

## Det hele arbejdsmenneske

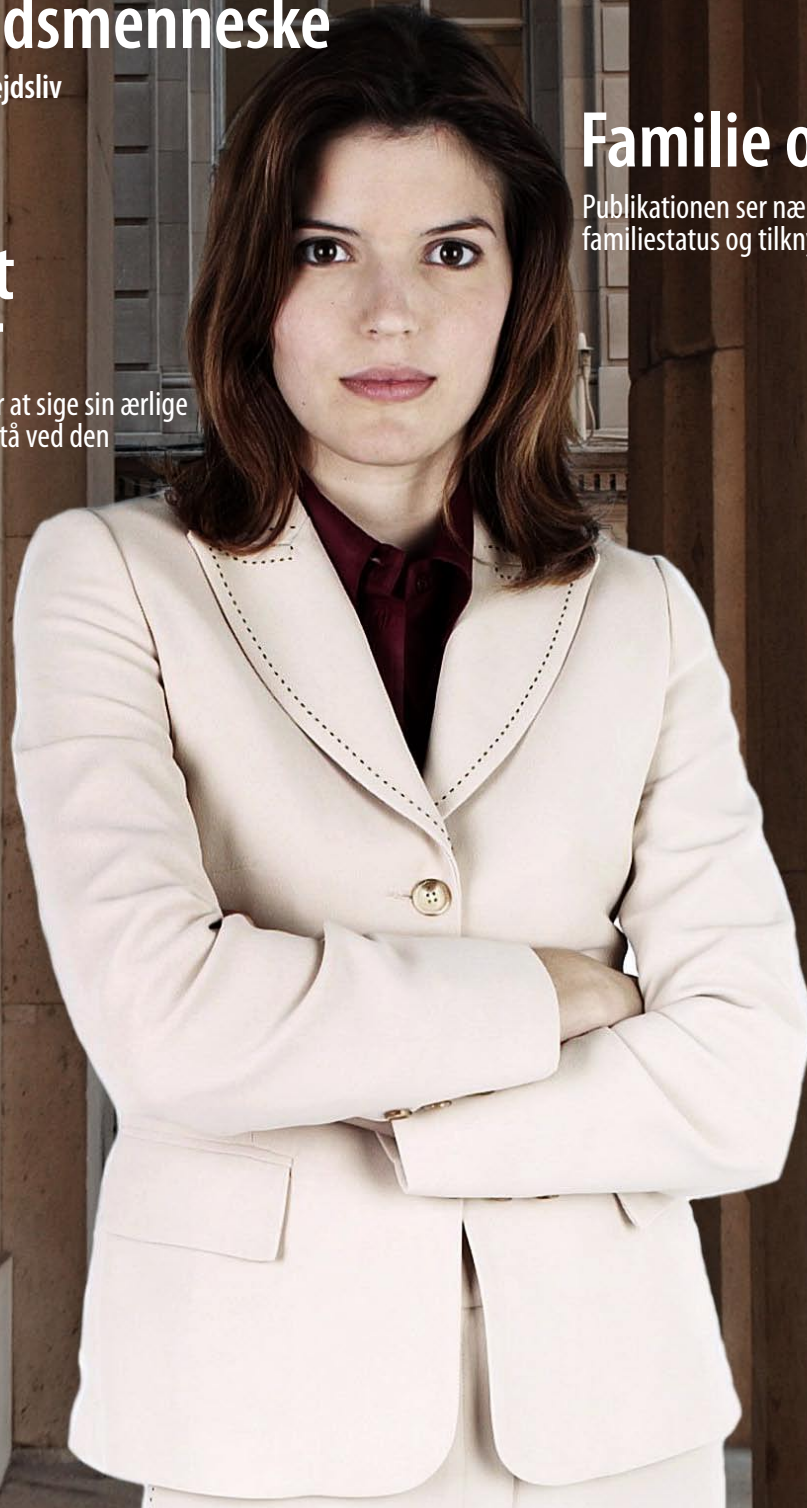
Forudsætningen for et godt arbejdsliv

## Udvikling er at flytte grænser

B.S. Christiansen er blevet kendt for at sige sin ærlige mening og ikke være bange for at stå ved den

## Familie og arbejdsliv

Publikationen ser nærmere på sammenhængen mellem familiestatus og tilknytning til arbejdsmarkedet.



Først og fremmest vil jeg gerne ønske alle vore læsere, kunder og leverandører et rigtig godt nytår.

År 2006 vil for mange blive et spændende år. Vil den økonomiske vækst fortsætte og fastholde den nedadgående ledighedskurve, eller vil den efterhånden voksende mangel på arbejdskraft sætte en begrænsning på væksten?

Flere og flere fagområder har efterhånden nået et niveau, som tvinger virksomhederne til at se udover landets grænser efter medarbejdere. Flere og flere virksomheder i Storkøbenhavn henter nye medarbejdere fra Malmø og omegn – en tendens der nok ikke alene kan tages til indtægt for en bedre integration i Øresundsregionen.

Alternativer til denne udvidelse af det geografiske område hvori man søger arbejdskraft, understøttes i denne udgave af HR-News ved at beskrive hvorledes en stor koncern. Som MT-Højgaard, nu er begyndt med en rekrutteringsstrategi udenfor landets grænser.

I takt med at virksomhederne i år 2006 sikkert vil forsøge at fastholde deres vækst, mens det samtidig vil være svært at underbygge denne gennem en tilsvarende vækst i mængden af arbejdskraft, så vil der, som vi omtalte i en tidligere udgave af HR-News, blive et endnu større behov for effektivisering – et område hvor vi i Danmark ofte er med helt fremme!

Effektivisering generelt vil ofte være til gavn for virksomheden og ikke mindst dennes aktionærer, men vil det dermed også være til gavn for medarbejderne?

Ikke ubetinget – det vil ofte kræve opgrade-

ring af ens nuværende evner og formåen, samt et endnu større fokus på overholdelse af bl.a. deadlines. Deadlines er ofte essentielle for at kunne opnå enhver form for målsætning, men bagsiden er desværre også, at bliver en deadline først svær at nå, så har de øvrige tidsrammer det ligeledes med at blive brudt, og ingen af tingene bliver dermed nået.

I en tid hvor alle taler om stress, så ved vi alle, at man primært får stress af det vi ikke når, men det er dog ikke ensbetydende med, at vi ikke påtager os en stigende mængde opgaver.

Udtryk som; nej, jeg kan ikke overskue mere, jeg har brug for et pusterum etc., bliver alt for ofte glemt.

Vi påtager os blot endnu flere arbejdsrelaterede opgaver, for at tilgodese virksomhedens krav om vækst, men så sandelig også familiære opgaver, for at sikre det perfekte familie-billede, og for at tilgodese vort eget ønske om, at vore børn trods alt skal have mulighed for at blive beriget med andre oplevelser end blot tilbuddet fra den offentlige institution.

