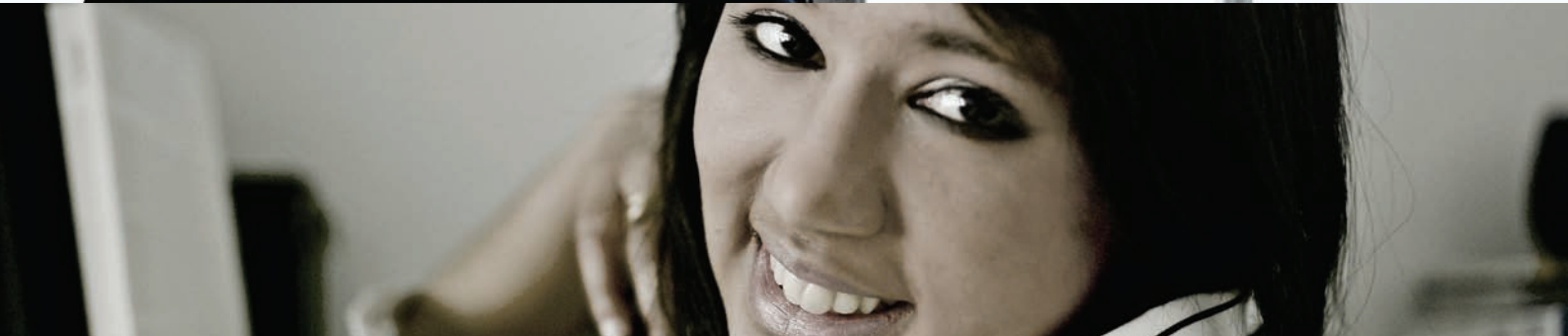
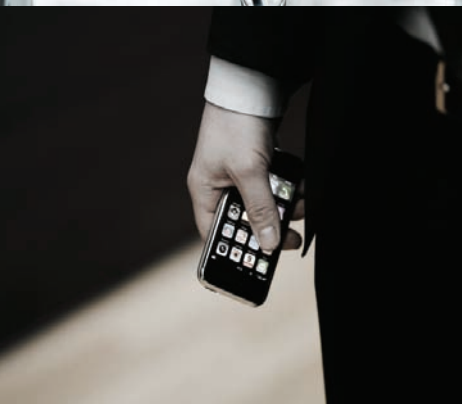
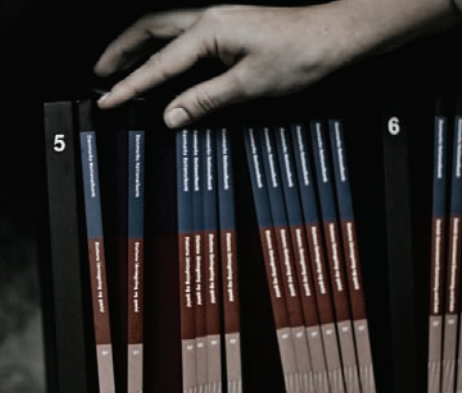




ledelse
og økonomi

C3's beretning



Indholdsfortegnelse

De bevidste karrieremål og karrierevalg :: formandens beretning	side 5
En businessplan bliver til :: direktørens beretning	side 6
Drømmejob på rekord tid :: karriererådgivning	side 8
Hjælp til forhandling om aftrædelse :: juridisk rådgivning	side 11
Det sociale tæller mest :: C3 studerende	side 12
SICEF karrieremesse og din 'personal shop' :: C3 studerende	side 14
Mentor hjælp med sporskifte :: mentorordningen	side 17
Min mentee skal være modig :: mentorordningen	side 18
Faglig og personlig udvikling :: kurser og aktiviteter	side 20
Vi har indflydelse på dine vegne :: hørings svar	side 21
Politisk synergi :: politiske samarbejdspartnere	side 22
Vi har fokus på fremtidens ledelse :: konference	side 23
Frugtbart samarbejde er vejen frem :: andre samarbejdspartnere	side 24
Analyser der påvirker debatten :: medlemsundersøgelser	side 26
C3 i medierne -udvalgte mediefremstød i 2007 :: presse	side 28
Det er dig vi gerne vil tale med :: C3 medier	side 30
Udvikling i aktiviteter og økonomi :: økonomi	side 32
Fra produktorientering til medlemsfokus :: organisationsændring	side 34



Mogens Lønborg, formand

De bevidste karrieremål og karrierevalg

C3, ledelse og økonomi skal bidrage til at øge medlemmernes markedsværdi. Som faglig organisation for økonomer og ledere er C3's vigtigste opgave er at være medlemmernes tro følgesvend igennem deres studietid, i deres tid på arbejdsmarkedet og frem til pensionen.

C3 vil gerne aktivere og motivere medlemmerne til at bidrage over for hinanden med deres viden og erfaring inden for ledelse og økonomi. Samtidig vil vi gerne selv og gennem vores medlemmer udfordre uddannelsesinstitutionerne og virksomhederne.

For os er det vigtigt, at medlemmerne får al den støtte, inspiration og udfordring, de har brug for. C3 støtter de medlemmer, der her og nu har behov for råd og vejledning omkring deres jobsituation o.lign. Bredt og målrettet skal så mange medlemmer som muligt inspireres med aktiviteter i relation til deres funktion som økonomer og ledere. Endelig gælder det ligeledes om at udfordre medlemmerne i deres karrierevalg og -ståsted.

C3 arbejder med tre former for ydelser

- Individuelle ydelser – som karriererådgivning, juridisk assistance og mentor-ordning
- Ydelser der samler økonomer og ledere – som kurser, netværk og medlemstilbud

- Den brede interessevaretagelse – som medlemsblade, presse og lobbyarbejde.

Jeg blev valgt som formand i efteråret 2007, og jeg har sat mig som mål for mit arbejde at gøre C3 til en succesfuld organisation, der tiltrækker medlemmer, som er ambitiøse og bevidste i deres karrieremål- og valg. Det kræver konstant nyudvikling af medlemsydelser og af medlemservice. Og der kommer hele tiden nye ydelser til. For tiden arbejder vi med skræddersyede tilbud til medlemmer, der står i overgangen mellem afslutning af deres uddannelse og påbegyndelse af deres første job med aktiviteter over for nye, unge ledere. SICEF-messen får ligeledes et ekstra løft i år.

Til succesen tæller ligeledes den interne organisering og ledelse af arbejdet i C3. Her har jeg det privilegium, at vi i C3 kan bygge videre på arbejdet med god ledelse – association governance – som den afgangsførmand Erik Lund fik igangsat. Vi lægger således meget vægt på, at arbejdet håndteres professionelt og med synlighed og åbenhed i beslutningsprocesserne.

Denne pjeces beskriver de aktuelle aktiviteter og services, som medlemmerne faktisk har gjort brug af i 2007. God læselyst og vel mødt i C3.

En businessplan bliver til

For at en businessplan lykkes, er der nogle kriterier, der skal opfyldes. Det gælder om, at nå ind til virksomhedens eller organisationens kultur og indre historie.

Jeg tiltrådte som direktør og blev en del af C3 i april 2007. Det var mit møde med medlemmer, bestyrelse og repræsentant-skab af en organisation, der ikke vil nøjes med et vågent øje på indsatsmålene, men også på resultatmålene; hvor forhandleren sikkert er god, men det er handlingen, der tæller; hvor management er godt, men det er ledelse, der gør forskellen; hvor det ikke er overenskomster, men individuelle aftaler, som motiverer.

