



## FORTROLIGT

AALBORG UNIVERSITET

Til Samarbejdsudvalget

Michael Toft Overgaard  
Anja Keldorff Poulsen  
Hinrich Uellendahl  
Lisbet Skou  
Jeppe Lund Nielsen  
Jens Laurids Sørensen  
Lisbeth Wybrandt

Marian June Andreasen, ledende HR-partner

**Institut for Kemi og Biovidenskab**  
Fredrik Bajers Vej 7H  
9220 Aalborg Ø  
Tlf. 9940 9940  
www.bio.aau.dk

Ledelsessekretær og  
ph.d.-administrator  
Annemarie Davidsen  
Telefon: 9940 3605  
Email: [ada@bio.aau.dk](mailto:ada@bio.aau.dk)

Dato: 14/12-2018  
ADa

### Der indkaldes hermed til ekstraordinært SU-møde

**Onsdag, 19. december kl. 11.00-13.00**

**Lokaler: AAL: 1.123, ESB: B108, CPH: ACM15 C1-2.1.027, Virtual Room AAU 7505010**

Som bekendt blev der den 14. november 2018 afholdt ekstraordinært FSU-møde og SU-møde begrundet i budgetmæssige, strategiske og strukturelle forhold, der kan medføre risiko for personalereduktioner. Der blev ved mødet igangsat en periode med afværgeforanstaltninger med henblik på at undgå eller begrænse antallet af afskedigelser. Det blev samtidig aftalt, at der skal afholdes et nyt ekstraordinært møde i SU d. 19. december 2018 med henblik på status for den aktuelle situation i forlængelse af afværgeforanstaltningerne.

Såfremt der ikke vil ske personalereduktioner ved instituttet, behandles alene punkt 1 og 2.

Mødet skal som SU-mødet den 14. november 2018 anses som en forhandling i henhold til lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (varslingsloven) § 5. **Dagsorden inkl. bilag er fortroligt i henhold til varslingslovens § 10.**

#### Dagsorden:

1. Godkendelse af dagsordenen.
2. Orientering om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation efter afværgeforanstaltninger samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser. Efterfølgende drøftelse af eventuelle foranstaltninger for at imødekomme besparelseskravet eller eventuelle strukturelle tiltag, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.
  - Bilag 2.1: Dekanens redegørelse.
3. Orientering om tidsplan og drøftelse i FSU vedrørende orientering af medarbejderne om resultatet.
  - Bilag 3.1: Overordnet tidsplan.
4. Drøftelse af eventuel lokal tilpasning af udvælgelseskriterierne for TAP.
  - Bilag 4.1: Udvalgelseskriterier godkendt af HSU.
5. Orientering om drøftelse i FSU af proces for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse.
  - Bilag 5.1: HR's anbefaling til tilrettelæggelse af proces.
6. Drøftelse af håndteringen af afskedigede medarbejdere.
  - Bilag 6.1: Tilbud til afskedigede medarbejdere.
  - Bilag 6.2: Tilbud om outplacement
7. Drøftelse af håndteringen af ikke afskedigede medarbejdere.

Michael Toft Overgaard



**AALBORG UNIVERSITET**

**Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige Fakultet**  
Niels Jernes Vej 10  
9220 Aalborg

**FSU på ENGINEERING**

**FORTROLIGT**

Mogens Rysholt Poulsen, Dekan  
Jacob Glensvang, Sekretariatschef

Telefon: 9940 2013  
E-mail: dekan-engineering@adm.aau.dk

Dato: 12-12-2018  
Sagsnr.: 2018-020-00238

## **Oprindelige redegørelse for Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige fakultets situation i forbindelse med budget 2019 (til FSU 14. november 2018)**

### **Baggrund – budget 2019**

I forbindelse med fakultetets budgetlægning for 2019 er det blevet tydeligt, at fakultetet er presset økonomisk, og skal samlet set finde besparelser for 36,7 mio. kr. for at overholde resultatmålet på 0 kr.(nul)

Nedgangen i universitetets indtægter på ca. 100 mio. kr. og i særdeleshed ophøret af omfordelingen mellem TECH og ENG (43 mio. kr.) er hovedårsagerne til den pressede økonomi på fakultetet. Den nye budgetmodel, hvor bl.a. SBI 'normaliseres' ift. bidrag til Fælles Service, rammer særligt dette institut hårdt.