Hvem er så den primære årsag til stress?

Er det dem der stiller kravene til os, eller er det os selv, i vore bestræbelser på at opnå det "perfekte"?

Er det "perfekte" efterhånden, ikke blot et glansbillede af en hverdag, og lige så ægte som den landidyl, der pryder enhver æske småkager fra en dansk småkageproducent?

Når vi både vil have en målrettet karriere og fastholde et ideelt familie-billede, som var det klippet ud af et mode- eller boligmagasin, så kan jeg frygte, at vi nok i endnu større grad



end tidligere, kan komme til at glemme os selv i processen. Vi vil derfor i denne udgave af HR-News prøve at sætte mere fokus på "familie og arbejdsliv" samt "det hele arbejdsmenneske".

I en tid hvor de rullende køkkener åbenlyst har kronede dage, og det er blevet "in" at få andre til at gøre ens daglige private gøremål, så håber jeg, at denne udgave af HR-News vil kunne bidrage med inspiration, til at finde os selv inde bag den professionelle forretningsperson, og måske kæde dem begge sammen med vort familieliv. Måske vi endda vil kunne finde frem til, at det sydlandske motto; "der er også en dag i morgen", faktisk også gælder for os i nord.

God læselyst!

*R. Vejsmose*  
Ricki Vejsmose

## Udgivelser i 2006:

Januar - Februar udgaven :  
Udkommer 16. Januar 2006

Maj - Juni udgaven :  
Udkommer 15. Maj 2006

September - Oktober udgaven :  
Udkommer 18. September 2006

Marts - April udgaven :  
Udkommer 13. Marts 2006

Juli - August udgaven :  
Udkommer 31. Juli 2006

November - December udgaven :  
Udkommer 13. November 2006

Deadline for artikel- og materialeindlevering er 8 dage før anførte publiceringsdato.



# B-T-B? Markedsføring skal da ramme mennesker!

Artikel af Kirsten Poulsen, Firstmove

**Kender du det: En mand og en dame på toppen af en New York skyskraber. Manden iklædt stramt jakkesæt, kvinden en stram spadseredragt. Han holder en sort attachemappe, hun taler i en lille bitte mobiltelefon. Kan det blive mere business like? Kan det blive mere b-t-b-kommunikation? Og kan det blive mere konstrueret?**

Hvad er det mon, der sker, når en virksomhed forsøger at kommunikere med andre virksomheder? Først og fremmest taler afsenderne sjældent til mennesker, De taler i stedet til chefer, revisorer, it-ansvarlige, økonomer, indkøbsansvarlige og en uendelig række af eksperter. Der er opnået konsensus om, at erhvervslivet er et lukket univers med særlige mennesker, der kræver særlig kommunikation, fordi adfærden er ganske anderledes og beslutningsprocessen en helt anden.

De arbejdsomme væsener tilskrives andre behov end almindelige mennesker. De er således ikke opfattet som mennesker, der også går på arbejde, men mere som "business-robotter", der siger farvel til personlighed, følelser og holdninger i det øjeblik, de befinder sig i et arbejdsunivers.

Mange b-t-b-briefinger ender ofte op i "De som tiltaleform - med glimt i øjet" - og det er hverken progressivt eller innovativt - langt fra empatisk og langt fra realiteterne.

Opdelingen i b-t-b og b-t-c har længe været ganske uforståelig. Det er altid et godt udgangspunkt at kommunikere til mennesker. I den virkelige verden er arbejdsliv og privatliv smeltet sammen, hvorfor livsstil og menneskelige værdier træder frem. Disse værdier tager man med sig på arbejde.

At mennesker er opfattet som ganske anderledes størrelser, når de går på arbejde, ses tydeligt i sproget. Det er fx når man tiltaler folk i 3. person flertal med glimt i øjet. Det er når, man taler til mennesket som om det var opdelt og adskilt afhængig af, om det befinder sig på arbejdspladsen eller i en mere privat sfære.

Og det er når man beskriver "vor" virksomhed. Der findes ingen naturlige steder i sproget, hvor nulevende vil drømme om at benytte "vor" - med undtagelse af dødsannoncer: "Vor trofaste kunder troede, at vor elskede virksomhed var død".

Sproget bliver ikke mere seriøst eller bedre. Tværtimod. Men virksomhederne får iscenesat sig som gamle, statiske og uden føling med moderne mennesker i dagens Danmark.

Udviklingen er egentlig ret bemærkelsesværdig. Virksomheder tager i dag større og større ansvar for den enkelte medarbejder.

I arbejdstiden og efterhånden også uden for arbejdstiden. Sundheds- og livsforsikringer, tiltag til bedre kost, flextid, massage, helbredsundersøgelser, psykologer, personlig udvikling, netværk, oprettelse af fitnessrum og betalte fitnesskort er blandt de mange, mange eksempler.

Virksomhederne kæmper altså en nogenlunde fælles kamp om at tilegne sig moderne værdier - det menneskelige og ansvarlige islæt: "Medarbejderne er den vigtigste ressource". Virksomhederne ved det handler om menneskene, men mange mangler stadig at få det dybt forankret i sjælen og følelserne. Det, der gør, at vi faktisk også er mennesker, når vi er på arbejde. Sproget, henvendelserne og kommunikationen bør fange de nye tider i virksomhederne og fange denne sjæl specifikt.

Indtil da må man affinde sig med, at mange virksomheder kommunikerer til en målgruppe, der ophører med at eksistere uden for kontortid. Men uanset du sælger landbrugsudstyr på Lars Tyndskids marker eller konsulenttydelser i New York City, henvender du dig til mennesker af kød og blod. Der er en række behov, der rækker udover hoteller, flysæder, internationale telefonopkald, kalendere og mobilt udstyr og andre rationelle stereotyper.

Det er sødt og kært, når far i reklamen ringer hjem fra Japan og ønsker lille Fernando i New York godnat, mens mor i spadseredragten lytter smilende i baggrunden. Far havde endda løsnet slipset, før han ringede op. Sådan nu er det fyraften så lad bare følelserne få frit løb. Og det slips strammede altså.



Tendenserne i virkeligheden er, at arbejde og fritid er gledet sammen:

- andet arbejdsliv
- anden ledelsesstil
- anden livsstil
- andre virksomhedsbehov
- andre værdier, at eksistere på
- andet privatliv
- anden kommunikation

Arbejde er langt mere end karriere. Arbejde er livsstil. Karriere er langt mere end arbejde. Det handler om at have succes i livet. Privatliv er arbejde, arbejde er privatliv osv. Man lever i dag et langt mere integreret og holistisk liv.