Et år er gået. 2007 i C3 kan karakteriseres ved et første halvår med et internt fokus på forhandlinger om sammenlægning med CA og et andet halvår med opmærksomheden rettet mod omkostninger, samt udvikling af fremadrettede, strategiske tiltag.

Jeg har så hørt, at der i hvert fald er fem kriterier til en god businessplan, nemlig:

1. Ledelse
2. Ledelse
3. Ledelse
4. Ledelse
5. Held...

Ledelse. C3 er gået fra en standsorganisation til en tværfaglig interesseorganisation, som i dag arbejder for at blive en egentlig medlemsorganisation, en organisation hvor medlemmerne interagerer med hinanden og

drager fordel af hinandens viden og erfaring. Den sti kræver ydmyghed og beslutsomhed at betræde.

Ledelse. Jeg kan godt skrive under på, at virksomheden trives og fokuserer målrettet i et samspil mellem bestyrelse og direktion, mellem den politiske og den administrative ledelse. Jeg oplever samtidig en organisation for ovennævnte målgrupper, der leder efter og savner en egen identitet som ingeniørens og som sygeplejerskens.

Ledelse. De aktive studerende er mønster-eksemplet på motiverede, innovative og engagerede medlemmer. En sand fornøjelse at være vidne til, når jeg tænker på ambitionen om at finde den fælles identitet. Det er den form for ledelse, der driver en sand medlemsorganisation.

Ledelse. Jeg omgiver mig med dygtige og inspirerende folk i sekretariatet, som har tilbagelagt endnu en etape af omstillingsrejsen. Det kræver mod, disciplin og godt humør.

Held. Ja, det vil tiden vise ...?

Det, der kan gøre forskellen, er berigelsen via udvekslingen af medlemmernes egne erfaringer og kompetencer. Det vil jeg gerne i C3 – også når vi kigger på aktiviteterne og tilbuddene i 2008. På vej mod medlemsorganisationen.



Carsten Madsen, direktør

I 2007 var der i alt 285 rådgivninger

I 2006 var der i alt 254 rådgivninger

I 2005 var der i alt 237 rådgivninger

Drømmejob på rekordtid

Det første job skal ikke bare være et job. Det skal være drømmejobbet.

Sådan tænkte Elena Kabatchenko Nielsen, da hun i efteråret så afslutningen på fem års studier på Aarhus School of Business, ASB, nærme sig.

- Jeg ville gerne have det rigtige job helt fra starten, og for at få hjælp til processen, kontaktede jeg C3. Her fik jeg kontakt med en karriererådgiver på ASB, Anja Bach Press, siger Elena Kabatchenko Nielsen, der allerede efter halvanden måned havde kontrakten på ønskejobbet i hånden.

- Selvfølgelig havde jeg tænkt over, hvad jeg ville. Men jeg havde aldrig rigtig fået talt med nogen om det. Så i første omgang brugte jeg karriererådgiveren til at få et præcist billede af, hvad jeg ville.

- I processen fik jeg blandt andet sorteret jobs i konsulentfirmaerne fra – til gengæld fandt jeg ud af, at jeg ville arbejde med analyser i en virksomhed, som ønsker nyuddannede. Du kan sige, at jeg via samtalerne fik skærpet min opmærksomhed omkring, hvor jeg skulle sætte min energi ind, ligesom jeg fik hjælp til at strukturere og prioritere min ansøgning og mit CV, siger hun.

- Ret hurtigt fik jeg sendt ti ansøgninger af sted, selvom jeg stadig ikke var færdig med mit speciale på det tidspunkt. Det

råd fik jeg også af karriererådgiveren, fordi der er en fordel i at søge på tidspunkter, hvor der ikke er så mange nyuddannede på banen. Konkurrencen er simpelthen mindre.

- Efter råd fra karriererådgiveren valgte jeg også at satse på opslåede stillinger, fordi man her kan søge meget præcist – selvom jeg i sidste ende fik et af de få jobs, som jeg søgte uopfordret. Elena Kabatchenko Nielsen blev inviteret til otte samtaler.

- Som nyuddannet har jeg jo aldrig været til en samtale på det niveau før. Så det var en rigtig god hjælp at prøve en job-samtale af hos Anja Bach Press, inden jeg skulle ud i den virkelige verden! Her kunne jeg stille og roligt finde min egen stil og få klarhed over, hvordan jeg ville svare på spørgsmål som "hvad er din svage side". Det gav mig en sikkerhed og en følelse af at være ovenpå situationen, siger Elena Kabatchenko Nielsen, der 1. januar startede som fuldmægtig i Nationalbankens statistiske afdeling.

- Halvanden måned nåede jeg at bruge på det projekt, som det er at søge job. Jeg føler mig heldig, for mange nyuddannede bruger meget længere tid. Selvfølgelig var det en kæmpe udfordring og et intenst arbejde, men i dag har jeg det job, som jeg allerhelst ville have.

Plej din karriere

I karriererådgivningen tager vi os af medlemmer, som ønsker at udvikle sig i deres karriere. Der kan være tale om et brancheskift, håndtering af konflikter med chefen eller kollegerne, balancen mellem arbejde og privatliv, stress og meget mere. Alt efter medlemmets behov er der mulighed for at deltage i efteruddannelse, faglige netværk og kontakt til en psykolog. Desuden afholder C3 mange sociale arrangementer, hvor medlemmer kan mødes og give hinanden faglig sparring. Skal du arbejde i udlandet, så kan du drage nytte af vores udlandsservice og få gode råd af andre medlemmer, der befinder sig uden for Danmark.

KONTAKT KARRIERERÅDGIVNINGEN
PÅ TELEFON 3314 1446



Elena Kabatchenko Nielsen, fuldmægtig i Nationalbanken



Anna Andersen, tidligere ansat i privat virksomhed

SÅ MEGET VANDT MEDLEMMERNE I ERSTATNING

2007 – 18,6 mio. kr.

2006 – 20 mio. kr.

2005 – 15 mio. kr.

Når det virkelig gælder

Et af C3's kerneopgaver og kompetencer er at tage kærligt hånd om de medlemssager, som kræver juridisk bistand. I sekretariatet i København er der altid mindst én jurist, som sidder klar ved telefonen for at håndtere medlemmernes juridiske spørgsmål. I 2007 var der 166 sager, hvor medlemmerne fik et kontant udbytte. Lægger man alle sagerne sammen, kommer man til et beløb på 18,6 mio. kr. De fleste sager er opstået, når et ansættelsesforhold afbrydes. Det kan typisk være en godtgørelse for usaglig opsigelse. Herudover har der været en del sager omkring feriepenge og ligeledes sager inden for ligebehandlingsloven/barsel.

2007 var også et år, hvor man kunne spare på udgifterne til ekstern advokatbistand. I sekretariatet anvender man i dag flere ressourcer på at behandle sagerne på det tidspunkt, hvor de normalt ville blive sendt videre til sagsbehandling hos en ekstern advokat.

KONTAKT JURIDISK RÅDGIVNING
PÅ TELEFON 3314 1446

Hjælp til forhandling om aftrædelse

Da Anna Andersen for snart et år siden fik ny chef, stod det hurtigt klart for hende, at kemien ikke var den bedste.

Hun var mellemleder i en privat virksomhed, vant til at have mange bolde i luften og et stort ansvar for flere projekter.

- Allerede en måned efter, at jeg havde fået ny chef, mærkede jeg, at der blev lidt stille omkring mig. De spændende opgaver begyndte at gå uden om mit skrivebord, og jeg følte mig isoleret. I starten tænkte jeg, at det nok ville ændre sig, forklarer Anna Andersen.