Ud over besparelserne på knap 36,7 mio. kr. i 2019 budgettet skal fakultetet – sammenlignet med 2018 – også hente 6,7 mio. kr. som var det minus, der blev budgetteret med i 2018. Det betyder, at der i sammenligningen mellem 2018 og 2019 samlet skal effektiviseres for 43 mio. kr. Dekanen har derfor bedt alle institutledere om at melde besparelsestiltag ind. Dekanen vurderer det som muligt, at besparelserne kan gennemføres, men det har markante konsekvenser for alle enhederne under fakultetet (herunder også Første Studieår, Adgangskursus samt sekretariat)

### **Overblik**

På baggrund af de indmeldte tiltag fra institutter og dekanat forventer dekanen som minimum at gennemføre nedenstående:

- Personaletilpasninger.
- Tilbageholdelse/nedlæggelse af et stort antal planlagte/ikke-besatte stillinger.
- Besparelser på laboratorier, kontorarbejds miljø, drift, kontorhold, medarbejderseminarer m.v.
- Minimering/nulstilling af dekanens rådighedssum

### **Fakultetets strategiske prioriteringer**

En række strategiske prioriteringer – og timingen af disse – har betydet, at det ikke har været muligt at danne et komplet billede af alle ønskede besparelsestiltag.

- Fakultetet ønsker at tage konsekvensen af reduktionen af engelsksprogede uddannelser. Dette forventes ikke at påvirke budget 2019 økonomisk markant, men det får stor påvirkning på flere af institutternes ageren. Dette skal også koordineres med andre hovedområders planer.

- Campus Esbjerg holdes i videst muligt omfang fri af større besparelseskraV. Institutternes generelle besparelser på drift, kontorhold, service m.v. kommer dog også til at have effekt i Esbjerg
- De første indikationer på budget 2020 og 2021 forventes medio november. Dette kan påvirke timingen af indsatserne (alt efter om der er tale om overgangsåV eller et flerårigt fald i indtægter)
- Fakultetet vil fastholde de strategiske indsatser som Distinguished Professor Program, Esbjerg og udvikling af e-learning og anden udvikling af uddannelsessiden.

### Samlede tiltag på institutter/enheder

- De fleste enheder forventer personaletilpasninger.
- Alle enheder holder stillinger tilbage og nedlægger planlagte stillinger svarende til ca. 15 stillinger.
- Alle enheder skærer ned på drifts- og forbrugsomkostninger.
- Investeringer i infrastruktur og udstyr nedrosles flere steder.

## Opdateret status på afværgeforanstaltninger og den aktuelle økonomiske situation pr. 13. december 2018.

Alle institutter og fakultetet har på baggrund af det udmeldte behov for besparelser gennemført en omfattende proces for at finde tiltag og yderligere besparelser med det formål at afværge personalereduktioner.

### Ansøgninger om frivillige fratrædelser og seniorordninger

Dekan og institutledere har modtaget i alt 19 ansøgninger fordelt med 15 ansøgninger om frivillige fratrædelsesordninger og 4 ansøgninger vedrørende seniorordninger.

10 ordninger har kunnet imødekommes, mens 9 ikke er blevet imødekommet, da dekanen har vurderet, at det enten ikke gav en besparelse, eller der var tale om funktioner, der ikke kan undværes.

### Øvrige afværgeforanstaltninger

Der er gennemført mange yderligere afværgeforanstaltninger på alle institutter og på fakultetet.