B-t-b vinklen og sproget har altid været en konstrueret indgang og tankegang. Men det står i endnu større kontrast nu, hvor livsstilen dominerer arbejdspladserne. Man tager sin livsstil, personlighed med på arbejdet. Jobbet eller ens egen virksomhed er en forlængelse af en selv og skal derfor matche. Derfor smelter b-t-b og b-t-c mere og mere sammen. Det er ikke arbejdet, der giver identitet. I dag er det livsstilen - som favner arbejdslivet, forbruget og fritiden, som giver identiteten.

Opdelingen mellem arbejde og privat eksisterer ikke længere på samme måde og livsstilen er det essentielle. I dag er man derfor mere en slags "små variationer over ét tema" og derfor skal man ikke tales til på to forskellige måder.

Opdelingen i b-t-b og b-t-c hænger således ikke sammen med den moderne livsstil. Skal man kommunikere i dag burde det hedde b-t-h – business to human – eller human to human, der bare ikke kan forkortes.



Kirsten Poulsen

### Firstmove

Firstmove er reklamebureauet, der giver et forspring. Vi har en løbende, tæt dialog med de forbrugere, de gør tingene først, firstmoverne. Vi ved således hvad markedet vil efterspørge og kan derfor udvikle kommunikation og produkter, der tager højde for kommende forbrugertendenser. Med andre ord kender vi den kommercielle udvikling før andre.

Firstmover er et ungt bureau, men ejet og drevet af erfarne folk, der har haft ledende stillinger i branchen. Udover stor erfaring på strategi og koncept, har vi specialiseret os i forbrugeradfærd og innovation.

Vi har afdeling i København og Aalborg.

## F GROUP

F GROUP har igennem de senere år i overvejende grad brugt nettet til stillingsannoncering, det skyldes bl.a. at det er hurtigt, og at det passer godt til en så decentral organisation som f.eks. FONA.

I den forbindelse har vi prøvet forskellige udbydere, og vi arbejder fortsat sammen med flere, men Job-Support overgår konkurrenterne gennem sin uovertrufne forståelse for kundens behov, et sublimt layout, en ekspertise, en opfølgning og en service, der er absolut i særklasse.

Vi ser frem til et fortsat godt samarbejde og kan kun anbefale Job-Support til netannoncering.

*Kenn Eriksson*  
Personaleadministrationschef

### Kundeuftalelse om Job-Support Danmark



F GROUP A/S er overordnet selskab for forretningsområderne FONA, Electric City og Elektronik-Centret. Vi er 1450 engagerede og motiverede medarbejdere med et landsdækkende net af butikker og varehuse. F GROUP sælger og servicere underholdnings- og kommunikationselektronik. Vore primære indsatsområder er resultater, kunder og medarbejdere. Vort fælles værdigrundlag er: Et vinderteam – vi skal lykkes sammen

# Udvikling er at flytte sine grænser

Af Pia Nielsen, Magasinet Helse på Job

B.S. Christiansen er blevet kendt for at sige sin ærlige mening og ikke være bange for at stå ved den – også selvom han nogle gange siger noget, der får folk til at hoppe i stolen.

B.S. Christiansen er en mand i balance med sig selv og med mange talenter. Han er jægersoldat, sikkerhedseksperter, virksomhedskonsulent, rådgiver, coach og foredragsholder m.m. Hans uddannelser strækker sig lige fra elektriker til jægersoldat, pilot, fotograf og dykker.

B.S. Christiansen er gift, far til tre og ekspert i terrorbekæmpelse. Med 28 år i Jægerkorpset bag sig er han en af Nato's bedst uddannede elitesoldater. Han har gennemført mange militære uddannelser, bl.a. Ranger-skolen i USA og har deltaget i et utal af nationale og internationale øvelser og operationer. Kort sagt en mand med meget stor erfaring.

"Jeg er ikke frelst – jeg påstår ikke, at det jeg siger og gør er det rigtige – men det virker for mig!"

- Det er den første sætning B.S. Christiansen lægger ud med, da Helse på Job møder ham, efter han har holdt et 2 timers indlæg på en virksomhed i Randers.

'Jeg er ikke foredragsholder i ordets bogstavelige forstand', fortsætter B.S., 'jeg bryder

## »Et liv på kanten«

B.S. Christiansen har udgivet sin første bog. Han har brugt to år på at skrive den. Bogens titel er : »Et liv på kanten« – som han selv siger 'jeg lever derude hele tiden'. I bogen fortæller B.S. ærligt om sit liv - lige fra barndommen over de hårde fysiske prøvelser i Jægerkorpset, de militære operationer og til ægteskabet og kærligheden, og den nye spændende karriere B.S. har skabt sig i erhvervslivet, blandt andet som teamtræner og coach for eliteidrætsudøvere.

mig egentlig ikke om det ord. Jeg holder kurser og indlæg for virksomhederne, for der er tydeligvis et behov i disse år for folk med præcise holdninger, der tør sige, hvad de mener - også selvom de risikerer at komme i modvind.'

'Der er brug for rollemodeller i vores samfund i dag. Pejlemærker om du vil. Mennesker der tør dele ud af deres livserfaringer - på godt og ondt. Mennesker der tør eksponere både succeser og fiaskoer og fortælle, hvor deres grænser går. Det kan folk forholde sig til. Og det har vi brug for som mennesker. Ved at forholde os til andre, bliver vi mere bevidste om vores eget ståsted.'

At B.S. har meget på hjerte om det emne er tydeligt, han fortsætter med stor entusiasme: 'Det værste vi kan byde børn og unge er ligegyldighed. Når man vokser op og skal finde ud af, hvem man er og hvad man vil med sit liv - så har man brug for mennesker med meninger og ståsteder til at spejle sig i. Desværre vokser mange børn og unge op med en oplevelse af ligegyldighed. De voksne sætter ingen grænser og rammer. Giver dem ikke noget at forholde sig til. Det er nærmest lige meget, hvornår de kommer hjem, hvad de spiser og hvem de hænger ud med. Ligegyldighed er det værste vi kan byde vores børn og medmennesker i øvrigt.'

Og B.S. er godt klar over, at ikke alle deler hans meninger og holdninger. Men det bekymrer ham ikke. - 'Ligesom god kunst skal man forarge snarere end at behage, så vil jeg hjertens gerne være med til at provokere. Jeg har intet imod at eksponere mine livserfaringer - fortælle om hvordan jeg har levet mit liv. Om mine fejl og mine resultater. Jeg oplever, at folk kan lide at høre min mening, også selvom de er uenige. For så har de i det mindste noget at forholde sig til, og så kan de lettere finde ud af, hvem de selv er og hvad de vil.' Fortsætter B.S.

## Vigtigt med fundament

'Hvis man ikke er tilfreds med sit liv, så skal man først og fremmest kigge på sit fundament. Det er helt enkelt - hvis ikke fundamentet er i orden - så får man aldrig roen til at nå sine mål og skabe resultater,' siger B.S., der med sine 52 år selv udstråler harmoni og balance. Men han har også prøvet lidt af hvert i tilværelsen.