Men flere samtaler med den ny chef pegede i en dårlig retning. Chefen havde besluttet sig for at omstrukturere afdelingen, og det ville få store konsekvenser for Anna Andersens funktion.

- Jeg fik at vide, at hvis jeg ønskede at blive i afdelingen, skulle jeg lave forefaldende arbejde. Jeg var bare ét stort spørgsmålstegn. For hvordan i alverden skulle virksomheden få det bedste ud af mine kompetencer som akademiker med den indstilling. Men i dag kan jeg se, at jeg skulle presses ud, siger Anna Andersen, der i dag ærgres sig over, at hun ikke tidligt i forløbet fik sagt fra.

Efter en skriftlig advarsel om Anna Andersens rolle i virksomhedens ny struktur, valgte hun at kontakte C3 for at få juridisk bistand.

- Jeg tænkte bare: Det her skal jeg ikke selv have noget med at gøre. Det var en stor lettelse at få den støtte. Carsten Mosegaard, som var den juridiske konsulent, der havde min sag, sagde med det samme, at min chef bare ville af med mig. Det var rart, at der blev sat ord på. Og herefter gik jeg efter at få en rigtig god aftrædelsesordning.

- Det var også en lettelse at vide, at nu forhandler min jurist med en forhandler fra min arbejdsplads. Jeg var ikke selv med til mødet, og slap på den måde for at komme ind i alle de negative forklaringer, som ville betyde, at jeg ville blive vred og ked af det. Nu vidste jeg bare, at der sad to neutrale personer overfor hinanden, og at det hele handlede om at få en god aftale på plads, så jeg kunne komme ud af jobbet hurtigst muligt. Derfor sidder jeg heller ikke tilbage med en masse bitre følelser nu, hvor jeg skal mobilisere al min positive energi på at få et nyt, godt job, siger Anna Andersen, der gerne vil råde andre i samme situation til at søge hjælp med det samme.

- Vi vil jo altid gerne klare ærterne selv. Derfor ventede jeg med at søge hjælp hos C3 – men i dag kan jeg se, at jeg skulle være kommet noget før. Det fik mig til at se muligheder i stedet for begrænsninger – i at komme ud af det gamle job og starte på en frisk et nyt sted.

Anna Andersen har valgt at være anonym, men hendes rigtige navn er redaktionen bekendt.

74 faglige og sociale arrangementer
med i alt 902 deltagere
28 virksomhedspræsentationer med i
alt 996 deltagere

Det sociale tæller mest

Preminy Kangatharan har drive ud over det sædvanlige.

Hun er typen, der ikke alene snakker med veninden om, hvor godt det ville være, hvis alle kulturer kunne have en sjov og hyggelig aften sammen engang om året.

Hun tager også veninden under armen, går ned til kommunen og får opbakning til at arrangere en tværkulturel aften for tusind sønderjyder.

- Jo, jeg kan godt li' at arrangere og organisere. Når der skal være arrangementer er det ofte mig, der får det hele op at stå. Sådan har det altid været, siger Preminy Kangatharan, der er medlem af en del foreninger og nu også formand for C3's afdeling Syd for studerende.

- Det startede med at jeg blev aktiv medlem, og på den måde blev det også naturligt at involvere sig. Kort tid efter valgte formanden at gå af, og jeg så muligheden i at blive valgt ind på posten, siger Preminy Kangatharan, der læser international business administration på sjette semester og afslutter bachelor på Syddansk Universitet til sommer.

Hun ser masser af udfordringer i at udvikle afdeling Syd.

- Jeg ser gerne, at vi får flere medlemmer, og her er det en kæmpe udfordring, at halvdelen af de 850 studerende kommer fra andre lande. Så vi skal have produceret materiale på engelsk.

- En anden udfordring er at få stablet de gode, vedkommende arrangementer på benene. For øjeblikket er der blandt andet mulighed for at deltage i en pokerturnering, for det sociale tæller rigtig meget i vores forening. Men vi skal også have flere faglige arrangementer, og jeg har en idé om, at vi skal have et kursus i brug af avanceret lommeregner. Et aktiekursus er også noget, der kan tiltrække de studerende, fordi det både har relevans for studiet og for det private, siger Preminy Kangatharan, der på trods af mange ideer om faglige kurser ikke har tænkt sig at lade det legendariske sønderjyske julebingo gå i glemmebogen.

- Det er et af årets højdepunkter, hvor man kan vinde alt lige fra værktøjsskasser til smykker og gavekort. Det er virkelig et arrangement, medlemmerne ser frem til, og selv om det er socialt skaber det jo også et netværk, som du kan bruge fremover, når du er færdig med at læse. For Preminy Kangatharan selv er netværket også en af de attraktive sider af formandsposten.

- Jeg får jeg skabt en masse kontakter med de andre regionsformænd og møder nye mennesker, der bliver en del af mit netværk. Det sætter jeg stor pris på - blandt andet fordi det vil være et plus senere i min karriere.

Med livet foran dig

C3's formand Mogens Lønborg pointerer ofte, at C3 skal være en tro følgesvend gennem hele livet. Første kapitel starter for mange medlemmer i C3 studerende, hvor man relativt billigt kan få mange tilbud, bl.a. kurser, medlemstilbud og arrangementer. Især er Karrierekompasset et kursusforløb, som er skræddersyet til at følge tiden fra specialeskrivningen, til man har afsluttet sin uddannelse og er i gang med sit første job.

Året 2007 har været et år med mange nye tiltag, især har der været fokus på at øge medlemstilgangen. En måde at tiltrække studerende er at tilbyde særlige rabatter. Derfor indledte C3 studerende et samarbejde med Logbuy, som står for den e-shop, der er oprettet på de studerendes hjemmeside, hvor studiemedlemmerne kan købe forskellige produkter med rabat. Man kan også deltage i diverse konkurrencer om f.eks. at vinde et rejsegavekort til Egypten og et fladskærms-tv.

2007 var også året, hvor C3 Academy blev en realitet. C3 Academy er et internt uddannelsesprogram for de frivillige, hvor de gennemgår en række kurser, som tilfører dem kompetencer, de umiddelbart skal bruge i C3 sammenhæng, men som også har relevans senere i arbejdslivet. Tilfredsheden med C3 Academy var stor blandt første årgang, og derfor fortsætter C3 Academy naturligvis.



Preminy Kangatharan, formand for C3 studerende i afdeling Syd

SICEF Karrieremesse 2007

SICEF karrieremessen i København foregik i Øksnehallen på Vesterbro. Her var det tydeligt, at dansk erhvervsliv og de nyuddannede virkelig formår at finde synergien sammen. Der var intensitet og dynamik i luften. Der var masser af unge mennesker på vej, og en vrimmel af repræsentanter fra firmaer, som havde noget at tilbyde.

Ingen tvivl om at der var efterspørgsel efter jobtagerne. Når man gik mellem standene, blev man mødt med interesse og positive vibrationer. Der var en sumrende stemning som i en basar, hvor folk

havde ting at tilbyde, og man blev inviteret indenfor til en snak og en fortælling om det enkelte firma.

SICEF-messen er et bud på en anderledes form for jobsøgning. Her har man mulighed for at mødes fysisk face-to-face og give et personligt indtryk. Så selvom de nyuddannede er de absolut bedste til at multitaske i de virtuelle verdener og ved, hvordan de af elektronisk vej kan sælge sig selv, så er messen også et bevis på, at man stadig kan komme langt med et fast håndtryk og et blik for, hvor man udfolder sine talenter allerbedst.

