun kan meget vel være en naturlig leder i en organisation.”

Uddrag af test ◀

DELTA I DEBATTEN

Har du en kommentar til indlægget?



Så gå ind på: www.djoefbladet.dk

Privatfoto



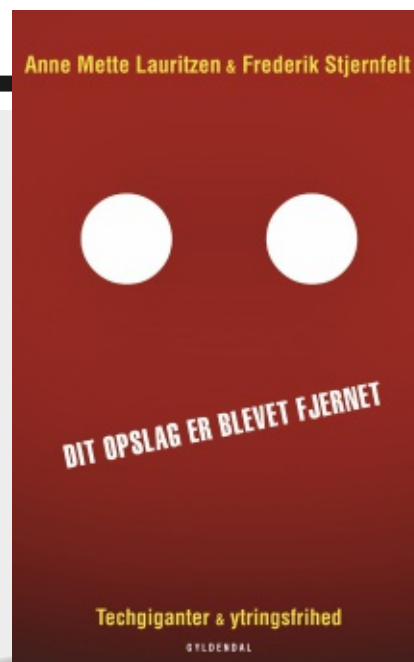
”Jeg oplever mig selv som en dansende abe, der bliver ved med at skulle opfinde nye tricks for at komme i job.”

BOGER

'The Very Best of Tech-lash'

En introduktion til den ytringsfrihedsdiskussion, der er opstået i forbindelse med tech-giganternes voksende rolle i samfundet, og den såkaldte 'Tech-lash'-modbølge, der er opstået i de senere år.

Af **Morten Bay**



ANMELDELSE

'Dit opslag er blevet fjernet' er ligesom en 'Greatest Hits'-vinylplade. Den er en kyndigt kurateret introduktion til et band, du måske kender en smule. Men for at få et reelt indblik er du nødt til selv at udforske de oprindelige udgivelser, der måske endda har en del år på bagen.

'Bandet' i denne sammenhæng er klichéen om de store techgiganternes senkapitalistiske nedbrydning af demokrati-idealer. Det er tydeligt, at Anne Mette Lauritzen og Frederik Stjernfelt kommer fra filosofi og idéhistorie, for de skriver tilgængeligt, indsigtfuldt og passioneret om ytringsfrihedsbegrebet,



Foto: Stine Heilmann

Om anmelderen:

Morten Bay er ph.d. i Informationsvidenskab fra UCLA og forsker i teknologiens indflydelse på samfundet på 'Center for the Digital Future' ved USC i Los Angeles. Han er forfatter til tre bøger på dansk om samme emne og skriver om Silicon Valley og ny forbrugerteknologi for flere danske og amerikanske medier.

især i en dansk kontekst. Men det er dog desværre også tydeligt, at de er turister i det socioteknologiske felt. Forfatterne giver fx med skadefryd oprejsning til de kritikere, der tidligt advarede mod tekno-utopianisme. Men den nuværende situation er ikke den, disse folk advarede imod. Og mange af Lauritzens og Stjernfelts kilder har allerede bevæget sig væk fra udgangspunktet og ned i kompleksiteterne.

Når det for eksempel gælder en af de største trusler mod ytringsfriheden – kommerciel indholdsmoderation – læner Lauritzen og Stjernfelt sig mere end nødvendigt op ad Tarleton Gillespies seneste bog, 'Custodians of the Internet', og dokumentarfilmen 'The Cleaners', selv om disse er lavet til lægfolk. Hvorfor ikke i stedet formidle Gillespies akademiske værker på en tilgængelig måde og give mere plads til professor Sarah Roberts, hvis empiriske forskning har lagt grunden for filmen og Gillespies bog?

Hvorfor ikke diskutere den *platforms-kapitalisme*, som Roberts og mange andre har skrevet om i det seneste år eller to, og som begrebsliggør de kompleksiteter i spillet mellem senkapitalisme, demokrati og teknologivælde, som Lauritzens og Stjernfelts klassiske kapitalismeforståelse ikke dækker?

Sagsanlæg i Silicon Valley

De bruger en del plads på at diskutere Silicon Valley-investoren Peter Thiels ultraliberalistiske ytringer, men ikke hans gigantiske sagsanlæg, der lukkede mediefirmaet Gawker Media i et af de mest problematiske angreb på ytringsfriheden i nyere amerikansk historie. Det er et godt eksempel på forfatternes manglende forbindelse til den bredere, socioteknologiske ytringsfrihedsdebat.

Socioteknologisk orienterede akademikere har for længst bevæget sig ned i denne materie og væk fra debatten om de mest kendte Silicon Valley-virksomheder og personligheder. Det føles allerede lidt gammeldags at jkke rundt i opgøret med techno-utopianismen, det såkaldte 'Tech-lash' (en sammentrækning af 'Tech Backlash').

Det samme gælder filterboble-konceptet, der står centralt i bogen, men som mange forskere nu dels stiller spørgsmålstegn ved, dels har brudt ned til en række bestanddele, der i stedet diskuteres.

Et eksempel på det sidste er algoritmebias, der lige nu diskuteres som den største trussel mod ytringsfriheden online, og som forfatterne slet ikke giver nok opmærksomhed. De har heldigvis Taina Buchers vigtige og fremragende forskning med, men mangler feltets akademiske rockstjerner såsom Safiya Noble og Cathy O'Neil.

Trætte emner

Der er også andre tegn på, at Lauritzen og Stjernfelt ikke har stukket målepin-den langt nok ned, som når de bruger et Cass Sunstein-citat til at argumentere mod fx Facebooks tendens til gruppe-psykologisk ensretning, men glemmer at nævne, at Sunstein er en af Mark Zuckerbergs mest betroede rådgivere.

Forfatterne har også valgt helt at ignorere det forskningsarbejde, der lige nu foregår på Data & Society i New York, og som er blevet standardsættende for amerikansk forskning i mediemani-pulation, privatlivsret og diskussionen om ytringsfrihed kontra retten til opfor-stærkning, *amplification*, af sine ytringer.

Efterhånden ret gennemtyggede diskussioner som propaganda-o-pe-rationerne under det amerikanske præsidentvalg i 2016 og sociale mediers påvirkninger af stoffer i hjernen tager pladsen i stedet for nyere diskussioner som den nye McCarthyisme på sociale medier, eller hvad konsolideringen af de private virksomheder, der ejer den kabel-infrastruktur, som internettet lever i, betyder for retten til at udtrykke sig.

For nu at vende tilbage til opsam-lings-albummet fra før: En 'Greatest Hits'-plade behøver hverken være af dårlig kvalitet eller være betydningsløs. Tværtimod kan den være rigeligt til at tilfredsstille din nysgerrighed og dit behov, selv om du ved, at du ikke får det fulde billede. Sådan bør 'Dit opslag er blevet fjernet' læses. Mere nysgerrige læsere, der vil være helt fremme på bea-tet, bør gå direkte til kilderne i stedet. ◀

'Dit opslag er blevet fjernet'
Af Anne Mette Lauritzen
& Frederik Stjernfelt, Gyldendal.



Foto: Ida Balslev-Olesen

Om forfatterne:

Anne Mette Lauritzen er kandidatstuderende i filosofi og tilknyttet Center for Information og Boblestudier på Københavns Universitet.

Frederik Stjernfelt er ph.d., dr.phil., professor i semiotik, idehistorie, videnskabsteori ved Aalborg Universitet København.