De væsentligste tiltag drejer sig om:

- Naturlige egenopsigelser (pension, jobskifte) der ikke genbesættes
- Tidsbegrænsede ansættelser, der ikke forlænges
- Stillinger, der udskydes
- Yderligere beskæring af driftsrelaterede omkostninger og forbrug på institutterne
- Nedrosling af markedsføringsaktiviteter på både institut og fakultet.
- Øgede indtægter – fx i form af projektbevillinger, der øger frikøbet.

Institutterne har i deres interne budgettering sat tal på de enkelte poster, men indmeldingerne til fakultetet har ikke haft en ensartet detaljeringsgrad, hvorfor det ikke har været muligt at lave en 'besparelsesopgørelse' på enkeltposterne ovenfor.

### Status på den aktuelle økonomiske situation

Siden FSU mødet 14. november har der været arbejdet med at få mere præcise tal på overslagsårene 2020 og 2021, da det har stor betydning for budget 2019 og opbremsningen i økonomien, hvordan de kommende år ser ud.

Det kan desværre konstateres, at økonomien på Det Ingeniør- og Naturvidenskabelige fakultet også de kommende år ser meget stram ud. Yderligere beskæring af AAU's indtægter får også negative konsekvenser for vores fakultet, ligesom forskydningen i FS-bidraget (beregnes på grundlag af omsætning 2 år før budgetår) også vil betyde et pres på fakultetets samlede økonomi. Et overblik formidles på FSU mødet den 19. december.

Der foreligger endnu ikke en konsekvensberegning af lukningen af uddannelserne på Campus København. Økonomiafdelingen arbejder på det p.t.

Udsigten til en fortsat presset økonomi i de kommende år nødvendiggør at dekanatet overvejer alle muligheder for sikre et fakultet i udvikling, som er rustet til fremtidige udfordringer, og hvis økonomi er i balance inden for de givne rammer.

Det *kan* derfor komme på tale at gennemføre strukturelle ændringer, men behov, omfang og virkemidler er ikke klarlagt d.d.

### Omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser

Som nævnt kan alle afværgeforanstaltningernes økonomiske konsekvens ikke samles i en entydig oversigt. Men det er dekanens vurdering, at afværgeforanstaltningerne samlet set kan realisere besparelser for ca. 31 mio. kr. Heraf tegner personalesiden - i form af frivillige fratrædelser, nedlagte stillinger, ordinære fratrædelser, manglende genbesættelser og udskydelse af stillinger - sig for knap 24-25 mio. kr. Resten er tilpasning af drift, markedsføring, strategiske puljer og udstyr.

Tilbage står at fakultetet stadig mangler at finde besparelser for knap ca. 4.650.000 kr. for at kunne realisere budget 2019.

De fordeler sig på følgende enheder:

Institut for Byggeri og Anlæg:	2 mio. kr.
Institut for Materialer og Produktion:	1 mio. kr.
SBI:	300.000 kr.
Institut for Matematiske Fag:	700.000 kr.
Første Studieår/Adgangskursus:	650.000 kr.

Efter de massive afværgeforanstaltninger kan de resterende besparelser kun realiseres gennem afskedigelser. På grund af det sene budgettidspunkt i flere tilfælde kun vil få halvårseffekt (eller mindre) i 2019. Afskedigelserne vil ske blandt både VIP- og TAP-medarbejdere.

Institut for Energiteknik og Institut for Kemi og Biovidenskab kommer ikke til at gennemføre afskedigelser for at realisere budget 2019.



AALBORG UNIVERSITET

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9220 Aalborg

FORTROLIGT

Dato: 11-12-2018  
Sagsnr.: 2018-220-00349

### Bilag 3.1, overordnet tidsplan

Der er variationer i tidsplanen, da fakulteterne har valgt at afholde FSU og SU-møder på forskellige tidspunkter.