Din 'Personal Shop'

I 2007 indførte SICEF "Personal Shop" på begge messer. Her kunne de besøgende fortælle om deres interesser og kompetencer, hvorefter de blev henvist til de virksomheder, som efterspurgte netop

deres profil. Selvom konceptet er helt nyt benyttede 15% sig af tilbuddet, og af dem var 64% meget tilfredse med rådgivningen.

SICEF KARRIEREMESSE I TAL

Århus

Afholdte messer: 2

Antal udstillere: 28

Antal besøgende: 1550

Fra 2006 til 2007 er:

Udstillerantallet steget med 33%

Antal besøgende steget med 16%

København

Afholdte messer: 11

Antal udstillere: 66

Antal besøgende: 3.250

Fra 2006 til 2007 er:

Udstillerantallet steget med 7%

Antal besøgende er faldet med 7%

Doing Business In India (DBI India) var en stor succes. Der kom 85 ansøgninger til turen, hvor 30 studerende skulle med. Dette var en fremgang i antallet af ansøgninger på 31%. Selve turen var veltilrettelagt og fik stor ros af deltagerne og sponsorvirksomhederne, som i 2007 var Novozymes, NNIT og Booz Allen Hamilton.

Facebook – en social community site på nettet, er vokset eksplosivt i 2007, og C3 studerende har naturligvis oprettet en gruppe her, hvor man kan melde sig til som C3-medlem (kun for studerende). Gruppen tæller pt. ca. 300 medlemmer, som kan netværke med hinanden gennem Facebook gruppen.

KONTAKT C3 STUDERENDE PÅ
TELEFON 3314 1446





Brian Hulvi Larsen, salgschef hos Dong Energy

"Someone to watch over me"

Det er titlen på en af jazzmusikkens evergreens, men det kunne også godt være titlen på C3's mentorordning. For netop det, at have nogen til at holde øje med en kan være den udløsende faktor for, at karrieren kan tage et tigerspring.

I løbet af 2007 har vi haft omkring 50 forløb kørende mellem en mentor og en mentee. Samtidig har vi rekrutteret godt 10 nye mentorer med solide erhvervsmæssige baggrunde. I dag koster et mentorforløb 950 kr.

Mentorkorpset tæller 82 mentorer, hvor 67 på nuværende tidspunkt er aktive. Mentorkorpset tæller også kærkømmet flere kvinder. Rent geografisk kunne man ønske sig en ligelig fordeling rundt omkring i landet, men den geografiske tyngde ligger dog stadig på Sjælland.

Mentorerne i korpset er efterhånden godt repræsenteret ved at være gode, brede erhvervs- og ledelsesmæssige profiler, som bevæger sig inden for fagområderne: økonomi, HR, markedsføring, strategi, iværksætteri, men også inden for udviklingen på det mere personlige plan ved hjælp af coaching og networking.

Mentor hjælp med sporskifte

Da Brian Hulvi Larsen for halvandet år siden startede i et nyt job hos Dong Energy, lå der tre måneders intensivt arbejde bag, hvor mentor Dorte Peary spillede en væsentlig rolle.

- Da jeg traf beslutningen om at få en mentor, var det fordi jeg efter ti år inden for marketing og productmanagement hos Nokia havde lyst til at skifte spor. Jeg var klar over, at jobbet ikke kunne bringe mig videre karrieremæssigt, men jeg havde brug for sparring til at komme videre, siger Brian Hulvi Larsen.

- Jeg havde læst om mentor-ordningen i C3 magasinet, og jeg kontaktede sekretariatet, som efter en samtale pegede på Dorte Peary. Vi mødtes over en kop kaffe på en café, for at se om kemien var i orden. Og det viste sig, at det var et rigtig godt match.

- Det første møde er super vigtigt! For mig var det afgørende, at jeg kunne have tillid til min mentor, for dét at skifte job er en meget fortrolig ting. Samtidig var hendes kompetencer som coach og hendes professionelle erfaringer i orden, og jeg fik allerede på første møde en smagsprøve på, hvad hun kunne tilbyde, og hvordan vi kunne gribe det an.

Det blev til fem møder over tre måneder.

- Processen var intensiv. Jeg fik sat ord

på, hvad der giver mig energi i mit arbejde. Der tegnede sig hurtigt et mønster af, at jeg skulle gå efter et strategisk job med mere fokus på salg. Opgaven skulle være at løse komplekse opgaver, skabe overblik for herefter at sælge løsningerne til samarbejdspartnere i organisationen. En del af processen var også at finde ud af, hvilke grundlæggende værdier der skulle være på den nye arbejdsplads.

- For eksempel blev jeg afklaret omkring mig selv i forhold til min direkte ledelse. Eller du kan måske sige manglende ledelse. For jeg trives bedst, hvis min nærmeste leder giver mig frie tøjler og hvis beslutningsprocessen er kort. Endelig fik jeg afklaret, at min nye arbejdsplads skulle være en stor organisation, der stod over for større udfordringer.

Da Brian Hulvi Larsen var afklaret var skridtet mod et skift pludselig konkret.

- Det betød, at jeg kunne kontakte mit netværk og fortælle, hvad jeg helt præcis er dygtig til og hvilke visioner jeg ønskede for mit arbejde. Og på den måde blev den stilling, jeg har i dag, skabt til mig, fordi Dong Energy så en mulighed i mine kompetencer. Men jeg havde ikke kunnet gøre det uden hjælpen fra min mentor. Det var den proces, der fik mig til at brænde igenem og sælge mig selv.

Læs Dorte Pearys historie om at være mentor på side 18.

Min mentee skal være modig

En mentee skal møde op med mod og tilid. Mentor skal være åben og være parat til at stille sig til rådighed.

Det er ifølge Dorte Peary forudsætningerne for, at få et godt forløb mellem mentor og mentee, som begge parter får noget ud af. Hun har fungeret som mentor i C3's mentorordning i tre år, og har haft seks mentees i forløb op til et halvt år ad gangen. Tidligere har hun uformelt fungeret som coach eller mentor igennem en årrække. - Jeg vil gerne stille mig til rådighed med al den - både gode og dårlige - habengut, som jeg har samlet sammen over de 30 år, jeg har været på arbejdsmarkedet - de 20 år som leder både i det private, i organisationer og i det offentlige. Jeg har også erfaring fra konsulentbranchen. Jeg stiller mig til rådighed som det hele menneske, jeg er, for ingen får jo noget ud af, at jeg bare sidder og er bedrevende og arrogant med en fin facade. Derfor er åbenheden helt essentielt.

Dorte Peary får ikke løn for at stille sig til rådighed som mentor, men gør det for både at hjælpe andre og fordi det flytter hende selv mentalt.

- Jeg siger kun ja til mentees, som jeg ved kan udfordre mig. Når jeg får stillet spørgsmål som for eksempel "hvordan valgte du den løsning" eller når min mentee kan bruge min ældgamle erfaring

til at løse et problem på en helt ny måde, ja, så rykker det ved min måde at tænke på. Og så er det jeg går fløjtende hjem, fordi jeg lærer meget mere af dem end de af mig, siger Dorte Peary, der har en tendens til kun at se fremad.