OMTALE



Mænd dominerer stadig i politik

Hvorfor skal det tage så lang tid at opnå fuld inklusion af kvinder i det politiske liv, spørger Drude Dahlerup, professor emerita ved Stockholms universitet, i sin nye bog, som hun først skrev på engelsk med titlen 'Has Democracy Failed Women?' og nu selv har oversat til dansk.

Trods mange års fremgang har kvinder kun en fjerdedel af pladserne i verdens parlamenter, og i de nye globale styresystemer er kvinder ifølge

forfatteren endnu dårligere repræsenteret.

Bogen er baseret på mange års forskning og giver også eksempler fra Drude Dahlerups arbejde som international konsulent, hvor hun har bidraget til at få flere kvinder med i politiske beslutningsprocesser.

Hun mener, at der 'i visse lande synes at være opstået en ny mod-reaktion mod feminismen – en anti-gender-bevægelse mod kvinders og seksuelle minoriteters rettigheder' – hvad der først er gået op for os i de gamle demokratier efter valget af en 'sexistisk og racistisk præsident i verdens hidtil stærkeste magt'.

'Demokrati uden kvinder?'
Af Drude Dahlerup, forlaget U Press.

OMTALE



Hjælp til den indre dialog

Ligesom en stribe andre bøger lover denne bog hjælp til at præstere bedre, og den kunne nemt være endt i 'har-jeg-læst-før-bunken'. Alligevel frister den friske titel, for forfatteren har trods alt en hel del erfaring i at yde hjælp til de præstationslystne.

Som tidligere svømmetræner med års konsulenterfaring lover den cand. scient.-uddannede Jacob Lindeblad, at han kan hjælpe læseren til at udfolde sit fulde potentiale.

Det kan angiveligt lykkes ved at gå frem trin for trin ud fra nøgleordene overblik, drøm, koncentration, motivation, fokus og selvtillid. Metoden er afprøvet på landsholdssvømmere, og Jacob Lindeblad fik inspirationen, da han indså, at det ikke var de stærkeste svømmere, der vandt medaljer, men at præstationspsykologi var afgørende for resultaterne.

Bogens 173 sider giver bidrag til 'den indre dialog' – en særlig samtale, som hjælper til med at regulere ens følelser før en vigtig præstation.

'Hvis det ikke er held, hvad fanden er det så?'
Af Jacob Lindeblad, forlaget Frydenlund.

Nyheder fra Djøf Forlag

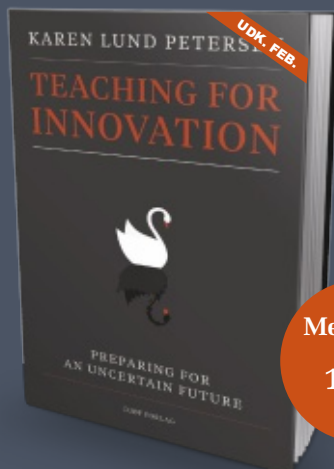


1. udgave 2019
460 sider, hardcover
Pris kr. 850,-

DATABESKYTTELSE I ARBEJDSRETEN

af Line Budtz Pedersen & Peer Schaumburg-Müller

Bogen indeholder en analyse af de nye databeskyttelsesretlige regler og en lang række praktiske anvisninger på, hvordan reglerne kan håndteres i praksis – i form af paradigmer, vejledninger og forslag til forretningsgange.



Medlems-
pris
156,-

TEACHING FOR INNOVATION PREPARING FOR AN UNCERTAIN FUTURE

af Karen Lund Petersen

The publication introduces the variety of approaches to innovation in higher education and shows how different pedagogical and didactic principles come to define different visions of the future.

1. udgave 2019
100 sider, softcover
Pris kr. 195,-



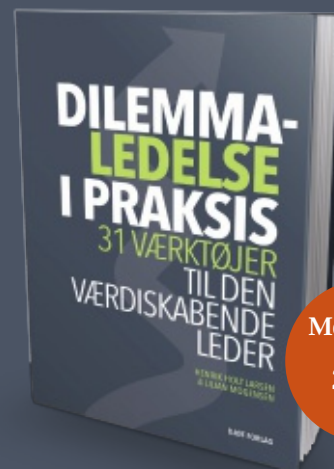
Medlems-
pris
224,-

PÅ MISSION I DANMARK DIPLOMATISK TILTRÆKNINGSKRAFT TIL DEBAT

af Martin Marcussen & Svend Roed Nielsen

De udenlandske diplomater i Danmark lever nogle gange i en afsondret verden. **På mission i Danmark** giver et indblik i, hvem disse udenlandske diplomater er, hvad de laver i Danmark og hvilke rammer, vi i Danmark tilbyder disse gæster.

1. udgave 2018
312 sider, softcover
Pris kr. 280,-



Medlems-
pris
240,-

DILEMMALEDELSE I PRAKSIS

31 VÆRKTØJER TIL DEN
VÆRDISKABENDE LEDER

af Henrik Holt Larsen & Lilian Mogensen

Dilemmaledelse i praksis er en praktikeroguide og værktøjskasse med 31 ledelsesværktøjer – ét værktøj til hver dag i måneden.

“Den vil være nyttig for både nye og erfarne ledere.”
– Laila Kildesgaard, direktør i KL

1. udgave 2018
320 sider, softcover
Pris kr. 300,-

Lyt til
podcasten
om Stats-
kundskabens
klassikere



Medlems-
pris
160,-

NIKLAS LUHMANN STATSKUNDSKABENS KLASSIKERE

af Niels Åkerstrøm Andersen &
Justine Grønback Pors

Få en introduktion til Luhmanns særlige systemteoretiske blik og de kontraintuitive indsigter, dette blik giver i forhold til politik, styring og ledelse.

2. udgave 2018
150 sider, softcover
Pris kr. 200,-



Medlems-
pris
400,-

ALMENVELLET

af Niels Langager

Et indgreb i ejendomsretten skal have et formål, der tjener almenvellet for at være lovligt. I bogen afklares det, hvilke karakteristika et lovligt formål har, og hvilken rolle domstolene spiller ved vurderingen af et ejendomsindgrebs formål.

1. udgave 2018
424 sider, softcover
Pris kr. 500,-



Medlems-
pris
400,-

PUBLIC PROCUREMENT AND FRAMEWORK AGREEMENTS

af Dorthe Kristensen Balshøj

The publication identifies, analyzes, clarifies and discusses the implications of the interplay between competition law and procurement law concerning framework agreements.

1. udgave 2018
473 sider, softcover
Pris kr. 500,-

Ud af det blå:

Fik nyt arbejde gennem LinkedIn

Geske Fischer-Hansen sagde op uden at have et andet job i baghånden, fordi hun trængte til forandring efter 12 år i staten.

Af **Mads Matzon** Foto **Agnete Schlichtkrull**

❓ Hvad gjorde du så, da du havde sagt op?

”Når man beslutter sig for at gøre noget så drastisk, skal man jo ikke sætte sig hjem på sofaen og vente på, at der sker noget. Jeg har et stort netværk, som jeg aktiverede fra dag ét, og var virkelig meget ude til kaffemøder. Jeg havde en regel om at være åben over for alle muligheder og idéer.”

❓ Men det var gennem LinkedIn, du fik dit nye job?

”Efter at jeg havde trykket mig igennem 60 kopper kaffe med alle mulige gode mennesker, fandt Røde Kors’ HR-afdeling mig på LinkedIn og kontaktede mig. De ledte efter én, der kunne kombinere strategi og kommunikation, og det kan jeg. Jeg havde nok ikke forventet, at det var sådan, jeg fik mit næste job.”