'Jeg har ikke opskriften på det gode liv. Men jeg ved at en forudsætning for lykken er glæde, tillid og tryghed. Og det starter med én selv. Hvis man gerne vil have en god, velfungerende familie, så nytter det ikke noget, at man laver sidespring til julefrokosten. Hvis man vil basere sit liv på gode værdier, så må man starte med selv at efterleve dem. Det er forudsætningen for et godt fundament. Og det gælder både jobbet og privatlivet. Hvis ens nærmeste ikke tror på en og bakker op, så er fundamentet ikke i orden, og så er det klart sværere at nå sine mål.'

'Kun hvis vi vil i os selv og er glade og tilfredse, kan vi være noget for andre. En rigtig ven er én, der bliver oprigtigt glad på ens vegne - også selvom man vinder 1 million i lotto, finder drømmekvinden eller får ønskejobbet - uanset hvad, så kan vedkommende glæde sig på ens vegne.

- Og det har folk, der ikke er i balance med sig selv, svært ved. De har ikke selv 'et liv'. De har ikke det mentale overskud, og så bliver de let sure og misundelige, på dem som ikke bare sætter sig hen i lænestolen og venter på at heldet lige pludselig kommer dumpende forbi.

## Tryghed

BS erfaring er, at man faktisk kan flytte folk hvorhen det skal være – det gælder også i parforholdet - hvis man altså formår at skabe tryghed og tillid. 'Når man i militæret skal have soldaterne til at udføre farlige operationer, er man nødt til at kunne stole på hinanden og ikke mindst vide, hvem der kan træffe beslutninger på alles vegne, hvis der pludselig

alle, hvem der har ansvaret, når noget uforudsigeligt opstår. Rammer virker ikke besnærende, men skaber trykghed.' Men alt med måde, synes B.S. at mene, for han mener ikke virksomheder kun skal styres fra toppen; 'Jeg synes det er fint, at den flade organisationsform vinder mere og mere indpas i erhvervslivet. Det er godt og rigtigt, at folk får mere ansvar. Men det der ofte går galt er, at der ikke følger beføjelser med. Folk får ikke et 'rum' at bestemme og træffe beslutninger i. Så når tingene pludselig brænder på, så kender folk ikke deres plads, og det kan koste virksomheden dyrt – både menneskeligt og økonomisk.' HUSK: 'Ansvar kan man dele ud af uden at miste noget selv', siger B.S.

### Værdier

Når B.S. underviser ledergrupper i værdier, starter han med at spørge folk, hvilke værdier de egentlig har for deres arbejdsliv? Så bliver der stille, for ofte har folk ikke defineret et værdisæt for sig selv. Når B.S. så spørger om, hvilke værdier de har for familielivet, så bliver der fuldstændig stille. For det har folk slet ikke tænkt på. 'Hvis du ikke selv lever efter nogle værdier – hvordan skal du så få andre til det?' spørger B.S. Og han fortsætter: »HUSK også på at hvis man ikke har det godt i privatlivet, og man ikke har nogle gode rammer for familielivet, så kan man umuligt yde sit bedste på jobbet. Så bliver hele ens grundlag usikkert. Man bliver alt for let at vælte, når man kommer i krise og modgang. Derfor gælder det om at både at finde glæden i hjemmet og på arbejdet, det er et suverænt godt fundament at bygge videre på. Så kan man nå utroligt langt.'

### Begrænsninger

Alt for mange mennesker begrænser sig selv i deres liv - både på jobbet og privat, mener B.S. 'Omkring folks begrænsninger så er der faktisk en regel, der hedder 1-20', siger BS og forklarer, at for hver gang man i det bevidste felt siger: det tør jeg ikke, det kan jeg ikke etc. så skal man i det ubevidste felt 20 gange tale positivt til sig selv - jo, jeg kan godt, det tør jeg godt - tankevækkende.'

'Jeg har bemærket, at mange i dag mangler selvtilid. Det er synd, for når vi mennesker 'sigter for lavt' med vores liv - så rammer vi også lavt.'

### Grænser

Du siger, at man skal overskride grænser for at flytte dem - hvordan gør man det? 'Det drejer sig om at konfrontere sig selv med det er man er bange for. Ellers bliver det til angst - og hvis man er angst, så er det svært at leve. Flyskræk er et godt eksempel. Det er jo ikke det at sætte sig op i en flyver, man er bange for. Nej man er bange for at dø. Altså er det døden man skal forholde sig til, hvis man skal overvinde flyskræken. Og folk med flyskræk går ofte rundt og er bange for flere ting. Hvis de lærer at forholde sig til og forene sig med tanken om at døden er uundgåelig for os alle, så letter angsten i takten med afklaretheden på flere områder i deres liv.'



### Om at fortryde

'Fortryde er det værste ord jeg kender - det skulle slet ikke findes i det danske sprog - man lærer jo ikke noget som helst af at fortryde!' - siger BS med alvor i stemmen. 'Hvis man laver noget, som man enten ikke er særlig stolt af, eller man har bragt sig i en uheldig situation, så er det ikke konstruktivt at fortryde. Man skal i stedet erkende, at man har lavet en fejl, og så lære af den. Megen visdom udspringer af at lære af sine fejl. Fortrydelse rummer ikke den konstruktive følelse af at kunne lære noget af de forkerte dispositioner man har gjort. Fortrydelse er derimod en negativ følelse, man hænger fast i. Den der fortryder, har ikke levet livet.'

### Elastik

Hvor vigtigt er det, at folk flytter grænser i det daglige arbejde? 'Det er vel individuelt. For mig er det meget vigtigt. Jeg føler kun, at

jeg udvikler mig, når jeg flytter mine grænser. Men det handler jo ikke om at springe ud af en flyver eller bestige Mount Everest. Det kan være lige så grænseflyttende at rejse sig op og sige sin mening i en generalforsamling. Man ved ikke, hvor lang ens elastik er, før man har set hvor langt den kan strækkes. Jeg synes det er for ærgerligt, hvis man livet igennem kun spiller på to af guitarens strenge, når man egentlig har seks at gøre godt med. Den der har modet til at turde, og ikke være bange for at lave fejl og erkender det - lærer af det. Hellere knække en streng - end kun at spille på to. Kan du følge mig? Hvis man tør at bevæge sig derud, hvor man risikerer at lave fejl, så formår man også at se muligheder og løsninger, i stedet for begrænsninger. Det giver medarbejderen og virksomheden mulighed for at vokse.