- Jeg har mit fokus på fremtiden og glemmer ofte at se på, hvad jeg har været igennem. Og det hjælper mentor-rollen mig med. Så ud over, at det er skønt, at mærke, at min erfaring har en værdi, så får jeg reflekteret over min måde at løse problemerne på. Det er meget mere interessant end at sidde alene hjemme i sofaen og tænke på de erfaringer, man har.

Dorte Peary har kontakt med mange af de mentees, hun har haft igennem årene.

- Har man haft glæde af hinanden sker det jævnligt, at man fortsætter med at mødes. Det er også spændende at følge et talentfuldt menneske, som for eksempel Brian Hulvi Larsen, som jeg har været mentor for i en periode, hvor han ønskede at skifte job. Det er rigtig dejligt at se ham åbne op for sine talenter, sit store lederpotentiale og folde sig ud i sin karriere. Han bruger mine erfaringer på en helt ny måde, og er netop et godt eksempel på, at jeg på den måde også får åbnet og ændret mit syn for, hvordan man kan gøre tingene. Jo, så synes jeg virkelig at det rykker. Både for mig og min mentee.

Læs Brian Hulvi Larsens historie om at være mentee på side 17.

Menteeprofilerne svinger stadig meget, men overordnet kan man kategorisere menteeprofilerne i tre grupper med fokus på: 1) karrierestart, 2) karriereudvikling eller 3) karriereskifte. Problemstillinger varierer meget, men der er i høj grad fokus på den enkelte og dennes personlige- og karriermæssige udvikling. Det drejer sig om: talentudvikling, håndtering af stress, udbygning af lederkompetencer, adgang og udvidelse af et fagligt netværk samt refleksion over egne valg og karriereveje.

Samlet set sker der meget positivt med mentorordningen. Både mentorer som mentees er interesserede i at fortælle andre om deres formål og udbytte af et mentorforløb. Således har op til flere mentorpar været en aktiv del på C3's SICEF karrieremesser i Århus og København efteråret 2007, hvor de har fortalt om mentorordningen, samt deltaget i C3-foredrag omkring talentudvikling.

**LÆS MERE OM MENTORORDNINGEN
PÅ WWW.C3.DK**



Dorte Peary, selvstændig konsulent, Executive Change Coaching

Faglig og personlig udvikling

En stor del af C3's aktiviteter bliver skabt gennem de kurser og arrangementer, vi kan tilbyde vores medlemmer. Det er her, at vores medlemmer kan møde hinanden, og det er her, at man kan udvikle sig både fagligt og personligt.

I C3's afdelinger i Århus og København arbejder der en række medarbejdere, som arrangerer kurser og arrangementer. I 2007 blev det til 54 arrangementer på landsplan med i alt 1.349 deltagere. Af de gennemførte arrangementer har ca. 75% været faglige arrangementer og 25% sociale. Årets absolut største succeser var besøget i LEGO Land, som er en landsdækkende familieudflugt, samt de personlige udviklingsarrangementer - bl.a. "Brainfitness", "Ordet er dit" og "Sådan kvalificerer du dig til toplederejobbet".

I 2007 havde man som fokusområde de faglige netværk. Her samarbejdede C3

bl.a. med Controllerforum og oprettede et netværk inden for forretnings- og økonomistyring, hvor 20 medlemmer er med. Desuden har man via kurser hos eksterne kursusudbydere oprettet netværk, hvor 15 medlemmer er tilmeldt. Yderligere er C3 en del af det virtuelle netværk Who-How, hvor 120 af vores medlemmer er tilmeldt.

Foruden afdelingernes kursusaktiviteter, så bliver kurser og arrangementer også planlagt af aktive medlemmer. C3 har fire aktivitetsudvalg i henholdsvis Aalborg, Århus, Kolding og Odense. De består tilsammen af 23 frivillige medlemmer, der primært arbejder med at arrangere forskellige arrangementer i deres nærområde. Udover arrangementer i Jylland og på Fyn har C3 også gennemført mange arrangementer og kurser i København. Nedenfor er en statistik over arrangementer og kurser, samt hvor mange deltagere, der har været i de forskellige byer

Region	2007	
	Kurser mm.	Deltagere
Aalborg	6	136
Århus	14	463
Kolding	2	57
Odense	10	230
København	22	463

Region	2006	
	Kurser mm.	Deltagere
Aalborg	5	92
Århus	16	699
Kolding	1	19
Odense	11	203
København	36	750

Region	2005	
	Kurser mm.	Deltagere
Aalborg	8	257
Århus	11	524
Kolding	2	32
Odense	6	198
København	32	666

SE ALLE C3'S ARRANGEMENTER
PÅ WWW.C3.DK

Vi har indflydelse på dine vegne

Akademikernes Centralorganisation

- Høring over forslag om lov om ændring af funktionærloven
- Høring over udkast til bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om ferie
- Høring om ændring af lov om ATP
- Kommentarer til udkast til lovforslag om ændring af lov om udstationering af lønmodtagere
- Input til AC-oplæg på Folketingets Uddannelsesudvalgs høring den 13. marts 2007 i Landstingssalen på Christiansborg

Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling

- Høring over udkast til bekendtgørelse om kriterier for universitetsuddannelsers relevans og kvalitet, og om sagsgangen ved godkendelse af universitetsuddannelser.
- Høring over forslag til ny dansk kvalifikationsramme for videregående uddannelser.
- Høring om udkast til bekendtgørelse om ph.d. uddannelsen.
- Høring over udkast til forslag til lov om ændring af lov om universiteter (universitetsloven).

Undervisningsministeriet

- Høring over udkast til lovforslag om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser.
- Høring vedr. lov om professionshøjskoler for videregående uddannelser.
- Høring over udkast til normalsammenlægningsplan og udkast til midlertidig vedtægt.
- Høring over udkast til forslag om ændring af lov om Danmarks Evalueringsinstitut (Akkreditering af videregående uddannelser, bestyrelse og repræsentantskab).
- Høring over udkast til bekendtgørelse om den erhvervsøkonomiske diplomuddannelse HD.
- Høring over udkast til ny bekendtgørelse om statens uddannelsesstøtte (SU-bekendtgørelsen).

Undervisningsministeriet – SU Styrelsen

- Høring over forslag til ændring af lov om statens uddannelsesstøtte (SU-loven) (Periodisering af indkomstkontrollen for visse uddannelsessøgende).
- Høring over udkast til lov om ændring af lov om statens uddannelsesstøtte (SU-loven) (Udlandsstipendium).
- Lynhøring over forslag om udlandsstipendium.

Undervisningsministeriet - CIRIUS

Høring om markedsføring af Danmark som uddannelsesland.

Økonomi- og Erhvervsministeriet

Høring over forslag til Lov om Fonden til Markedsføring af Danmark.

Arbejdsmarkedsstyrelsen

Høring over udvidelse af positivlisten for jobkortordningen.

Erhvervs – og Selskabsstyrelsen

Høring over forslag til lov om ændring af lov om aktieselskaber.

C3's bidrag til debatten på Videnskabsministeriets website vedr. Fremtidspænelet.

Input til Marianne Jøved

Erhvervsorienterede praksiselementer i forbindelse med professionshøjskoler
På opfordring fra Margrethe Vestager uddyber C3 debatten på CVU-rektorkollegiets årsmøde 2007 vedr. håndtering af praksiselementer i forbindelse med udvikling af professionshøjskolars struktur og drift på erhvervsrettede uddannelsesområder.