❓ Og nu er du Strategy and Communications Advisor i den internationale afdeling af Danske Røde Kors?

”Ja. Jeg mødtes med min kommende direktør et par gange. Hendes visioner for at lave en god og effektiv organisation – det var lige mig. Samtidig så tændte det mig helt vildt, at jobbet handlede om, hvad der foregår ude i den store verden.”



GESKE FISCHER-HANSEN

- Bac.scient.pol og Master in Public Governance
- 2018- Strategy and Communication Advisor Røde Kors (International Afdeling)
- 2016-18 Koncernfælles kommunikationschef i Digitaliseringsstyrelsen/ Finansministeriet
- 2012-16 Kommunikations- og presserådgiver i Digitaliseringsstyrelsen
- 2006-12 Kommunikationschef og -rådgiver i Økonomistyrelsen

NYT JOB

 SKAL VI OGSÅ HAVE DIT JOB-SKIFTE MED PÅ LISTEN? SÅ OPDATER DINE OPLYSNINGER PÅ [MITDJOEFF.DK](https://midtjoeff.dk)

A - D

Alexander Brynaa Hansen

Jura
Fra Erhvervsstyrelsen, København
Til Fuldmægtig Skattestyrelsen

Anne Katrine Westergaard

Samfundsvidenskabelig Bachelor
Fra Ankestyrelsen Aalborg
Fuldmægtig
Til Vurderingsstyrelsen

Daniela Bjarnadóttir

Jura
Fra Udlændingestyrelsen
Til Dommerfuldmægtig Retten i Svendborg

David Elkan

Jura
Fra Bech-Bruun Advokatpartnerselskab
Til Legal Adviser, Attorney-at-law Genmab A/S

H - J

Hasse Scheldon Gustafsson

Scient.soc.
Fra KL, Kommunernes Landsforening
Til Specialkonsulent Skatteankestyrelsen

Hayel Celik-Graversen

Jura
Fra Ernst & Young Godkendt revisionspartnerselskab
Til Advokatfuldmægtig Galst Advokataktieselskab

Ida Tania Westergaard

Scient.soc.
Fra Skole og Forældre Strategisk senior rådgiver Dansk Flygtningehjælp

Isabella Øllgaard

Folkesundhedsvidenskab
Fra Københavns Universitet, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet (u&f)
Til Folkesundhedsfaglig medarbejder Alkohol & Samfund

Jessie Hudecek Kjærsgaard

Statskundskab
Fra Københavns Kommune, Sundheds- og Omsorgsforvaltningen
Til Sundheds- og Omsorgschef Roskilde Kommune

Josephine Christina Fock

Jura
Fra Politiker
Til Direktør for integration Dansk Flygtningehjælp

Julie Bjonager Myhre

Scient.adm.
Fra Glostrup Kommune
Til Chefkonsulent Skatteankestyrelsen

M - T

Malene Laoutliev Hansen

Anden
Fra Rigspolitiet
Til Projektleder Finanstilsynet

Marie Louise Bosmann Lauritzen

Jura
Fra Ankestyrelsen Aalborg
Til Fuldmægtig Skatteankestyrelsen

Marie-Louise Fahrner

Jura
Fra Codan Forsikring A/S
Til Advokat (L) Gjensidige Forsikring, Dansk Filial af Gjensidige Forsikring ASA, Norge

Merete Rahbeck Schmidt

Økonomi
Fra Region Hovedstaden, Center for Sundhed
Til Sekretariatsleder Region Hovedstaden, Hvidovre og Amager Hospitaler

Michala Hjarne

Jura
Fra Tia Technology A/S
Til Legal Counsel SEB Kort Bank, Danmark, Filial af SEB Kort Bank AB, Sverige

Morten Slabiak

Scient.adm.
Fra Danske Regioner
Til Konsulent KL, Kommunernes Landsforening

Morten Snede

Erhvervsøkonomi og erhvervsjura
Fra Thorco Shipping A/S
Til Adm. direktør Spectrum Cannabis Denmark ApS

Onno Rasmus Severin Vollers

Statskundskab
Til Fuldmægtig
 Energistyrelsen

Peter Kjær Kruse-Andersen

Økonomi
Fra De Økonomiske Råd
Til Adjunkt
 Københavns Universitet, Det
 Samfundsvidenskabelige Fakultet
 (u&f)

Rikke Østergaard Asmussen

Statskundskab
Fra Furesø Kommune
Til Centerchef
 Gribskov Kommune

Signe Berg

Jura
Fra Folketingets Ombudsmand
Til Advokat
 Advokatfirmaet Poul Schmith,
 Kammeradvokaten I/S

Stefanie Terkildsen

Jura
Fra Advokatfirmaet Poul Schmith,
 Kammeradvokaten I/S
Til JPO/Associate expert
 UNODC - United Nations on Drugs
 and Crimes

Tine Elisabeth Lundin Jacobsen

Jura
Fra Bech-Bruun
 Advokatpartnerselskab
Til Jurist
 Frederiksberg Kommune



Fortæl om dit jobskifte på

mitdjoef.dk



**Beskæftigelses-
ministeriet**

Beskæftigelsesministeriets prisopgaver for 2019

Beskæftigelsesministeriet ønsker at skærpe interessen for arbejdsmarkedspolitik, arbejdsmarkedøkonomi, samt arbejds- og ansættelsesret. Vi har derfor indstiftet en pris for hver af de tre temaer. Priserne er på 25.000 kr.

Prisen gives til den bedste bachelorrapport eller det bedste kandidatspeciale, som bidrager med nye vinkler og interessante overvejelser om et emne inden for det overordnede tema og som er af generel interesse for det danske arbejdsmarked.

Undervisere, der vejleder studerende, og studerende selv, kan sende forslag til prismodtagere til Beskæftigelsesministeriet. Forslag skal være vedlagt kopi af opgaven, en kort sammenfatning samt oplysning om den karakter, opgaven er resulteret i.

Bedømmelsesudvalg

Til at bedømme de indleverede besvarelser har Beskæftigelsesministeriet nedsat et bedømmelsesudvalg for hver prisopgave bestående bl.a. af professorer og lektorer fra nogle af landets universiteter samt fagchefer fra Beskæftigelsesministeriets departement.

Yderligere oplysninger

Læs mere om Beskæftigelsesministeriets prisopgaver for 2019 og hvad der skal til for at komme i betragtning på www.bm.dk. Her er der også information om vores prisopgaver for 2018.



Forslag skal indsendes elektronisk til
 Beskæftigelsesministeriets HR på mail: hr@bm.dk
 senest den 24. februar 2020.

ARRANGEMENTER OG KARRIEREWORKSHOPS

Alle arrangementer er med få undtagelser gratis.

 Tilmeld dig på djoef.dk/kalender

Sådan styrer du salget

Få inspiration og konkrete værktøjer til at styre dit salg. Du får ny viden med hjem om kundekontakt, gode salgsmøder og salgsteknik.

Tirsdag 8. januar kl. 17-19.30, København

Succes med LinkedIn

Find ud af, hvordan du kan søge relevant information, skabe nye kontakter og få nye karrieremuligheder med LinkedIn.

Torsdag 10. januar kl. 8.30-10, København

Torsdag 21. februar kl. 17-19, København

Onsdag 27. februar kl. 9-12, København

Fold dit talent ud i finansverden

Mød fire finansielle virksomheder, og hør, hvad de efterspørger. Der er brug for dig og dine kompetencer.