### Hvordan skaber man tillid?

Det er ganske enkelt mener BS, man skal skabe respekt for sin person, og respekt er ikke noget man kan købe sig til, det er noget man skaber. Hvis man opfører sig respektfuldt - både med sine ord og kropssprog - og gennem sine handlinger og holdninger - så får folk automatisk tillid til én. Men det er vigtigt at holdninger følger handlinger. Desuden skal man være ærlig overfor sig selv, og ikke gøre noget, som man synes er forkert, men som man føler sig tvunget til. Man skal være sig selv og turde stå ved det. 'Lad for alt i verden være med at spille en rolle og være en anden end den du er', siger B.S. Igen påpeger han, at han ikke vil gøre sig til talsmand for, hvad der er rigtigt eller forkert. Men B.S. har opsamlet en masse erfaring gennem sit liv, der er blevet levet på kanten - og han ved, hvilke metoder og redskaber, der har virket og skabt resultater, for ham selv. Men han pointerer, at livet ikke altid har været lyst og let for hans vedkommende. B.S. har måttet kæmpe for at nå dertil, hvor han er i dag. Og han kæmper til stadighed en kamp i hverdagen, for at efterleve sine egne værdinormer. Ikke nogen let opgave, påpeger han.

### Stress - det er fedt!

- men selvfølgelig kun hvis det er den positive stress, siger BS med et stort grin. Den negative stress er karakteriseret ved, at man konstant har dårlig samvittighed over alle de tusind hængepartier man ikke har nået og man begynder at svigte folk ved ikke at overholde sine aftaler.

Den stress 'dør man af' i overført betydning, siger B.S. og forklarer: 'Negativ stress tapper dig langsomt for kræfter og overskud. Den æder dig stille og roligt op. Alle andre opdager den, før du selv gør. For du har vænnet dig til den. Begynder man at mærke tegn på negativ stress, så skal man tage hele sin hverdag op til revision og begynde at forandre arbejdsgange, nedsætte arbejdsmængden og sørge for at få nogle åndehuller', siger B.S. 'Men den positive stress, hvor man har mange jern i ilden, og masser af ting, som skal gå op i en højere enhed' – det er bare lige noget for mig, siger BS, med et glimt i øjet. 'Men det er kun fordi mit fundament for livet i øvrigt er helt stabilt. Mit bagland er i orden - jeg har ikke en kone, der gokker mig i nøden med en kagerulle, hvis jeg kommer 20 minutter for sent. Et godt bagland kan være forskellen der gør, at stress kan virke befordrende i stedet for negativt og ødelæggende', siger B.S. og fortsætter; 'Stress er et gammeltkendt fænomen, som nok i høj grad vandt frem i samfundet med industrialiseringen. Og stress er kommet for at blive. Det er et fænomen som skal tages alvorligt, og jeg håber at de tabuer, som stress er belagt med, med tiden vil blive fjernet. Det er ikke en skam

eller et svaghedstegn, hvis man får stress. Det er en sygdom som alle andre.'

'Men det er helt sikkert, at der er nogle folk, der er bedre til at have travlt og arbejde ustruktureret, end andre. Det er godt vi er forskellige - og det må arbejdsgiveren huske, at selvom folk skal behandles ens så er det ikke sikkert, at de kan yde det samme. Det vigtigste er at få styr på sig selv i en stresset situation, så får man også styr på situationen.

#### **Kær om din næste**

'Det skulle være et fag i skolen at lære at læse sine omgivelser', siger BS. 'På arbejdet skal folk blive bedre til at se, om der er ændringer i normalbilledet. Opfører kollegaen sig anderledes end han plejer. Er han mere irriteret og kort for hovedet? Det kan være et tegn på stress og er i virkeligheden et nødråb.' Ved at læse sine omgivelser får man hurtigt et fingerpeg om, der er problemer, og hvis man kan se at tingene ikke er som de »plejer« så tag affære - DET VILLE VÆRE HELSE PÅ JOB, slutter BS Christiansen sit interview.

#### **Gode råd fra B.S. Christiansen – som virker for ham!**

- Vær ærlig overfor dig selv
- At turde og have mod til at være den man er
- Man skal overskride grænser for at flytte dem
- De største mennesker er dem, der tør spørge om råd
- Man skal kære sig om hinanden
- Først når du strækker elastikken, ved du, hvor lang den er
- Vi er alle lige og skal behandles ens, men vi kan ikke det samme
- Enhver handling har en konsekvens, hvert valg kræver et fravalg
- Smerte eksisterer kun i hovedet – når det gør ondt, kan man kontrollere smerten mentalt
- Det der er rigtigt, det ene minut, er måske forkert det næste
- Don't look back – just forward
- Gå bare ud og gør det – det værste der kan ske er, at du begår en fejl som du kan lære af
- Lev ikke i morgen - heller ikke i går - MEN lev nu
- Forventninger og mål skal ligge på linie – det er forudsætningen for en succes





## MT Højgaard ser på polsk arbejdskraft

Stor aktivitet på byggemarkedet får Danmarks største entreprenør, MT Højgaard, til at undersøge det polske arbejdsmarked for kvalificerede medarbejdere til nye projekter.

Den danske byggebranche har vind i sejlene. Aktiviteten er så lovende, at MT Højgaard nu averterer i polske medier efter dygtige fagfolk til entreprenørvirksomhedens byggeprojekter.

- Vi er gået i gang med systematisk at undersøge, hvorfra vi kan finde endnu flere velkvalificerede medarbejdere til vores byggeprojekter. Og vi undersøger aktuelt, hvilke udfordringer og muligheder det polske arbejdsmarked byder på. Vi har i koncernen traditionelt anvendt udenlandsk arbejdskraft til mange projekter. Vi har rekrutteret i eksempelvis Sverige og Tyskland. Og da vi var med til at bygge Storebæltsforbindelsen, var der rigtig mange forskellige nationaliteter repræsenteret i vores medarbejderstyrke, siger MT Højgaards adm. koncerndirektør Kristian May.

Ifølge direktøren May har MT Højgaard også taget kontakt til nogle store polske entreprenørfirmaer for at undersøge, om de polske firmaer kan indgå i underentrepriser for den danske virksomhed.

Kristian May ser gode perspektiver i at indlede samarbejder med medarbejdere fra andre EU lande. - De nye østeuropæiske medlemslande er dels tæt på Danmark og har dels veludannede og erfarne mennesker i bygge- og anlægsbranchen. At samarbejde med østeuropæiske håndværkere og entreprenører

åbner også nye spændende muligheder både herhjemme og i Østeuropa, siger den adm. koncerndirektør. Men han understreger samtidig, at det er centralt, at et sådant samarbejde bliver sat i gang på den rigtige måde.

De østeuropæiske medarbejdere skal naturligvis arbejde under vilkår og have en løn, der lever op til de overenskomstmæssige forhold i Danmark. Samtidig vil MT Højgaard sørge for, at de nye udenlandske medarbejdere bliver sat ind i de danske arbejdsmiljøregler.

- Vores indsats for et godt arbejdsmiljø gælder naturligvis også de kommende udenlandske MT Højgaard medarbejdere. Og her skal vi være ekstra opmærksomme på grund af eventuelle sprogvanskeligheder, understreger Kristian May.