Politisk synergi

AC mellem offentlig markedsorientering og privat resultatorientering

C3 sidder med om bordet i den daglige ledelse, og i bestyrelsen i Akademikernes Centralorganisation (AC). Den tidligere C3-formand Erik Lund lagde sammen med Ingeniørforeningen (IDA)'s formand Lars Bytoft stor energi i at få formuleret en erhvervspolitik i AC-regi. Et af formålene har været at skabe bedre balance i AC i mellem det offentlige og private fokus. Dette arbejde var med til at styrke en i forvejen frugtbar relation til IDA.

NCF på vej med nordisk lederundersøgelse

C3 har en lang tradition med det nordiske samarbejde igennem Nordiska Civilekonomförbundet (NCF). I 2007 har organisationerne i de fire lande Danmark, Norge, Sverige og Finland forberedt en stor lederundersøgelse, som medlemmerne deltager i i første kvartal af 2008.

Synergi mellem C3, ASB og CBS

Handelshøjskolerne er ligeledes væsentlige samarbejdspartnere i C3-regi. Senest har Aarhus School of Business (ASB) og C3 i fællesskab udarbejdet en businessplan for samarbejdet. Med en række nye initiativer styrker vi de studerendes arbejde på skolen med blandt andet bedre muligheder for virksomhedspræsentationer, ligesom vi lægger op til initiativer omkring forskningsformidling og formidling af efter- og videreuddannelses tilbud. Netop efter- og videreuddannelses tilbud var også genstanden for en samarbejdsaftale mellem C3 og Copenhagen Business School (CBS) der blev indgået i foråret 2007.

Præster og revisorer inviteret indenfor

Den Danske Præsteforening og Foreningen af Registrerede Revisorer fik tilbudt medlemsaktiviteter for deres medlemmer gennem samarbejdsaftaler, der blev indgået i foråret.



Vi har fokus på fremtidens ledelse

Association Governance – eller som det hedder på dansk - foreningsledelse har tiltrukket sig megen opmærksomhed i de seneste år. C3 arbejder i dette felt ud fra regeringsinitiativet “.dk21” og Nørby-udvalgets arbejde med anbefalinger for god selskabsledelse i Danmark – Corporate Governance i Danmark. I 2007 udkom der en rapport fra Nørby-udvalget med et kodeks for god ledelse, hvilket er C3's arbejdsgrundlag.

Når man sætter fokus på association governance er det fordi, der er tale om en stigende samfundsindflydelse i form af eksempelvis arbejdsmarkedets parter, interesse- og brancheorganisationer, internationale NGO's, etc. Senest har begivenhederne omkring bl.a. Lærerstændens Brandforsikring, Dansk Røde Kors og LO skabt opmærksomhed omkring

problemstillingerne, ligesom fusionsprocessen omkring Dansk Erhverv har stillet store professionelle krav til aktørerne.

Foruden C3 arbejder Finansforbundet også specifikt med problemstillingerne. Desuden findes der på CBS (Copenhagen Business School) v/ professor Steen Thomsen det såkaldte Center for Corporate Governance, hvor der er forskningsaktiviteter specielt rettet mod udviklingen fra selskabsledelse til foreningsledelse. C3 afholder sammen med JKL en konference om dette emne den 4. april 2008, hvor bl.a. Lone Fønss Schrøder - Wallenius Lines, Poul Erik Pedersen - METRO / Dansk Erhverv, Lars Bytoft - Ingeniørforeningen i Danmark – Bjarne Hastrup – Ældresagen, Michael Budolfson – Finansforbundet og Erik Bruun Hansen – OMX Group diskuterer udviklingen.

Frugtbart samarbejde er vejen frem

En del af C3's nye tiltag i 2007 var at få forpligtende leverandøraftaler i hus. C3 indledte forhandlinger med flere leverandører af medlemstilbud inden for forsikring, bank, pension, kurser m.m. Fælles for de indgåede aftaler og for kommende leverandøraftaler er, at ud over at medlemmer skal opleve besparelser på de konkrete ydelser, så forpligter C3 og leverandøren hinanden på udbredelsen af ydelserne og på en styrket kommunikation med medlemmerne/kunderne.

Modernisering af pensionsordningerne i AP Pension

Ca. 500 offentligt ansatte samt ca. 250 ansatte hos TDC er omfattet af pensionsordninger i AP Pension. I efteråret begyndte arbejdet med at forny pensionen for medlemmerne. Et hovedtema blev, at medlemmerne skal have mulighed for at få de såkaldte markedsrenteprodukter. Der blev ligeledes forhandlet om en fælles indsats på medlemsvirkomhederne for udbredelsen af ordningerne. På sidelinien har vi mæglerfirmaet Willis, der hjælper med det tekniske i ordningerne. Vi forventer i løbet af foråret 2008 at indgå en aftale.

Forsikring gennem Runa Forsikring A/S

Den 1. november blev der indgået en aftale mellem C3 og Runa Forsikring A/S om, at medlemmer kan tegne forsikringer. Forsikringsaftalen er første led i at samle og genforhandle forsikringstilbuddene til medlemmerne og samtidig at minimere en ikke ubetydelig intern administration af ordningerne. Alt dette er faldet på plads inden de eksisterende aftaler vedrørende startforsikring for studerende og rejseforsikring bliver opsagt 1. april 2008. Samarbejdet med Forsikringssekretariatet udfases således gradvist inden for såvel forsikring som pension.

Med KARRYERE-medlemmernes indmeldelse i C3 i 2006 forsvandt den lukrative ordning i Runa Forsikring A/S. Dette resulterede i et betydeligt tab af medlemmer over sommeren. Der gøres nu en aktiv indsats for at genhverve medlemmerne, bl.a. vha. den nye aftale.

Ved årsskiftet havde 123 medlemmer tegnet forsikring gennem Runa Forsikring A/S.

SAMARBEJDSPARTNERE

- Akademikernes Centralorganisation (AC)
- Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)
- Kommunikation og Sprog (KS)
- Hovedorganisationen af Officerer i Danmark (HOD)
- Den Danske Præsteforening
- CA a-kasse
- FUHU – DEA
- Dansk Erhverv (DE)
- Dansk Industri (DI)
- Aarhus School of Business (ASB),
- Copenhagen Business School (CBS).
- Syddansk Universitet (SDU)
- Aalborg Universitet (AAU)
- Henley
- INSEAD
- Rektorkollegiet
- CVU-rektorkollegiet
- Nordiska Civilekonomförbundet (NCF)
- European Foundation of Management Development (EFMD),
- European Quality Link (EQUAL)

- BusinessKolding
- Foreningen af Registrerede Revisorer
- Ernst & Young
- Rosberg & Haug
- EBH bank
- Forstædernes Bank
- AP Pension
- Willis
- MUUSMANN Research & Consulting
- Runa Forsikring A/S
- GroupCare
- PriceWaterhouseCoopers
- Probana
- Tack International
- Netværk Danmark
- Controllerforum

Samarbejdspartnere på kurser og netværk

Medlemsaktiviteter og –kurser har altid været et vigtigt aktiv for C3. For at styrke udbuddet af medlemstilbuddene og for at højne kvaliteten af tilbuddene indgik C3 flere aftaler med eksterne leverandører i løbet af året.

Kursusvirksomheden i PriceWaterhouse-Coopers er ved at vokse sig stor. C3 kan nu tilbyde medlemmerne hele kursuspak-

ken inden for økonomi, revision, IT m.m. med rabatter. Et hold af økonomer blev tilbudt et skræddersyet netværksforløb gennem en ny samarbejdspartner, Controllerforum. Igennem flere år har kurser inden for salg, HR, personlig udvikling og ledelse været udbudt med succes. Her fortsætter samarbejdet med Probana og TACK International.