Tirsdag 15. januar kl. 17-19, København

Jobsøgning - sådan gør du

Du får tips til at målrette ansøgning og cv samt værktøjer til at forberede dig til jobsamtalen.

Onsdag 16. januar kl. 17-20, Aalborg

Torsdag 17. januar kl. 10-15, København

Djøfs nytårskur 2019

Nytårskuren 2019 er fortællingen om vores samfund, og hvad der skal til for at få det til at hænge sammen.

Onsdag 16. januar kl. 17-20.30, Aarhus

Mandag 28. januar kl. 17-20.30, København

Er en mentor noget for dig?

Find ud af, hvordan du kan udvikle dig med en mentor. Du får også eksempler på, hvad en mentor har betydet for andre i din situation.

Torsdag 17. januar kl. 8.30-10, København

Styr dit valg

Hver dag tackler du små og store valgprocesser på baggrund af nogle parametre, der er essentielle for, om du trives og udvikler dig i dit job.

Mandag 28. januar kl. 8.30-10, København

Torsdag 31. januar kl. 8.30-10, Aarhus

Onsdag 6. februar kl. 8.30-10, Odense

For uddannelsesledere

Lønforhandlingskursus for uddannelsesledere

Bliv skarp på, hvordan du skal forhandle løn. Du får inspiration til, hvordan du med en grundig forberedelse, en gennemtænkt strategi og brug af lønstatistikker går styrket til en forhandlingssituation.

Tirsdag 29. januar kl. 16.30-20.30

Aalborg

Sådan lukker du salget

Få inspiration og konkrete værktøjer til, hvordan du skal lukke et salg. Du får ny viden med hjem om præsentation af tilbud, mersalg og kundekontakt.

Tirsdag 5. februar kl. 17-19.30, København

Boost din karriere - kend din markedsværdi

Sæt ord på din markedsværdi, og bliv skarp i din analyse af arbejdsmarkedet og din nuværende eller en ny branche.

Onsdag 20. februar kl. 9-12, Aarhus

Brug dit netværk strategisk - for ledere

Få inspiration og handlingsforslag til, hvordan dit netværk kan understøtte og udfordre dig på de forretningsmål og den karriere, du ønsker at realisere.

Torsdag 28. februar kl. 17-20, København



Kom godt fra start som selvstændig

Få indblik i, hvordan du kommer i gang med livet som iværksætter og selvstændig.

Du får gode råd til at tackle alle de praktiske spørgsmål om skat, kontrakter og markedsføring.

Kom med, og mød erfarne eksperter og iværksættere, som deler ud af deres viden og erfaringer.

Torsdag 17. januar kl. 16-19.30, København

 Tilmeld dig på djoef.dk/godtfrastart

SET I PRESSEN

”Selvom hele den offentlige opinion og politiske diskurs går i retning af at tale værdien af administration og bureaukrati ned, så handler det faktisk om borgernes retssikkerhed og deres garanti for, at alle er lige for loven. At det har en værdi og betydning, opdager vi først, når tingene går galt, som de aktuelle sager desværre eksemplificerer.”

Sara Vergo, Djøf Offentlig, og Hanne Fugl Eskjær, formand for Offentlige Chefer i Djøf, i debatindlæg om moralsk forfald i den offentlige sektor i Berlingske den **17.10.18**.

”I Djøf havde vi meget gerne været sagerne foruden – som alle andre i Danmark. De kan desværre tegne et billede af en offentlig sektor, der ikke har styr på de mange milliarder kroner, der hvert år flyder gennem de offentlige kasser til at sikre vores fælles velfærd. Her er det værd at bemærke, at Verdensbanken, OECD og Transparency International rangerer Danmark og den danske offentlige forvaltning i top, når det handler om fravær af korruption og veldrevne offentlige institutioner.”

Henning Thiesen, formand for Djøf, i debatindlæg om tilliden til den offentlige sektor i en lang række jyske og fynske dagblade den **18.10.18**.

”Når flexicurity nyder opbakning på linje med hygge og Dannebrog, er det, fordi den virker for alle parter i det danske samfund. Trods den entydige succeshistorie filer danske politikere igen og igen på sikkerhedselementet i modellen – dagpengene. Nu er det så dagpengene for udlændingsdanskere, som må stå for skud. Det vil være en klar forringelse for de danske lønmodtagere, der rejser ud og får international erfaring.”

Henrik Funder, formand for Djøf Privat, i debatindlæg om dagpengeforringelser for udlændingsdanskere i Jyllands-Posten den **22.10.18**.

”Det er tid til selvransagelse, kære kollegaer! Hvis den ikke kommer, er jeg alvorligt bange for, at advokatbranchen lider et uopretteligt knæk i anseelsen. At tilliden til advokattitlen dykker. At klienterne søger til dygtige jurister i revisionsbranchen i stedet. Og at jeg skal overveje, om mit arbejdsmæssige image lider skade af at have advokattitlen i min mailsignatur.”

Mathias Krarup, formand for Djøf Advokat, i blogindlæg om tilliden til advokatbranchen på K-News den **13.11.18**.



Tag temperaturen på dit arbejdsliv

Livets faser vil ofte have en indflydelse på, hvordan du kan balancere mellem arbejde og fritid. Dine valg, værdier og ambitioner for dit arbejds- og privatliv vil derfor påvirke din work-life-balance.

Find din balance

Det første skridt mod en god work-life-balance er, at du får overblik over din tid, dine værdier og dine opgaver. Det er nemmere at vurdere, hvordan du får en god balance mellem arbejde og fritid, når du kender dine behov og dit fokus.



Få inspiration og redskaber til at finde dit fokus på djoe.dk/worklifebalance

Ny lønstatistik fra 12. december

Snart kan du finde en opdateret udgave af Djøfs lønstatistik.

Her kan du tjekke dit og andres lønniveau ud fra brancher, uddannelser og anciennitet.

Brug lønstatistikken til at få et stærkt udgangspunkt, næste gang du skal forhandle løn.



Tjek din løn på djoe.dk/loentjek



DJØFS KURSER OG UDDANNELSER

– UDPLUK FRA KURSUSKALENDEREN

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

Agil projektledelse

Du lærer konkrete værktøjer til at tilrettelægge og designe agile projekter. Du bliver trænet i den agile metode SCRUM, og du har mulighed for at blive SCRUM Master i forlængelse af kurset.

Opstart: 11. marts 2019

Medlemspris: 13.500 kr. ekskl. moms

Leder uden ledelsesansvar

Styrk din handlekraft som gråzoneleder. På kurset lærer du at forstå din rolle og dit ansvar, og hvordan du etablerer et tydeligt ledelsesmandat og sikrer et godt samspil med ledelsen.

Opstart: 28. januar 2019

Medlemspris: 26.000 kr. ekskl. moms

Dataetik og nye forretningsmodeller

På kurset får du indsigt i, hvordan du indlejrer dataetik i den daglige praksis i alle dele af værdikæden i din organisation. Også når I udvikler nye forretningsmodeller.

Opstart: 21. februar 2019

Medlemspris: 4.200 kr. ekskl. moms

Proceskonsulentuddannelsen

På uddannelsen får du metoder til at designe, facilitere og gennemføre forandringer eller udviklingsforløb. Du lærer spørge-, dialog- og procesmetoder som redskaber i dit forandringsarbejde.