De sproglige udfordringer i det daglige arbejde vil MT Højgaard blandt andet tackle ved at tage hele sjak ind, hvor lederen – sjakbejdsen – taler tysk eller engelsk, så alle parter kan kommunikere problemfrit med hinanden.

Den danske entreprenørvirksomhed ser også på, at de udenlandske medarbejdere lever under velordnede forhold, så længe de arbejder i Danmark. MT Højgaard undersøger aktuelt forskellige muligheder for indlogering af de kommende polske medarbejdere under deres ophold i Danmark. Her trækker virksomheden bl.a. på sin erfaring med at indkvartere danske medarbejdere, der arbejder på byggepladser langt fra deres hjem.

MT Højgaard vil også hjælpe virksomhedens udenlandske medarbejdere med at håndtere papirarbejdet i forbindelse med en dansk arbejdstilladelse. Erfaringsmæssigt har polske medarbejdere svært ved helt præcis at finde ud af de danske regler om arbejds- og opholdstilladelse. MT Højgaard vil samtidig også sikre sig, at de polske medarbejdere lever op til andre krav, som det offentlige Danmark måtte stille til de udenlandske medarbejdere.

- Indtil videre har vi oplevet en stor interesse i Polen for at komme til Danmark og lave et stykke arbejde. Mange af de polske håndværkere og håndværksfirmaer arbejder allerede i bl.a. Tyskland, Irland, Sverige, Østrig og England. De kender derfor allerede de kvalitetsmæssige krav til arbejdet, som vi stiller i Vesteuropa. Vi glæder os til at byde de første polske håndværkere velkommen på vores byggepladser, siger Kristian May.



Kristian May, Adm. koncerndirektør, MT Højgaard.

# Silvan uddanner 150 ledige til nye job

Af Egon Rasmussen, Erhvervsbladet

Det grå guld. Byggemarkedskæden Silvan har brug for 150 nye medarbejdere og henter dem alle fra de lediges rækker. Vi ansætter hellere end gerne seniorer over 50 år, siger Silvans HR-manager Freddy Lauridsen.

Byggemarkedskæden Silvan er inde i en positiv vækst og har brug for 150 nye medarbejdere til sine 37 danske butikker. I stedet for at satse på medarbejdere, som allerede har et job, har Silvan valgt at rekruttere alle 150 nye medarbejdere fra de lediges rækker. Og gennemsnitsalderen er forholdsvis høj, fordi en del deltagere har rundet de 50 år. De ledige uddannes til jobbene i en vekselvirkning mellem kurser inden for detailhandel og praktik ude i byggemarkederne. Det varer i alt 31 uger.

Foreløbig er 85-90 ledige med løntilskud kommet i gang hos Silvan, der har overladt den uddannelsesmæssige del til Selandia - Center for Erhvervsrettet Uddannelse, Slagelse.

Birgitte Noach, som står bag konsulentfirmaet Chancen, er det koordinerende led mellem ledige, AF, kommunerne, Selandia og Silvan. Uddannelsen finder sted i Århus, Aalborg,

Odense og Vordingborg, hvor Selandia lejer lokaler til kurserne.

## Profil udarbejdet

HR-manager Freddy Lauridsen, Silvans hovedsæde i Århus, forklarer, at der er udarbejdet en profil af de nye medarbejdere.

AF og kommunerne bidrager med ledige, som passer ind i profilen. Dem tager Silvan en snak med, og derefter sker der en udvælgelse.

Vi er meget rummelige. Der er plads til ældre, unge og folk med anden etnisk baggrund. Alle står lige. De må gerne være uden uddannelse, have en anden faglig uddannelse og/eller være handyman m/k. Vi ansætter hellere end gerne seniorer over 50 år. De har livserfaring, og hvis de er gør-det-selv folk, er de gode til at rådgive kunderne. Selvfølgelig vil nogle af de udvalgte falde fra, men vi regner alligevel med at have omkring 150 nye medarbejdere til juli, siger Freddy Lauridsen.

- Vi vil godt hjælpe med at løse et samfundsmæssigt problem og samtidig løse en

rekrutteringsopgave for os selv, tilføjer han.

Han oplyser, at Silvan i samarbejde med Selandia og Birgitte Noach er ved at udvælge de sidste nye medarbejdere nogle steder i landet.

- Vi har fået mange henvendelser fra ledige. Dog har det været svært at rekruttere interesserede i københavnsområdet, hvor vi har fået færre end ønsket. Generelt er vi sikre på, at vi får nogle rigtig gode nye kolleger ved at uddanne ledige, siger Freddy Lauridsen.

## 50-årig ansat

En af de nye Silvan-medarbejdere er 50-årige Palle Kristensen, Randers.

Han sagde sit job som tekstiltrykker op i oktober, fordi han ikke kunne tåle materialerne. På nettet læste han om projekt ChancenRdin og tog selv initiativ til jobbet i samarbejde med AF.

Han håber, jobbet hos Silvan i Randers er varigt.



## Yxlon International A/S

Vi hos YXLON er glade for den gode personlige support, som Job-Support Danmark har ydet os.

Samarbejdet er forløbet med stor professionalisme og konduite, hvilket har resulteret i den ønskede ansættelse af en maskiningeniør til vores konstruktionsafdeling.

Niels Kelstrup  
Yxlon International A/S

## Kundevalgtalelse om Job-Support Danmark

YXLON International ApS er en del af YXLON koncernen, der er verdens ledende udbyder af røntgenudstyr til industriel anvendelse. Koncernen beskæftiger ca. 260 medarbejdere og har desuden afdelinger i Tyskland, USA, Kina og Japan. YXLON International ApS i København har ca. 50 medarbejdere og har fra 1954 (tidligere under navnet ANDREX) udviklet og produceret industrielt røntgenudstyr.





## Familie og arbejdsliv

Af Christian Jensen, Danmarks statistik

Publikationen ser nærmere på sammenhængen mellem familiestatus og tilknytning til arbejdsmarkedet.

Analysen begrænser sig til at se på befolkningen i aldersgruppen 25-49 år. Personer i denne aldersgruppe er i stort omfang aktive på arbejdsmarkedet.

Samtidig befinder de fleste børn sig i en familie, hvor forsørgeren eller forsørgerne er 25-49 år.

Familie og arbejdsliv stiller en række spørgsmål og besvarer dem i fem kapitler:

- Kapitel 1 sammenfatter de væsentligste resultater (se nedenfor).
- Kapitel 2 beskriver nogle grundlæggende sammenhænge mellem tilknytning til arbejdsmarkedet og familiestatus 1984 og 2004.
- Kapitel 3 ser nærmere på 25-49-årige par.

Hvad betyder antallet af børn for mandens og kvindens tilknytning til arbejdsmarkedet? Er der sket en udvikling siden 1984? Har mandens løn betydning for den kvindelige partners beskæftigelse?