Der arbejdes på at skaffe flere leverandøraftaler i fremtiden.

Analyser der påvirker debatten

I forbindelse med C3's politiske udvalgsarbejde med en ny arbejdsmarkedspolitik for C3, blev der lavet en medlemsanalyse, som afdækkede medlemmernes syn på forskellige aspekter af arbejdslivet bl.a. problematikken omkring barsel. Den viste, at 62% af medlemmerne var positive over for en model, der kompenserer virksomhederne med 120% for lønudgifter til medarbejdere på barsel. Overkompensationen blev foreslået ud fra en erkendelse af, at der for virksomheder er udgifter udover lønnen forbundet med medarbejdere på barsel. Det må virksomhederne kompenseres for, for at skabe reel ligestilling. Dette resultat gav anledning til en debatterende artikel i Politiken under overskriften: "Direktører: Beløn firmaer for at sende de ansatte på barsel".

Unge talenter

Undersøgelsen havde til formål at sætte fokus på talenter under 40 år og deres vilkår i erhvervslivet. Den blev foretaget i samarbejde med Berlingske Nyhedsmagasin, IDA og DJØF og har resulteret i følgende artikler i Berlingske Nyhedsmagasin:

"Forsømt af chefen" (13. april 2007)
30% af lederne og 43% af de andre

medarbejdere kategoriseres som "forsømte" (baseret på, om de føler, at deres arbejdsgiver gør en aktiv indsats for at holde på dem samt på om de føler, at de får mulighed for at udvikle deres talent og deres kompetencer). "Forsømte" har større sandsynlighed for at skifte job end ikke forsømte medarbejdere.

"En nation af unge hjemmeføddinge" (13. april 2007)
Berlingske Nyhedsmagasin opstillede en test på 7 spørgsmål omkring internationale aktiviteter. På baggrund af testen blev respondenterne kategoriseret som "hjemmeføddinge", "semi-internationale", "internationale" eller "kosmopolitter". Den største gruppe (35% af lederne og 46% af de menige medarbejdere) blev kategoriseret som "hjemmeføddinge", selv om tidligere undersøgelser har vist, at et flertal har lyst til at arbejde internationalt.

"Jobkarusellen snurrer" (20. april 2007)
Yngre akademikere har let ved at skifte job – og gør det i vid udstrækning med korte mellemrum. Det koster for virksomhederne – og de unge fremstår over for ældre medarbejdere som useriøse "job-shoppere". HR-konsulenter advarer om udvikling af en ond cirkel, hvor

ANALYSER I 2007

- Arbejdsmarkedspolitisk undersøgelse (415 respondenter)
- Unge talenter (1208 respondenter)
- Medlemmernes prioriteringer til overenskomstforhandlingerne 08 (70 respondenter)
- Evaluering af C3 organisation (543 respondenter)
- Aktivundersøgelse, C3 studerende (57 respondenter)
- Studerende og nyuddannedes arbejdsmarked (389 respondenter)
- Medlemmer over 50 år (422 respondenter)
- Lønstatistik, januar 2007 (5558 respondenter)
- Minilønstatistik, september 2007 (2650 respondenter)
- Evaluering af SICEF (756 besøgende og 45 virksomheder)
- Evaluering af virksomhedspræsentationer (8 præsentationer 1764 respondenter)
- The Universum Graduate Survey 2007 (153 respondenter)
- The Universum Young Professional Survey 2007

virksomhederne gør mere og mere for hurtigt at kapitalisere på de unge medarbejdere, inden de skifter job – og i processen ofrer den langsigtede kompetenceudvikling.

Øvrig pressedækning: Dato, Urban, Børsen, www.bny.dk, www.TV2/finans, DR TV-avisen kl. 21 (1 min 58 sek.)

Lønstatistik

Indsamling af data til lønstatistikken blev forsøgsvis udskudt fra september 2006 til januar 2007. Dette har været genstand for en del kritik, da mange medlemmers individuelle lønforhandlinger ligger i de-

cember. Desuden blev bonus behandlet anderledes end i tidligere lønstatistikker, således at data ikke er sammenlignelig med tidligere års data. Det er baggrunden for, at lønstatistikken fra januar 2007 er blevet suppleret med en internetbaseret lønmåling i september 2007, hvor der også konkret blev spurgt til medlemmernes individuelle lønudvikling det seneste år. Denne lønmåling viste, at medianen for det seneste års lønudvikling blandt privatansatte medlemmer med en cand. merc. baggrund var 6,3%.

C3 i medierne -udvalgte mediefremstød i 2007

SICEF

Den enkeltbegivenhed inden for C3 fællesskabet, som har givet størst pressemæssig omtale er C3 studerendes SICEF-messe. Messeavisen blev udsendt som særligt tillæg til Berlingske Tidende, hvilket betyder, at størsteparten af de 36 siders tillæg havde referencer til SICEF. Desuden har messen været fyldigt omtalt særligt i Berlingske Tidende og Urban.

De internationale ambitioner svigtes

Rigtigt mange studerende har ambitioner om at arbejde ude i verden. Men forbavsende mange får et job helt uden internationalt fokus. Det var udgangspunktet for en stort opsat artikel i Berlingske Nyhedsmagasin (BNY), som var baseret på en fælles undersøgelse blandt yngre medlemmer fra C3, DJØF og IDA. C3's daværende formand Erik Lund blev interviewet til artiklen og efterfølgende også til TV-Avisen, der lavede et 2 min. langt indslag om problemstillingen, hvor også et andet C3-medlem blev interviewet om egne erfaringer.

Yngre ledere er ikke grådige

Baseret på samme undersøgelse fra BNY fik vi gennem DR budskabet ud om, at yngre ledere prioriterede faglige

udfordringer, personlig udvikling og balance i forhold til familien højere end løn. I den forbindelse lavede DR en web-poll på sin hjemmeside, hvor de spurgte læserne om de prioriterede tid til familien eller penge.

Work-life-balance-tema

C3's work-life-balance-tema i C3 magasinet gav anledning til fyldig omtale i Århus Stiftstidende og i Berlingske Tidende. Budskabet er, at manglende balance mellem familie og arbejdsliv er udbredt og en stressfaktor. Teknologi og forandringspres bidrager til problemet. Men der gives også bud på gode løsninger: At skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor det er OK at sige nej til opgaver og at få talt om prioriteringerne på hjemmefronten.

Åbent brev til Bertel Haarder

Den 18. juni 2007 skrev C3's daværende formand Erik Lund et åbent brev om den nye HD-bekendtgørelse til undervisningsminister Bertel Haarder. Baggrunden var C3's bekymring over, at bekendtgørelsen ikke længere eksplicit knytter HD-uddannelsen til de erhvervsøkonomiske universitetsmiljøer. Falder denne tilknytning bort vil det forringe og devaluere uddannelsen. Det åbne brev blev

trykt på side 2 i Børsen og gav anledning til et beroligende svar fra ministeren.

Taxameterpenge til MBA i udlandet

Det har længe været en af C3's mærkesager at studerende burde have lige så stort støtte fra staten, hvis de læser på en anerkendt uddannelse i udlandet, som hvis de belaster de danske universiteter. Med en ny lovgivning, hvis udformning C3 har præget, bliver det nu muligt for studerende at få SU og penge i form af det såkaldte udlandstaxameter med til et studie i udlandet i en to-årig periode. På den baggrund er der et længere interview i Børsen med C3's uddannelseschef Povl Tiedemann om baggrund og perspektiver i udlandstaxametret.