Opstart: 16. januar 2019

Medlemspris: 40.600 kr. ekskl. moms

Forvaltning, sociale medier og ytringsfrihed

Kurset giver dig indblik i to temaer: 1 hvordan offentlige myndigheder kan bruge sociale medier. 2 hvad rammerne er for din ytringsfrihed som offentligt ansat.

Opstart: 4. marts 2019

Medlemspris: 4.200 kr. ekskl. moms

Individuel coaching

Coachingen bliver tilpasset dine karriere- og arbejdslevsudfordringer, og sammen med en djøf-coach finder du dit potentiale og dine styrker. Du kan vælge coaching med eller uden en afklarende test.

Opstart: Efter aftale

Medlemspris (grundpakken): 6.750 kr. ekskl. moms

Forvaltningskonferencen

Kom til debat om forventninger og mistillid til embedsværket i dag, og sæt dit præg på embedsmændens brand og kompetencer i fremtiden.

Opstart: 7. februar 2019

Medlemspris: 3.900 kr. ekskl. moms

Strategisk problemløsning

Kurset giver dig konkrete værktøjer til at designe løsninger og udarbejde strukturerede oplæg, så du og din organisation kan træffe bedre strategiske beslutninger.

Opstart: 13. marts 2019

Medlemspris: 8.600 kr. ekskl. moms

Den nye leder

Få et solidt ledelsesfundament. På kurset lærer du at udvikle dig selv, dine medarbejdere og jeres fælles resultater. Og du får værktøjer som forandringsledelse og teamledelse.

Opstart: 21. januar 2019

Medlemspris: 54.400 kr. ekskl. moms

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

Compliance i det offentlige – nu i København

Lær at etablere et complianceprogram, som fastholder god adfærd, integritet og tillid i din organisation. På kurset bliver du trænet i at gå fra koncept til praktisk implementering og drift.

 djoef.dk/compliance

Erfaren leder?

4 udviklingsforløb designet til dig

Vælg mellem 4 forskellige udviklingsforløb designet til erfarne ledere:

- Stærk leder-stærkt lederskab
- Digital ledelse
- Offentligt lederskab i forandring
- Ledelse i en ny kommunal virkelighed.

Få personlig rådgivning af videnudviklingschef
Rikke Bay Andreassen på mail: rba@djoef.dk eller
telefon: 3395 9744.



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



Få Djøfbladet digitalt



Tænk længere

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@djof.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 djof.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 djof@djof.dk.



Anja Iben Kepka
Chefkonsulent

Juridisk chefkonsulent i Djøfs Rådgivningscenter med speciale i ansættelsesret og sekretariats-

betjening 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.

Hvordan opfører man sig til julefrokosten?

? Jeg er lige begyndt i mit første job. Vi har snart julefrokost på min arbejdsplads, og jeg har talt med mine kollegaer for at finde ud af, om der er nogle regler for, hvordan man opfører sig til julefrokost. Det er der ikke, men et par af mine kollegaer og min chef vil gerne lave nogle retningslinjer. Har I en guide til den gode julefrokost, som vi kan bruge til inspiration?

'Nyansat'

Kære medlem

! Tak for din henvendelse. Jeg synes, det er rigtig fint, at du har efterspurgt retningslinjer for, hvordan man går til julefrokost på din arbejdsplads. Og når I nu ikke har regler eller retningslinjer herom, synes jeg, det er en god idé, at I nu vil udarbejde nogle. Typisk er sådanne retningslinjer udarbejdet ud fra virksomhedens værdigrundlag og øvrige decorum-krav, hvorfor det kan være svært at lave retningslinjer, der dækker alle virksomheder.

Jeg vil dog foreslå, at I drøfter disse emner, når I udarbejder en guide til den gode firmajulefrokost:

Alkohol: Husk, at julefrokosten holdes med kollegaer, du har en professionel relation til. Du skal kunne se dine kollegaer i øjnene, når du møder mandag morgen. Selv om der ofte drikkes en del alkohol til firma-

julefrokoster, betyder det ikke, at du er forpligtet til at drikke alkohol, hvis du ikke har lyst.

Omgangstonen: Ofte er der en fri og venskabelig tone på arbejdspladser, og til julefrokosten kan det godt blive endnu mere jovialt og uformelt. Det er også fint nok, men som i alle andre af livets forhold – og både før og efter #metoo – gælder det, at man naturligvis skal behandle hinanden ordentligt og med respekt. Også til julefrokosten, hvor din arbejdsplads' almindelige regler for adfærd og omgang med kollegaer stadig gælder.

Chefen: Mange chefer deltager også i firmajulefrokosten. Du kan sagtens feste med din chef, men brug det ikke som anledning til at klage over ledelsens nye strategi, din besværlige kollega eller din løn. Den slags samtaler har det langt bedre med at vente, til I er på arbejde igen.

Arbejdstid: Hvis julefrokosten bliver holdt efter arbejdstid, står det dig frit for, om du vil deltage eller tage hjem. Deltager du i julefrokosten, udløser det ikke overarbejdsbetaling eller en fridag på et andet tidspunkt. Hvis julefrokosten holdes inden for arbejdstiden, forventes det typisk, at du deltager. Ønsker du ikke at deltage – og er det i orden

med din chef – så betyder det oftest, at du arbejder i stedet.

Vær med: Julefrokosten kan være en rigtig fin anledning til at få en snak med dine nærmeste kollegaer om andre ting end arbejde. Brug den også gerne til at lære kollegaer fra andre afdelinger bedre at kende. På den måde kan julefrokosten tit være et hyggeligt og mere uformelt springbræt til at få et større kendskab på arbejdet.

Rigtig god fornøjelse!

/ René Óli Rasmussen



Hvordan med fertilitetsbehandling og job?

🔗 Jeg er henvist til fertilitetsbehandling og skal begynde behandlingsforløbet om en måned. Jeg har derfor brug for at vide, hvordan vi er stillet i forhold til løn, fravær osv. Vores læge siger også, at det er en god idé at oplyse vores arbejdsplads om det, men skal vi virkelig det? Det er jo en meget privat sag, som egentlig ikke vedkommer andre end min mand og mig.

'Barnløs'

Kære medlem

❗ Jeg forstår godt, hvorfor I gerne vil holde fertilitetsbehandlingen for jer selv og ikke synes, at det vedkommer andre. Det gør det sådan set heller ikke, og I er absolut ikke forpligtede til at oplyse om det. Jeg vil nu alligevel klart opfordre jer til at gøre det. Ud over at skabe forståelse for jeres situation står I nemlig juridisk set også langt bedre, når jeres arbejdsgivere ved, at du skal i fertilitetsbehandling.

For det første får du ret til at være fraværende fra dit arbejde i forbindelse med alle undersøgelser og behandlinger. Dit fravær betragtes som almindeligt sygefravær, og du har derfor også ret til løn under fraværet. Som ved andre lægebesøg skal du prøve at få lagt tiderne, så dit fravær er til mindst mulig gene for din arbejdsgiver. Din mand har ikke samme ret til fravær fra sit arbejde. Det er kun den, som bliver undersøgt/behandlet, der har ret til det. Din mand må altså bruge ferie eller fx afspadsering, når han skal med.