#### ENG / SUND

Tid	Handling
18-12-2018	Ekstraordinært FSU-møde
19-12-2018	Ekstraordinære SU-møder
19-12-2018 eller 20-12-2018	Orientering af medarbejderne om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser.
Uge 4	Møder om overlevering af breve om påtænkt afskedigelse.
Uge 6	Partshøringsfrist udløber.
Ultimo februar	Afgørelse om afskedigelse sendes.

#### HUM / SAMF

Tid	Handling
7-1-2019	Ekstraordinært FSU-møde
8-1-2019	Ekstraordinære SU-møder
8-1-2019 eller 9-1-2019	Orientering af medarbejderne om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser.
Uge 5	Møder om overlevering af breve om påtænkt afskedigelse
Uge 7	Partshøringsfrist udløber.
Ultimo februar	Afgørelse om afskedigelse sendes.

#### TECH

Tid	Handling
15-1-2019	Ekstraordinært FSU-møde
16-1-2019	Ekstraordinære SU-møder
16-1-2019 eller 17-1-2019	Orientering af medarbejderne om status på afværgeforanstaltningerne, den aktuelle økonomiske situation samt omfanget af besparelser og nødvendige afskedigelser.
Uge 9	Møder om overlevering af breve om påtænkt afskedigelse
Uge 11	Partshøringsfrist udløber.
Ultimo marts	Afgørelse om afskedigelse sendes.



**AALBORG UNIVERSITET**

Aalborg Universitet  
Postboks 159  
9220 Aalborg

Dato: 11-12-2018  
Sagsnr.: 2018-220-00349

## Bilag 4.1, udvælgelseskræterier

Godkendt af HSU den 9. november 2018

### Baggrund

Ved afskedigelser begrundet i institutionens forhold udvælges de medarbejdere, der påtænkes afskediget, ud fra en række udvælgelseskræterier.

De følgende udvælgelseskræterier er den overordnede ramme. De kan efter drøftelse i HSU tilpasses lokale forhold i fakulteter og institutter, ligesom det i forbindelse med udvælgelsen vil være op til de enkelte områders ledelse at kvalificere og fortolke kræterierne i overensstemmelse med områdes strategiske og driftsmæssige hensyn.

### Udvælgelseskræterier for VIP-medarbejdere

Udvælgelsen af medarbejdere vil ske ud fra en samlet vurdering af følgende kræterier:

1. Strategiske hensyn for fremadrettet at understøtte visionen for Aalborg Universitet, herunder en vurdering af om uddannelses- og forskningsområder kan bortfalde, nedprioriteres, sammenlægges eller ændres på anden vis.
2. Faglige kompetencer, som matcher den fremtidige opgaveløsning indenfor instituttets uddannelses- og forskningsprofil.
3. Personlige kompetencer, som understøtter den fremtidige opgaveløsning.

### Udvælgelseskræterier for TAP-medarbejdere

Udvælgelsen af medarbejdere vil ske ud fra en samlet vurdering af følgende kræterier:

1. Strategiske hensyn for fremadrettet at understøtte visionen for Aalborg Universitet, herunder en vurdering af om der er opgaver eller områder, der kan bortfalde, nedprioriteres, sammenlægges eller ændres på anden vis.
2. Faglige kompetencer, som matcher den fremtidige opgaveløsning.
3. Personlige kompetencer, som understøtter den fremtidige opgaveløsning og de fem principper i Aalborg Universitets strategi for de administrative områder.

Bemærk: Dette dokument er fortroligt, jævnfør Varslingsloven § 10.



AALBORG UNIVERSITET

HR-afdelingen  
Fredrik Bajers Vej 7F  
9220 Aalborg Ø

Telefon: 9940 9940  
Email: [hr@adm.aau.dk](mailto:hr@adm.aau.dk)

Dato: 13-12-2018  
Sagsnr.: 2018-220-00364.

## Bilag 5.1: HR-afdelingens anbefaling til tilrettelæggelse af proces for overlevering af breve om påtænkt afskedigelse

Nedenstående anbefalinger tager udgangspunkt i retningslinjerne for personalereduktioner begrundet i institutionens forhold.