- Kapitel 4 ser på topledere. Hvor mange topledere findes der i den relevante aldersgruppe? Hvad er deres familiestatus? Har de børn i samme grad som andre? Danner de par med andre topledere?
- Kapitel 5 handler om jobløse par. Dvs. par, hvor hverken manden eller kvinden er i beskæftigelse. Hvor mange par af den type findes der? Hvilken uddannelsesbaggrund har manden og kvinden? Er der i større eller mindre grad børn i sådanne familier end i andre familier?

### De vigtigste resultater

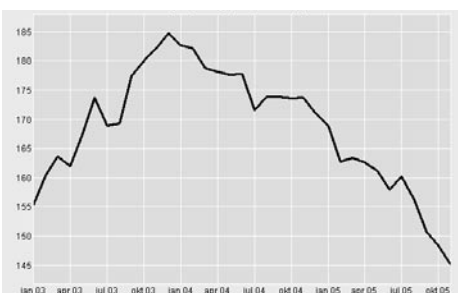
Her følger nogle af konklusionerne fra Familie og arbejdsliv i punktform:

- Enlige mænd med børn er i langt højere grad beskæftigede end enlige kvinder med børn.
- Der var flere børnefamilier, hvor både manden og kvinden var beskæftigede, i 2004 end i 1984.
- Kombinationen af en mand beskæftiget i den private sektor og kvinden i den offentlige sektor er mest udbredt i børnerige familier.
- Børnerige familier har et højt uddannelsesniveau.
- Kvindelige topledere i aldersgruppen 25-49-år er i større omfang enlige end mandlige 25-49-årige topledere.
- Mandlige topledere har i højere grad børn end kvindelige topledere.
- Topledere foretrækker topledere.

'Familie og arbejdsliv' udkom den 29. december 2005 og er på 32 sider. Publikationen kan købes på [www.dst.dk](http://www.dst.dk)

## Ledigheden falder atter

Af Thomas Michael Nielsen, Danmarks statistik



Ledighedsprocenten er faldet til 5,2 pct. Den sæsonkorrigerede ledighed faldt med 3.300 fuldtidsledige fra oktober til november. Hermed var ledigheden 145.100 fuldtids-personer i november, svarende til en ledighedsprocent på 5,2 pct. af arbejdsstyrken. Siden juli er ledigheden samlet faldet med 15.000 personer.





# Det hele arbejdsmenneske

Af Henry L. Rasmussen, Coach og HR-konsulent

En forudsætning for at have et godt arbejdsliv, hvor stress og karrierejagt kan håndteres med konstruktivt, fremadrettet fokus, er det afgørende, at have styr på sit "hele arbejdsmenneske".

Et menneskes reelle kompetencer kan defineres som fællesmængden af: De Faglige Kompetencer, De Personlige Kompetencer og De Sociale Kompetencer.

Uanset hvor, i hvilken anledning og på hvilket tidspunkt, vil det enkelte individ gøre brug af en blanding af disse kompetencer. På jobbet er det overvejende de faglige og de sociale kompetencer, derhjemme er det overvejende de personlige og de sociale kompetencer, og i fritidsklubben er det ofte en god blanding af det hele, dog med fokus på de sociale kompetencer.

For at kunne finde frem til og trives i ønskejobbet, er det af stor betydning, at den enkelte jobsøger eller medarbejder, er sig bevidst omkring egne reelle ressourcer, og i hvilket omfang, det er ønskeligt at gøre brug af disse.

I nogle tilfælde vejer jobbet tungest og i andre er det hjemmelivet, der har størst betydning. Derfor kan det være endog meget svært, at hjælpe et andet menneske med at finde frem til ønskejobbet. For at kunne gøre dette, er det nemlig nødvendigt først at finde frem til ønskesituationen, hvor ens personlige værdigrundlag kan udleveres i hverdagen, og hvor hjemmeliv og karriere går i minituous spænd med hinanden.

## Værdiafklaring

Grundlaget for denne del af udfordringen skal hentes frem fra nogle af de inderste kamre hos

den enkelte, hvilket kræver høj grad af empati, respekt for mennesker, dyb tillid, troværdighed og et meget højt etisk kodeks.

Det kan være temmelig uoverskueligt for mange, og måske umuligt for nogle, alene at nå frem til denne afklaring af egne ressourcer. Derfor kan der ofte ved job- og karriereskifte være god mening i at alliere sig med en sparringspartner eller coach, som har erfaring med denne proces.

Første skridt herefter er så at få skabt det rette forum for processen, lige fra geografi og fysiske rammer over tillid og respekt til ærlighed og åbenhed. Nogle gange lykkes dette allerede under første møde, og i andre situationer kan det tage 2, måske endda 3, inden den nødvendige åbenhed er til etableret.

Grunden hertil kan skyldes de menneskelige barrierer mod at skulle blotlægge sine inderste tanker og følelser.

Den første barriere er "meninger" – dét, der siges. Ved at respektere denne mening, kan der forholdsvis let skabes rapport til at gå videre. Næste barriere er "holdninger" – dét, der er grundlaget for meningen. Igen vil det, at udvise stor respekt for holdninger, styrke tilliden, og der kan arbejdes endnu et stykke videre.

Holdninger baseres på det personlige "værdigrundlag" – følelserne bag ved holdningerne, som er næstesidste barriere før den dybe sandhed.

Det er nødvendigt at træde meget varsomt, når der arbejdes med "værdier", da der kan

ligge meget stærke følelser og bevæggrunde bag disse. Det er derfor også vigtigt at kende en del til de mekanismer, der ligger til grund for de reaktioner og den adfærd, denne del af processen kan afstedkomme. Ikke mindst er det af største betydning at kende sine egne reaktioner og adfærd ved at blive konfronteret på denne facon. Kun på den måde, kan situationen håndteres som en vind/vind-situation uden at nogen bliver utilsigtet kompromitteret.

Men samtidigt er det også af væsentlig betydning, at hjælpe den enkelte til afklaring af sit reelle værdigrundlag, for at kunne yde den rette sparring/coaching på vejen mod ønskesituationen.

Sidste barriere er "de grundlæggende antagelser". Disse skal der slet ikke arbejdes med i denne proces, med mindre der oppebæres den rette, nødvendige uddannelse og indsigt, da det ellers kan have meget uheldige konsekvenser for den person, der egentlig skulle hjælpes, og deraf følgende også for den, der hjælper. I forhold til at afdække sin fremtidige ønskesituation, er der heller ikke behov for at gå længere end til den personlige værdiafklaring.

## Faglige ressourcer

Denne del af processen er ret beset væsentlig lettere at håndtere. Der findes mange former for afdækning af de faglige kompetencer, men vigtigst er det, i første omgang at være så detaljeret som overhovedet muligt.