Der ligger også en anden, meget klar fordel i at oplyse om fertilitetsbehandlingen. Når I er ude over udredningsfasen og fra det øjeblik, hvor du påbegynder en egentlig behandling, som kan føre til graviditet, er både du og din mand nemlig særligt beskyttede mod afsked. Bliver du eller din mand afskediget efter, at du er påbegyndt egentlig behandling, skal arbejdsgiveren således kunne bevise, at afskedigelsen ikke på nogen måde skyldes fertilitetsbehandlingen. Og det har i praksis vist sig at være svært at bevise.

/Anja Iben Kepka

Hvad med min første MUS-samtale?

🔗 For første gang i mit liv skal jeg snart til en medarbejderudviklingssamtale. Jeg er i mit første 'rigtige' job, efter jeg dimitterede for godt et år siden fra Aarhus Universitet med en cand. merc. i B2B marketing. Jeg er brandmanager i en større dansk eksportvirksomhed inden for produktion af landbrugsudstyr. Alt, jeg ved om samtalen, er, at den er med min chef, at der er afsat 45 minutter, og at vi skal tale om "Hvordan det går". Så hvad kan jeg forvente mig? Og hvad kan jeg gøre for at forberede mig bedst muligt?

'På vej til MUS'

Kære medarbejder

❗ Medarbejderudviklingssamtalen er typisk en samtale, hvor I gør status over året, der er gået, beslutter, hvad der skal justeres på, og ser på dine muligheder i virksomheden:

Dine resultater: Regn med, at samtalen kommer til at kredse om din performance i den forgangne periode. Det er først og fremmest de forretningsmæssige, faglige resultater, du er ansat til at løbe hjem. Men din performance inkluderer også dine evner og resultater på det sociale, det samarbejds-mæssige og det organisatoriske. Altså fx om dig som 'den gode, konstruktive kollega', initiativtageren, fleksibiliteten, 'din næse for forretning' osv. Så forbered en liste med alle dine succeser inden samtalen.

Dine potentialer: Derudover handler samtalen også om det fremadrettede. Så det er godt, hvis du selv har tænkt dine potentialer



igennem. Hvad vil du gerne i den kommende periode, som motiverer dig, og som udvikler dig fagligt, personligt og/eller organisatorisk? Dine ønsker kan handle om opgaver, uddannelsesbehov, karriereudvikling, rammer, samarbejdsrelationer, faglighed, balancer mellem arbejde og privatliv osv. Tænk det godt igennem ud fra, hvad du konkret har brug for, der skal justeres, for at din karriere holder den kurs, du drømmer om? Har du ikke noget, der skal justeres pt., så er det også fint, når blot du har overvejet det inden jeres samtale.

Dine tilgange: Vær nysgerrig og åben over for det, din chef har med til bordet. Om det handler om ris eller ros, så tænk, at det bidrager til din udvikling på jobmarkedet. Et andet menneske har, hvor (u)-heldigt det end formuleres på mødet, gjort sig nogle tanker om dig. Så med gode, afklarende spørgsmål, kan du få indkredset, hvad du konkret kan gøre i dit job. Uanset om det går den ene eller anden vej, er det godt at have klarhed.

Byg bro mellem dine ønsker og forretningen. Det, du har med til bordet, skal du tænke ind i forretningen. Så hvordan kan dine uddannelsesønsker, din ønskede nye opgaveportefølje, dine forbedrede rammebetingelser osv. skabe relevant bundlinje og værdi? Kobl dine endnu uforløste potentialer og ønsker til virksomhedens strategiske indsatser og mål. Fx "Hvis jeg får disse opgaver, så kan vi spare tid på..." eller "Med denne uddannelse i mit repertoire kan vi blive endnu skarpere på og øge kvaliteten af vores..."

Vær konkret, handlingsorienteret og opfølgende. Lav et resumé, der specificerer, hvad I har aftalt. Hvad du skal gøre, og hvad ligger på din chefs bord. Uddannelse, udviklingsråd, nye opgaver, ændret ansvar, karrieremuligheder, tilpasninger, så I begge har mulighed for at følge op på din udvikling i den kommende periode. Og husk så, at medarbejderudvikling ikke kun foregår én gang om året – I bør drøfte temaerne løbende i perioden – og du bør selv tage initiativet undervejs.

/Frederik Iuel

A black and white portrait of a man, Anders Ebdrup, smiling and looking towards the camera. He is wearing a dark, patterned suit jacket over a light-colored shirt. The background is dark and out of focus.

”

Et nyt job er ikke
en ambition i sig selv
– men udsigten til
en stærk kultur med
et tårnhøjt fagligt
niveau fik mig til
at tage springet

*Anders Ebdrup, rådgiver
Geelmuyden Kiese
Medlem af Djøf siden 2008*

Nye muligheder venter på dig

Tiden er til forandring, hvis du vil. Lige nu buldrer økonomien derudad, og der er flere job end hoveder. Det er din mulighed for at tage hul på et nyt kapitel.

Brug Djøf til at

- > hente inspiration til din karriere
- > sparre om din jobsøgning
- > møde nye virksomheder
- > få mere ud af din lønforhandling.

Tag skridtet på djoef.dk/nytjob

Næste stop konsulentbranchen

Mød 6 konsulentvirksomheder, og få ny viden om deres forretning, og hvilke kompetencer de efterspørger.

31. januar 2019 kl. 17.00-19.30 i København

Tilmeld dig på djoef.dk/konsulentbranchen



Tænk længere

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.



Byhus i den hvide bjergby Competa, Andalusien

Charmierende byhus i den hvide bjergby Competa, stor tagterrasse med fantastisk vue over byen, havet og bjergene. Der er internet, DVD, TV og fuldt udstyret køkken. Gode vandreture i smuk natur. Se mere på www.casa-Blixen.dk.

Kontakt Jens Chr. Frederiksen
Email: jcfrederiksen@hotmail.com Tel: 31319313



250 m2 penthouse m. havudsigt og pool - Málaga

Udlej: lækker penthouselejlighed med plads til 7 personer. 30 min. øst for Malaga, stor pool i eksklusivt kompleks, tæt på stranden, privat garage osv. for mere info: www.penthousemalaga.dk. Pris fra 2.500 kr. (januar) - 6.400 kr. pr. uge i f.eks. juli.

Kontakt Henrik Gaunsbæk
Email: henrik.gaunsbaek@gmail.com Tel: 25406612



Skønt hus i Provence tæt ved havet sælges

Dejligt hus i St Raphael i Syd Frankrig sælges. 5 km. fra Middelhavet, 4 km fra Esterel bjergene. 10 sove pladser, swimmingpool, stor garage og med gåafstand til golfbaner.