Det tilsigtes, at en påtænkt uansøgt afsked, så vidt det er muligt, overleveres på et møde mellem leder, den berørte medarbejder og dennes eventuelle bisidder. Medarbejderen bliver inden mødet formelt indkaldt med oplysning om, at medarbejderen har mulighed for at tage en bisidder til mødet, såfremt denne ønsker det. Det er medarbejderens eget valg, hvorvidt denne tager en bisidder eller ej og i så fald, hvem den pågældende bisidder er.

Der er alene tale om et overleveringsmøde, hvor medarbejderen eller eventuelt dennes bisidder har mulighed for at stille spørgsmål til den kommende proces.

Det fremgår af den overordnede tidsplan, hvornår overleveringsmøderne forventes at finde sted. Så snart der er foretaget udvælgelse af de medarbejdere, som skal afskediges, vil denne plan blive præciseret, og medarbejderne orienteret herom fra institutleder. HR-afdelingen bistår i forbindelse med udarbejdelse af planer for overlevering. Ved fastlæggelse af planen vil der blive taget hensyn til, at samme tillidsrepræsentant ikke kan være flere steder på én gang. Der tages dog forbehold for, at det kan være nødvendigt, at suppleanterne inddrages i processen ifm. overleveringsdagene (se nærmere under afsnittet **Involvering af tillidsrepræsentanten**),

HR-afdelingen vil efter afholdelse af FSU og SU-møderne orientere tillidsrepræsentanterne ved AAU om den overordnede tidsplan for overleveringsmøderne, således de kan sikre tilstedeværelse på de relevante datoer. HR-afdelingen vil stå til rådighed samtlige dage, såfremt der bliver behov for at få afklaret konkrete spørgsmål i relation til processen.

Det er op til samarbejdsudvalgene at drøfte, hvordan de berørte medarbejdere orienteres – altså hvordan indkaldelse af de berørte medarbejdere til møde vedr. påtænkt uansøgt afsked, kan ske bedst muligt, på det enkelte institut eller område.

Indkaldelse af medarbejdere skal ske samme dag, som møderne holdes. Ledelsen skal endvidere overholde reglerne om fortrolighed (jf. herunder), hvorfor indkaldelse skal ske under hensyntagen til medarbejderens anonymitet.

Et forslag til hvordan indkaldelse af berørte medarbejdere til møde vedr. påtænkt uansøgt afsked kan finde sted er, at alle medarbejdere bliver bedt om, at sidde klar ved deres mail om morgenen, eksempelvis i tidsrummet kl. 8.00-8.30 – eventuelt derhjemme. Indenfor tidsrummet vil de medarbejdere, som ledelsen påtænker at afskedige, modtage en mail eller et opkald fra den respektive leder med en orientering samt en mødeindkaldelse til et møde senere på dagen (eks. fra kl. 9.00) vedr. påtænkt uansøgt afsked. De pågældende medarbejdere bedes herefter bekræfte modtagelsen samt deres deltagelse. Såfremt ledelsen vælger at orientere de udvalgte

medarbejdere pr. telefon, skal denne samtale følges op af en skriftlig mødeindkaldelse (pr. mail) umiddelbart efter samtalen.

Uanset hvordan det besluttes, at mødeindkaldelsen skal finde sted, skal ledelsen sørge for, hurtigst muligt, efter at alle de berørte medarbejdere er orienteret og har bekræftet dette, at orientere alle afdelingens øvrige medarbejdere om, at de berørte medarbejdere nu er orienteret. Der må **ikke** fremgå navne på de berørte medarbejdere i denne orientering, da dette er fortroligt (se nærmere herunder).