Et godt udgangspunkt er, at tage afsæt i de personlige succeser og resultater, der er opnået i den hidtidige karriere, og på den

måde finde frem til, hvad man gør, når man gør noget, der lykkes. Det giver god mening, at fortsætte med at gøre dette, og allerhelst at videreudvikle på disse kompetencer.

Dernæst er det vigtigt at sætte disse ressourcer og kompetencer ind i en ny kontekst, der tilstræber at passe til den ønskede fremtid. Ved at undlade at fastholde de faglige tilsnit, men mere fokusere på de kompetencemæssige, kan det som coach lade sig gøre, at inspirere til ny mening og forståelse for alternative indgangsvinkler, dermed til alternative karrieremål, og ofte også en væsentlig øget motivation og oplevelse af selvværd for den enkelte.

### Den optimale karriere

Ved at gennemgå en sådan proces, vil den enkelte få styrket ejerskab til sin nye karriere-

vej. Dels ved, gennem udlevelse og fastholdelse af sit værdigrundlag at håndtere de daglige problemstillinger på en sådan måde, at negativ stress i tide kan forebygges, og dels ved, gennem en mere selvsikker og ansvarsfuld adfærd, at fremstå som en velfungerende og kompetent medarbejder, der skaber tillid og respekt omkring sin person i alle situationer.

Den optimale karriere er således meget forbunden med den enkeltes selvindsigt og forståelse for egne såvel faglige og personlige som sociale ansvar, både i arbejdssituationer og i alle andre aspekter af livet.

Dette faktum kan dokumenteres af rigtig mange medarbejdere på alle niveauer i virksomheder, fra gulv til top, og på tværs af faglige skel og kompetencer. Især med-

arbejdere, der indgår i succesrige projektgrupper, en arbejdsform der vinder mere og mere indpas i virksomheder, og som stiller stor krav til "det hele arbejdsmenneske".

## Excellent Denmark A/S

Job-Support leverer en helt sublim service. Det jeg oplever er en samarbejdspartner der i stort omfang indgår i en tæt dialog og dermed har et godt billede af, hvad jeg som annoncør ønsker.

Ved udformning af annoncer leveres der en meget høj standard, annoncerne visualiserer hvad Excellent Denmark A/S står for og der leveres i den grad en kreativitet og en evne til at koble det skrevne med det visuelle. Derudover er Job-Support altid hurtige til at levere produktet.

Jeg oplever en meget tæt og givende dialog med min kontaktperson, hvilket betyder, at det er et samarbejde der vil fortsætte og uden tvivl udvikle sig yderligere. Job-Support er klart en samarbejdspartner der kan anbefales.

*Dorthe Søgaard*  
HR Konsulent

### Kundetalelse om Job-Support Danmark

Excellent tilbyder teknik- og outsourcingløsninger inden for kundeservice, telemarketing og automatiserede tjenester. Virksomheden drives indenfor de to forretningsområder inbound og outbound.

Det er blevet stadigt vigtigere at finde nye og bedre måder at tage hånd om sine kunder på. Det er ikke længere produktet eller tjenesten, som gør en virksomhed unik - det styrende og afgørende er, hvordan man behandler sine kunder.





## Flere jobsøgere googles - og vrages

Af Søren Mikkil Berg, ComON

**Flere og flere jobsøgere bliver vraget, fordi der ligger ufordelagtig information om dem på internettet.**

Dagbøger, festbilleder og amatørporno kan få særdeles uheldige konsekvenser for den enkelte, for virksomheder, chefer og rekrutteringsansvarlige er i stigende grad begyndt at google jobsøgere for at indhente supplerende information. Det skriver den norske nyhedstjeneste digi.no.

»Det at lægge festbilleder på nettet er noget, der let kan slå tilbage. Og det er ikke sikkert, at det, du lagde ud som 15-årig, er lige så morsomt at vise til en potentiel arbejdsgiver 10 år senere,« siger Elisabeth Staksrud fra det norske medietilsyn og påpeger, at hun har set flere eksempler på personer, der ikke har fået job, fordi de optrådte i underlødige situationer på nettet.

Direktør i IKT Norge, Frederik Syversen, tror, at referencecheck bliver mere og mere normalt, og han indrømmer da også, at det er noget,

han ofte selv benytter sig af.

»Både for at checke at det, de skriver, faktisk er korrekt og for at finde mere information om den mulige ansatte,« siger han. Direktør i foreningen PID-Personalechefer i Danmark, Kim Staack Nielsen, bekræfter over for ComON, at tendensen til at google ansøgere findes i udlandet, men siger samtidig, at han ikke tror, det er noget, vi vil se meget til herhjemme.

»I for eksempel England er det meget normalt, at alle ansøgere bliver undersøgt, og faktisk viser en undersøgelse, at 25 procent af englændere lyver om deres faglige og personlige kvalifikationer. Herhjemme er forholdene anderledes. Antallet af danske personalechefer, der undersøger deres medarbejdere, er meget lille, og det hænger simpelthen sammen med, at kun én eller to ud af tusind danskere lyver om deres kvalifikationer,« siger han og påpeger, at det efter hans opfattelse hænger sammen med, at den danske kultur

har opdraget os til at være ærlige og ansvarlige.

Han fremhæver, at de mange amerikanske spammails om falske universitetsgrader foruden at fungere som lokkemad også er et tegn på, at man i andre lande har færre skrupler ved at købe sig til en uddannelse.

### COMON

Danmarks stærkeste IT-avis bringer hver torsdag de seneste IT-nyheder og går samtidig bag om IT-udviklingen i den spændende Fokus-sektion. Kort sagt - overblik & indsigt.

[www.comon.dk](http://www.comon.dk)



# Our Success Depends on the Right Human Resources



## Director of Global Learning & Development

GN Human Resources seeks a Director of Global Learning & Development who will be responsible for designing and implementing global programs and initiatives focusing on developing organizational and leadership capabilities.

GN's Global Human Resources function is responsible for the overall HR strategy and for developing and implementing global HR initiatives across businesses and geographies in GN. The HR function is currently being transformed. The objective is clear; to become a global world class HR department.

If you want to be part of a team of highly skilled HR professionals in a truly global company characterized by growth, please read the complete job description on [www.gn.com/careers](http://www.gn.com/careers) and send us your application.

If you have any questions please do not hesitate to contact Niels Wendelboe, Senior Vice President, Global Human Resources on (+45) 30 76 29 13.



GLOBAL INNOVATOR IN PERSONAL COMMUNICATIONS

GN Store Nord has been helping people communicate since 1869. Initially as a telegraph company and now as a global market leader in personal communications, GN provides increased mobility, efficiency and quality of life for its users. GN develops and manufactures headsets for hands-free communication, hearing instruments and audiologic diagnostics equipment. GN products are marketed globally. For more information, visit [www.gn.com](http://www.gn.com)



# NÅR LØSNINGEN ER VIGTIG



Job-Support®

Danmark

Kvalitet · Service · Garanti