Kontakt Email: Knud.anni@gmail.com
Tel: 20601872



Unik flexbolig med havudsigt

Nu har I muligheden for at blive ejere af denne unikke ejendom på idylliske Lolland, der ligger pragtfuldt placeret midt i uspoleret natur og med fri udsigt over Guldborgsund. Der er tale om en lys og stemningsfuld villa, som siden sin opførelse i 1863 er holdt nydeligt ved lige. Boligens 129 m2 er fordelt på halvandet plan, og det fine hus ligger ganske ugeneret på en lukket vej lige ud til et fredet engområde med et rigt fugleliv og græssende kreaturer. Der er kun lidt over en times kørsel til København. Selve villaen præsenterer sig flot med hvid bindingsværksfacade, trægavle og

rødt tag, og indenfor fremstår huset lyst og gennemført fra ende til anden. Her er en herligt let atmosfære, og takket være velplacerede vinduer inviteres naturen på fineste vis ind i boligens inderste. Huset er indrettet med tre gode værelser, hvoraf det ene er placeret på førstesalen. Heroppe er der også en stue med udgang til en østvendt udsigtsbalkon. I stueplan er der endnu en stue - denne med udgang til en udestue i glas. Herudover er der køkken, bryggers og entré, som ligger i åben forbindelse, og så er der et badeværelse og integreret skur. Se mere på <http://swanehuset.dk/>

Kontakt Marianne Egedal
Email: marianneegedal@gmail.com
Tel: 31659196 el. 61731116



Dansk side af Flensborg og direkte til Gendarmstien

Lille, moderne helårshus med udsigt over Flensborg Fjord. Ubeskrivelig smukke og spændende omgivelser. 14 km nord for Flensborg. Opvaskemaskine, køle-fryseskab, internet, varmepumpe og naturligvis TV. 2 nye box-senge. Passende for 2-3 personer evt. +hund. Pris 1.600 kr. pr. uge indtil 20. december, og prisen er inklusive rengøring ved afrejse, men +forbrug efter måler. Dyrere jul og nytår. Jeg mailer gerne billeder og øvrig information om seværdigheder og oplevelser.

Kontakt Lilian Hindborg
Email: lilianhindborg@gmail.com Tel: 21267311

Søger hus i Skagen i uge 30 eller 31

Jeg vil gerne leje et sommerhus i Skagen. Gerne i byen eller tæt på byen.

Kontakt Sara Viskum Email: sara_viskum@yahoo.dk Tel: 29467987

Fremleje fra d. 15/1-15/3 2019

Møbleret lejlighed nær Hellerup Station til leje fra d. 15/1 til d. 15/3. Der er 4 værelser, ca. 100 m2. Ingen husdyr og små børn. Skriv til mig hvis du er interesseret.

Kontakt Tine Westerdahl
Email: tiw@mail.tele.dk Tel: 22428904

**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

250+

DANSKE STILLINGER PÅ **JOBUNIVERS.DK**

FIND DIT NYE JOB OG OPRET DIN EGEN JOBAGENT

Odsherred Kommune
Centerchef
Københavns Kommune
Akademiker
Nukissiorfiit
Chef
Københavns Ejendomme og Indkøb
Ejendomsadministrator
TDC Group
CSR chefkonsulent
Dansk Magisterforening
Programkoordinator
Undervisningsministeriet
Økonom
DMI
Databasespecialist
Danmarks Nationalbank
Studerende
Folketinget Rigsrevisionen
Samfundsvidenskabelige medarbejdere
Fødevareforbundet NNF
Leder
Randers Kommune
Administrativ medarbejder
Københavns Universitet
Konsulent til udvikling
Københavns Universitet
Ledelsesstøtte
Skatteankestyrelsen
Analytiker
Danish Refugee Council
Praktikant

Børne- og Socialministeriet
AC'ere
Rigspolitiet
Praktikanter
Socialstyrelsen
Udbudsjurist
Grønlands Selvstyre
Jurist
Københavns Kommune
Studertermedhjælper
Danske Spil
Financial Controller
Lægeforeningen
Konsulent
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Dygtig jurist
Københavns Kommune
Kommunikationschef
Miljø- og Fødevareministeriet
Konsulent
Psykiatrien i Region Syddanmark
Chefkonsulenter
Sydsjællands og Lolland-Falsters
Politi
Praktikanter
Undervisningsministeriet
Enhedsleder
Undervisningsministeriet
Fuldmægtige og konsulenter
Københavns Kommune
Faglig koordinator

Københavns Kommune
Sekretariatsmedarbejder
TDC
Studertermedhjælper
Hi-Fi Klubben
Head of International E-commerce
Bygningsstyrelsen
Økonom / Projektøkonom
Bornholms Regionskommune
Akademisk medarbejder
Fødevareforbundet NNF
Juridisk konsulent
Københavns Kommune
Sekretariatsmedarbejder
Finans Danmark
Jurist
Køge Kommune
Ældre- og sundhedschef
SDU
Rådgiver (specialkonsulent)
Danske Regioner
Student
Danske Regioner
Praktikant
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering
Vidensmedarbejder
Sundheds- og Ældreministeriet
Kommunikationspraktikant
Københavns Kommune
Stud.jur.
Københavns Kommune

Dygtig akademiker
Metodecentret
Konsulent
Rigspolitiet
Studertermedhjælper
Nævnenes Hus
Områdechef
Københavns Universitet
Specialkonsulent
CERTA Intelligence & Security
Praktikopslag
Faaborg-Midtfyn Kommune
Portefølje- og projektsstyrer
Domstolsstyrelsen
Jurastuderende
Syddansk Universitet
Associate Professorship
Halsnæs Kommune
Natur- og Miljøogsagshandler
COWI
Mobility specialist
Københavns Kommune
Persondata jurist
Grønlands Selvstyre
AC-fuldmægtig
Carat København
Praktikanter
Københavns Kommune
Studertermedhjælper
PBO Juridisk Vikar & Rekruttering
Juridisk Chef
Yngre Læger
Barselsvikar
ATP
Dataanalytiker
ATP
Softwareudvikler
Syddansk Universitet
Forretningsudvikler
Sundheds- og Ældreministeriet
Praktikanter
Patent- og Varemærkestyrelsen
Sektionschef
Dansk Flygtningehjælp
Student
Roskilde Universitet
Vicedirektør
Grønlands Selvstyre
Jurist
Venstre
Praktikant
Danske Havne
Erhvervspolitisk konsulent
Ingeniørforeningen IDA
Juridiske studenter



PH.D.-STIPENDIAT

på Det Juridiske Fakultet

Et antal stipendier opslås til forventet besættelse pr. 1. september 2019. Ph.d.-uddannelsen er en international anerkendt 3-årig forskeruddannelse. Du får vejledning, underviser, oplever andre forskningsmiljøer, og deltager i konferencer, samt ph.d.-kurser. Du bliver en del af et af vores forskningscentre og indgår i et fagligt fællesskab med mulighed for sparring og videndeling.

Ansøgningsfrist: 21. januar 2019.

Læs mere på <https://jobportal.ku.dk>

KØBENHAVNS
UNIVERSITET



HELSINGØR
KOMMUNE

Centerchef

Kan du bidrage visionært til samarbejdet med de øvrige centre om at indfri visionerne for Helsingør Kommune?

Center for By, Land og Vand søger en chef, som sætter tydelig retning og understøtter, at BLV udvikler sin måde at løse sine opgaver på, både som myndigheds- og driftsenhed, men også som en service- og rådgivningsenhed for politikere, andre centre og virksomheder og borgere i kommunen. Læs mere om jobbet på www.mercuriurval.dk (ref. nr.: DK-05787). Ansøgningsfristen er den 7. januar 2019 kl. 12.00.

It's All About People™

Mercuri Urval

Boligforeningen Ringgården søger direktør

Visionær og bæredygtig boligforening søger direktør med gode ledelses- og kommunikationsevner.

Læs hele stillingsopslaget på:
www.bf-ringgaarden.dk



Boligforeningen
Ringgården

Boligforeningen Ringgården / Dybedalen 1A / 8210 Aarhus V
Tel.: 8830 3050 / www.bf-ringgaarden.dk

Nyt job?

djoef.dk/jobsoegning

Tænk længere



Dommerstillinger

Ledige stillinger som **retspræsident, dommer og konstitueret dommer** ved domstolene kan ses på 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




Sønderborg
Udsigt i verdensklasse

Stabschef til Økonomi, Teknik og Miljø

Kan du lide at drive processer, har du et skarpt blik for helhedsorienterede løsninger med fokus på kvalitet og resultater, og er du samtidig en nærværende leder, så har vi stillingen til dig.