Når der foreligger en endelig plan for udlevering af breve om påtænkt afskedigelse, skal ledelsen orientere medarbejderne om denne. Ledelsen skal herefter sikre at alle medarbejdere er tilstede den eller de pågældende dage. Hvis der er medarbejdere, som er forhindret i at være tilstede grundet konference, planlagt ferie, sygdom eller lignende, skal medarbejderne kontakte lederen med henblik på at aftale, hvordan eventuel overlevering kan finde sted på dagen. Såfremt medarbejderen ikke kan eller ønsker at være til rådighed, vil ledelsen se sig nødsaget til at sende brev om påtænkt afskedigelse til medarbejderens e-boks.

### Involvering af tillidsrepræsentanten

Ledelsen er ifølge retspraksis forpligtet til at orientere tillidsrepræsentanten om at medarbejdere er indkaldt til overleveringsmøde. Når medarbejderen modtager mødeindkaldelsen pr. mail, sendes denne med kopi til den relevante tillidsrepræsentant, ligesom det fremgår af indkaldelsen, at medarbejderen opfordres til at kontakte sin tillidsrepræsentant eller tage en anden bisidder med. Såfremt medarbejderen ikke er repræsenteret ved en tillidsrepræsentant ved AAU, skal medarbejderen selv kontakte den faglige organisation, hvis medarbejderen ønsker at inddrage denne.

### Øvrige foranstaltninger iværksat på overleveringsdagene

I forbindelse med overlevering af breve om påtænkt uansøgt afsked anbefaler HR-afdelingen, at medarbejderen får besked om, at der findes tilbud, som de kan vælge at benytte sig af, herunder tilbud om outplacement-forløb samt muligheden for at anvende Dansk Krisekorps (der kan læses nærmere herom i AAU Håndbogen, [Psykologisk Rådgivning](#)). Se nærmere i bilag 6.1.

### Tavshedspligt

Ledelsen og tillidsrepræsentanter skal være opmærksomme på, at de er pålagt tavshedspligt. Indtil der er truffet en endelig afgørelse, dvs. at det endelige brev om afskedigelse er sendt, kan hverken ledere eller tillidsrepræsentanter mv. drøfte konkrete sager i relation til afskedigelsesprocessen, herunder navngivne personer, som er påtænkt afskediget mv. med udenforstående, medmindre den enkelte medarbejder klart og udtrykkeligt har givet samtykke.

Tavshedspligten gælder dog ikke den berørte medarbejder. Det er dennes eget valg i hvilket omfang vedkommende ønsker at drøfte forholdet med andre.





**AALBORG UNIVERSITET**

**HR-afdelingen**  
Fredrik Bajers Vej 7F  
9220 Aalborg Ø

Dato: 11. december 2018

## Bilag 6.1, tilbud til afskedigede medarbejdere

Medarbejdere, som bliver afskediget som følge af den aktuelle besparelsesproces ved fakulteterne, får mulighed for at benytte sig af nedenstående tilbud. Såfremt samarbejdsudvalgsmedlemmerne har andre forslag til, hvordan de berørte medarbejdere kan hjælpes, er det op til disse at drøfte dette på mødet i FSU og SU.

### Psykologisk rådgivning

Medarbejdere, som afskediges har på ethvert givent tidspunkt mulighed for at benytte sig af psykologisk rådgivning hos Dansk Krisekorps. Anvendelse heraf skal ske i overensstemmelse med de normale retningslinjer herfor. Læs nærmere herom i [AAU Håndbogen](#). Dansk Krisekorps er orienteret om besparelserunden.

### Outplacement

I samarbejde med Konsulenthuset Ballisager tilbyder universitetet afskedigede medarbejdere outplacement. For indhold i disse pakker henvises til bilag 6.2.

### Ret til at komme til samtale

En afskediget medarbejder har ret til at komme til samtale i opsigelsesperioden i forbindelse med ledige stillinger, som er slået op indenfor hovedområdet, jævnfør retningslinjerne for personalereduktioner begrundet i institutionens forhold.