Sønderborg Kommune søger en handlekraftig og ambitiøs stabschef med tiltrædelse 1. marts 2019 eller snarest muligt.

Som stabschef spiller du en central rolle i at koordinere og løse opgaver på tværs af forvaltningen. Du får berøringsflader både i og uden for organisationen, og det er vigtigt, at du kan navigere i en politisk styret organisation, da stillingen indeholder servicering af politiske udvalg. Du arbejder samtidig tæt sammen med forvaltningens direktør og chefgruppe.

Se stillingsopslaget her:

<https://sonderborgkommune.dk/ledige-stillinger>

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
Kvalitetsslamper hos Lystorvet

Op til 20% på faglig fordybelse

Udgivelser hos Djøf Forlag og Academic Books

Se alle dine fordele på

> djoef.dk/kontantefordele



Tænk længere



AMBITIØS CONTROLLER MED HØJT DRIVE OG ANALYTISK TILGANG TIL STYRELSEN FOR SUNDHED OG FOREBYGGELSE I NUUK

Vi har travlt i Økonomi- og planlægningsafdelingen, og mangler dig som er frisk på dit livs oplevelse i Grønland.

Det Grønlandske Sundhedsvæsen står overfor en dynamisk og spændende fremtid, hvor politiske, økonomiske og kliniske interesser konstant udfordrer os i vores hverdag.

I økonomifunktionen er vores fokus rettet mod optimering af forretningsprocesser, budgetopfølgning mv. og samtidig sikre at nye muligheder udvikles.

Vi søger en aktiv og ambitiøs controller, som vil blive en del af en organisation, hvor der med budgetopfølgning, projekter og politisk deltagelse, arbejdes på tværs af organisationen for at sikre den optimale løsning.

Du er i stand til at koordinere, samle op og formidle på tværs af både geografiske, faglige og politiske grænser. Det stiller krav til, at du som person både kan arbejde selvstændigt og team-orienteret. Du vil efter interesse og kvalifikationer få medansvar for planlægning og udførelse af egen opgaveportefølje. Du skal have en relevant baggrund og gerne erfaring.

Du vil få en rolle, hvor der er rig mulighed for at udvikle dig. Du kommer til at tage ansvar for dine egne projekter. Din medindflydelse er vigtig, og du kommer derfor til at være en del af de forskellige beslutningsprocesser

Hvem er vi?

Økonomi- og planlægningsafdelingen er en stabsfunktion under Sundhedsledelsen. Vi er en afdeling, der har megen kontrakt til øvrige medarbejdere i det Grønlandske Sundhedsvæsen. Vores primære opgaver er varetagelsen af økonomistyring, herunder budgetplanlægning og opfølgning for hele sundhedsvæsenet i Grønland, der består af ca. 1200 ansatte. Vi beskæftiger os desuden med optimering af forretningsgange, statistik og aktivitetsregistrering, udarbejdelse af høringsvar og besvarelse af politiske henvendelser.

Løn - og ansættelsesvilkår

Løn - og ansættelsesvilkår, herunder ret til- og fratrædelsesrejse og bohaveflytning, i henhold til den på tiltrædelsestidspunktet gældende aftale/overenskomst mellem Grønlands Selvstyre og pågældende forhandlingsberettigede organisation. Arbejdsugen er på 40 timer i Grønland.

Der kan anvises personalebolig til stillingen. Såfremt en ansøger allerede har anvist en personalebolig gennem ansættelse i Selvstyret, bibeholdes retten til anvist personalebolig.

Ansøgningsfristen er d.

Hvis du vil vide mere om stillingen er du velkommen til at kontakte økonomichef Malene M. Nielsen på tlf. (+299) 48 35 01 eller mail mamn@peqik.gl



GENOPSLAG

LEDER AF REGNSKAB I CENTER FOR ØKONOMI, IT OG PERSONALE

Er du vores nye leder af Regnskab?

Og er du klar til at tage næste karriereskridt med ansvar for 40 medarbejdere og udvikling af fremtidige processer?

Som leder af Regnskab får du mulighed for en karriere, hvor du i tæt samarbejde med regnskabsafdelingens medarbejdere har ansvar for en driftssikker afdeling, der også er udviklingsorienteret med fokus på nytænkning og effektiv opgaveløsning, og du er med til at sikre medarbejdernes arbejdsglæde og trivsel.

Lederen af Regnskab referer til centerchefen for Økonomi, It og Personale, som også er kommunens økonomichef.

Fokus på udvikling af sikker drift, samarbejde og tværgående løsninger

Regnskabsafdelingen er omdrejningspunkt for kommunens håndtering af regnskabsmæssige opgaver, opkrævninger og forsikringer. Derudover understøtter vi de decentrale enheder med vejledning, bistand og retningslinjer.

Vi er en dynamisk og løsningsorienteret afdeling med fokus på sikker drift samtidig med, at vi har øje for udvikling af tværfaglige samarbejder.

Dine væsentligste ansvarsområder vil være at:

- Personaleledelse af 40 medarbejdere med fokus på udvikling, trivsel og arbejdsglæde
- Varetage de strategiske og driftsmæssige indsatser, fx videreudvikling af automatisk bogføring og digitalisering af arbejdsprocesser
- Sikre en stabil og effektiv drift samtidig med at afdelingens udvikling mod en øget grad af controllerfunktion understøttes
- Udvikle kvaliteten i opgaveløsningen generelt og i samarbejde med resten af organisationen
- Understøtte og rådgive direktionen og centerchefer inden for afdelingens opgaveområder

En inspirerende personaleleder

Regnskabsafdelingen består af 40 engagerede medarbejdere med høj faglighed og et stærkt sammenhold. Det er afgørende, at vores nye leder evner at gå forrest, understøtte fagligheden i afdelingen og har fokus på at videreudvikle kvaliteten af opgaveløsningen. Du skal desuden være delegerende, igangsættende, følge op og skabe synlige resultater.

Du:

- Evner at skabe resultater gennem dine medarbejdere
- Har skarpe strategiske og analytiske kompetencer
- Er stærk i såvel mundtlig som skriftlig kommunikation
- Har situationsfornemmelse og god dømmekraft i forhold til at kunne begå dig i mange forskellige kontekster
- Evner tillidsskabende samarbejde på alle niveauer
- Har en anerkendende og dialogbaseret ledelsesstil

Løn- og ansættelsesvilkår

Løn- og ansættelsesvilkår i henhold til gældende overenskomst og efter principperne i lokal løndannelse. Der vil forud for ansættelse blive indhentet straffeattest.

Praktisk information

Send din ansøgning og CV samt dokumentation for uddannelse, via vores rekrutteringsserver, sådan at vi har modtaget den senest den 6. januar 2019.

Ansættelsessamtaler vil foregå den 18. januar 2019.

Stillingen er en fuldtidsstilling og til besættelse 1. marts 2019.

Arbudssted er Møllevangen 1, 3730 Nexø.

Har du spørgsmål til stillingen, er du velkommen til at kontakte økonomichef Stine Hansen på 3018 2356.

Der er udarbejdet en uddybende job- og personprofil, som kan tilgås via link, fra stillingsopslaget på vores hjemmeside www.brk.dk.