Stillingen søges i henhold til den almindelige ansøgningsprocedure. Det er endvidere nødvendigt, at medarbejderen orienterer lederen, hvor stillingen er slået op, om at denne ønsker at gøre brug af retten til at komme til samtale på den opslåede stilling.



**AALBORG UNIVERSITET**

**Aalborg Universitet**  
Postboks 159  
9220 Aalborg

Dato: 13-12-2018  
Sagsnr.: 2018-220-00364

## Bilag 6.2, tilbud om outplacement

Der er indgået aftale med Konsulenthuset Ballisager om to tilbud om outplacement:

### **Individuelt outplacementprogram, model 1**

- Målgruppe: Medarbejdere.
- 5 møder, 60-90 minutter pr. møde.

### **Individuelt outplacementprogram, model 2**

- Målgruppe: Ledere med formel personaleledelse.
- 7 møder, 60-90 minutter pr. møde.

Programmerne er beskrevet i vedlagte dokumenter.



# Basisforløb karriererådgivning

Et forløb målrettet dig, der står over  
for et jobskifte

## Om firmaet bag forløbet

Konsulenthuset ballisager er et specialiseret landsdækkende konsulenthus inden for karriererådgivning.

Vi arbejder udelukkende med karriererådgivning og rekruttering til virksomheder. Vi har blandt andet arbejdet med karriererådgivning hos Danfoss, Supergros, JP/Politikens Hus, Scandinavian Tobacco Company, CSC og Post Danmark.

Vi tilstræber at gøre rådgivningen konkret og brugbar.

Derfor har vi etableret samarbejde med knap 2000 virksomheder i det såkaldte virksomhedspanel.

Virksomhederne bidrager til, at vi har "fingeren på pulsen", og det er panelet og Konsulenthuset ballisager, der står bag nogle af landets mest omtalte undersøgelser om, hvordan virksomheder rekrutterer – og dermed hvordan man søger job mest effektivt.

Læs mere på  
[www.ballisager.com](http://www.ballisager.com)



### Her har vi afdelinger:

København, Sorø, Odense, Svendborg, Aarhus, Grenå, Esbjerg, Kolding, Vejle, Sønderborg, Aalborg, Aars, og Thisted.



## Basis individuel karriererådgivning

Du tilbydes op til 5 individuelle møder indenfor 6 måneder med en konsulent, der bliver din faste rådgiver og sparringspartner. I aftaler møderne, så det passer med dine øvrige aktiviteter.

På første møde drøfter I, hvordan I kan få det bedste ud af forløbet. Hvordan din konsulent kan hjælpe netop dig, og hvilken sparring du har brug for. På første møde vil I typisk tale om, hvad du motiveres af, og hvordan dit drømmejob ser ud.

Når vi sammen har fået overblik over dine jobdrømme, dine kompetencer, og du er blevet skarp jobsøger, så bliver vi din "spillende træner" i en aktiv jobsøgningsproces. Den disciplin er vi eksperter indenfor. Vi kan ikke garantere, at du når at finde et job under samarbejdet – men mange gør.



Hvad vil jeg nu?  
Hvem kan bruge det jeg kan?  
Hvor finder jeg energien til jobsøgning?  
Hvad er "moderne jobsøgning"?  
Hvad er de bedste råd til CV'et?

Vi hjælper dig med at komme i gang med en effektiv jobsøgningsproces.



**Fakta:**

To ud af tre får normalt job under forløbet. 96% er tilfredse eller meget tilfredse med forløbet.

**Fakta:** Vidste du, at 44% af de offentlige arbejdsgivere OGSÅ bruger netværk, når de slår en stilling op?

## Som en del af outplacementforløbet får du følgende services:



Op til 5 individuelle møder med en professionel konsulent.



Adgang til sparring mellem møderne på mail og telefon.



5 stjernet håndbog om Moderne jobsøgning, som er vores egen konkrete og brugbare håndbog i jobsøgning.



Adgang til online område på [www.ballisager.com](http://www.ballisager.com) med bl.a. jobsøgningsmateriale og virksomhedsdatabase.



Tilbud om at gennemføre adfærds- og motivationstesten EASI som en del af afklaringsprocessen.

Vi glæder os til at arbejde sammen med dig.



**Kontakt**

Kontakt os på telefon 70294050, hvis du har spørgsmål eller tjek vores hjemmeside [www.ballisager.com](http://www.ballisager.com)



# Udvidetforløb karriererådgivning

Et forløb målrettet dig, der står over  
for et jobskifte

## Om firmaet bag forløbet

Konsulenthuset ballisager er et specialiseret landsdækkende konsulenthus inden for karriererådgivning.

Vi arbejder udelukkende med karriererådgivning og rekruttering til virksomheder. Vi har blandt andet arbejdet med karriererådgivning hos Danfoss, Supergros, JP/Politikens Hus, Scandinavian Tobacco Company, CSC og Post Danmark.

Vi tilstræber at gøre rådgivningen konkret og brugbar.

Derfor har vi etableret samarbejde med knap 2000 virksomheder i det såkaldte virksomhedspanel.

Virksomhederne bidrager til, at vi har "fingeren på pulsen", og det er panelet og Konsulenthuset ballisager, der står bag nogle af landets mest omtalte undersøgelser om, hvordan virksomheder rekrutterer – og dermed hvordan man søger job mest effektivt.

Læs mere på  
[www.ballisager.com](http://www.ballisager.com)



### Her har vi afdelinger:

København, Sorø, Odense, Svendborg, Aarhus, Grenå, Esbjerg, Kolding, Vejle, Sønderborg, Aalborg, Aars, og Thisted.



## Udvidet individuel karriererådgivning

Du tilbydes op til 7 individuelle møder indenfor 9 måneder med en konsulent, der bliver din faste rådgiver og sparringspartner. I aftaler møderne, så det passer med dine øvrige aktiviteter.

På første møde drøfter I, hvordan I kan få det bedste ud af forløbet. Hvordan din konsulent kan hjælpe netop dig, og hvilken sparring du har brug for. På første møde vil I typisk tale om, hvad du motiveres af, og hvordan dit drømmejob ser ud.

Når vi sammen har fået overblik over dine jobdrømme, dine kompetencer, og du er blevet skarp jobsøger, så bliver vi din "spillende træner" i en aktiv jobsøgningsproces. Den disciplin er vi eksperter indenfor. Vi kan ikke garantere, at du når at finde et job under samarbejdet – men mange gør.



Hvad vil jeg nu?  
Hvem kan bruge det jeg kan?  
Hvor finder jeg energien til jobsøgning?  
Hvad er "moderne jobsøgning"?  
Hvad er de bedste råd til CV'et?

Vi hjælper dig med at komme i gang med en effektiv jobsøgningsproces.








**Fakta:**

To ud af tre får normalt job under forløbet. 96% er tilfredse eller meget tilfredse med forløbet.

**Fakta:** Vidste du, at 44% af de offentlige arbejdsgivere OGSÅ bruger netværk, når de slår en stilling op?

## Som en del af outplacementforløbet får du følgende services:

-  Op til 7 individuelle møder med en professionel konsulent.
  -  Adgang til sparring mellem møderne på mail og telefon.
  -  5 stjernet håndbog om Moderne jobsøgning, som er vores egen konkrete og brugbare håndbog i jobsøgning.
  -  Adgang til online område på [www.ballisager.com](http://www.ballisager.com) med bl.a. jobsøgningsmateriale og virksomhedsdatabase.
  -  Tilbud om at gennemføre adfærds- og motivationstesten EASI som en del af afklaringsprocessen.
- Vi glæder os til at arbejde sammen med dig.



**Kontakt**

Kontakt os på telefon 70294050, hvis du har spørgsmål eller tjek vores hjemmeside [www.ballisager.com](http://www.ballisager.com)