Stress på jobbet ødelægger privatliv

Carsten Steno, chefredaktør på Erhvervsbladet skrev et debatindlæg i Berlingske Tidende under overskriften "Stress er vores egen skyld". C3's direktør Carsten Madsen kvitterede med et indlæg i samme avis, hvor han redegjorde for C3's registrering af et stigende antal stressede medlemmer, der går ned med stress, fordi arbejdspresset og drømmen om det perfekte privatliv bliver for hårdt. Carsten Madsen efterlyste ledere, som turde tage ansvar for, at der bliver balance mellem arbejde og privatliv hos medarbejderne.

Det er dig vi gerne vil tale med!

Medlemsfokus er nok det ord, der bedst karakteriserer kommunikationsudviklingen i C3. Vi vil gerne fortælle de gode og vedkommende historier og servere dem i en appellerende indpakning.

2007 blev året, hvor vi besluttede at sætte antallet af medlemsblade op, og ændre på konceptet omkring de elektroniske nyhedsbreve. Det blev også året, hvor vores hjemmeside fik mange kærlige tanker, så vi nu er klar til at føre de nye idéer ud i livet.

Elektroniske nyhedsbreve

En gang hver måned modtager vores medlemmer et almindeligt nyhedsbrev med relevante nyheder og andre vigtige oplysninger. 14 dage senere kommer så BOG-KLOG, som blev lanceret i efteråret 2007. Her inviterer vi stærke erhvervsprofiler til at give vores medlemmer tre boganbefalinger. Dette nyhedsbrev afsluttes altid med en boganbefaling til en person, som arbejder med ledelse og økonomi.

L&E

C3's tidsskrift "Ledelse & Erhvervsøkonomi" uddeler hvert år en pris for årets bedste artikel. I 2007 gik prisen til Lektor Christian Petersen, Copenhagen Business School, professor Thomas Plenborg, Copenhagen Business School og lektor

Finn Schøler, Aarhus School of Business/ Aarhus Universitet for artiklen "Hvordan værdiansættes unoterede virksomheder i praksis?". Generelt "løftes" artiklerne i L&E ofte videre, så de optræder i en journalistisk form til en bred læserskare i C3 magasinet.

Genhvervning af medlemmer

Som en ny procedure ringer vi medlemmer op, der i vores systemer ser ud til at være på vej væk. Vi har foreløbig haft stor succes med at fastholde disse medlemmer.

Vi er på akademierne

Ved arrangementer og events på akademierne, så kan man finde C3, hvor vi er i færd med at møde potentielle medlemmer og fortælle om fordelene ved at være medlem hos os.

Markedsføring af arrangementer

Vores ønske for medlemmerne, er at de er informeret om alle de spændende arrangementer og aktiviteter, der finder sted i C3-regi. Derfor har vi intensiveret vores mailkontakt, således at medlemmerne, hvis de har oplyst om deres mail-adresse, kan få et praj om de nye kurser, gå-hjem-møder og andre tilbud, der er lige om hjørnet. Man kan oplyse om sin mailadresse via vores hjemmeside.

C3 MAGASINET

6 udgivelser i 2007
8 udgivelser planlagt i 2008

C3 magasinet har 40.000 læsere.
Kilde: Index Danmark/Gallup

NYHEDSBREVET

Udkommer hver 14. dag undtagen i juli måned

I gennemsnit 34 % af abonnenterne læser nyhedsbrevet fra C3

TILMELD DIG NYHEDSBREVET PÅ
WWW.C3.DK



Ledelse & Erhvervs-økonomi

3/20

Editorial

Distribueret

En empirisk

antallet af

med værdi

Strategisk F

et nyt styre

One Comp

Eksternit

Ledelse & Erhvervs-økonomi

4/2007

Tema: Moderniseringen af den offentlige sektor

Editorial

Kommunalreformen og sundhedsvæsenet: en forbedring?

Ledelse af dagbladet under forandring

Strategisk offentlig ledelse i reformernes tidsalder

Medarbejderens innovation i den offentlige sektor

Oversættelse af standarder

Indstilling, omstilling, videreudvikling



ledelse og økonomi



ledelse og økonomi



TEMA :: CSR - den ansvarlige trend
:: Erhvervslivets Outlandish

Mød din nye business buddy

Mød din nye business buddy

(...og ikke en sort omklædning)

C3 er din business buddy

C3 organisation - et fællesskab for alle der interesserer sig for ledelse og økonomi. Et fællesskab af iværksættere, som vil møde med deres kære og deres liv, men som også vil, at det skal være en bæredygtig balance.

C3 følger dig gennem hele din karriere. Hos C3 finder du alt, hvad du har brug for: personlig coaching, rådgivning og kompetenceudvikling til jeres virksomhed. Vi tilbyder en bred vifte af netværksmuligheder, mentorprogrammer, sociale arrangementer, kurser og workshops.

Brug os! Besøg vores hjemmeside på www.C3.dk og læs mere om tilslutning til C3. Vi er din business buddy - din videnskabelige, dygtige og dygtige samarbejdspartner i alle trin af din karriere.

Når du er medlem i vores netværk...



ledelse og økonomi

71. årgang nr. 4 (september 2007)

C3 organisations lønstatistik 2007

C3, ledelse og økonomi
MINILønstatistik 2007

Hvem er du i dag?
Hvad ved du i morgen...?

Kom tørskoet gennem sumpen...

- KarriereKompasset viser vejen fra specialeskrivning til ansættelse



C3.dk



ledelse og økonomi



ledelse og økonomi



ledelse og økonomi

Udvikling i aktiviteter og økonomi

Resultat for 2007 blev et overskud på 1.753 t.kr. mod et budgetteret overskud på 1.072 t.kr.

Organisationens økonomiske tilstand ser basalt set sund ud. Alt i alt hænger indtægter og omkostninger grundlæggende sammen, og organisationen har ressourcer, potentiale og en medlemsgruppe til fortsat at klare sig i branchen og i den stigende konkurrence, skønt de seneste års interne fokus har sat sit præg på aktiviteterne og ikke mindst på medlemsudviklingen. Den primære årsag hertil er ændringen af organisationen navn og identitet samt de langstrakte forhandlinger med henholdsvis CA (A-kasse) og C3 karryere.

I forhold til 2006 steg indtægterne med 4% til 39.462 t.kr. Fremgangen i indtægter kan bl.a. tilskrives kontingentstigninger samt at medlemmerne fra C3 karryere har været fuldgylde medlemmer i hele perioden. De samlede omkostninger faldt med 3% i forhold til 2006 til 37.861 t.kr., hvilket primært kan tilskrives en øget opmærksomhed på omkostningerne specielt i anden halvdel af året samt et generelt fald i den politiske mødeaktivitet og de faglige medlemsaktiviteter.

Det var i 2007 vanskeligere at fastholde og rekruttere medlemmer – studerende såvel som dimittender som ordinære medlemmer – hvilket samlet set har betydet medlemsnedgang i 2007. Det samlede medlemstal er gået fra 17.019 i 2006 til 15.055 ved udgangen af 2007. Faldet dækker i første række over nogle kendte faktorer.

Den måske væsentligste barriere i forholdet mellem fastholdelse og rekruttering har været ændringen af organisationens navn i 2006 fra Civiløkonomerne (CØ) til C3, som har resulteret i manglende synlighed og kendskabsgrad blandt medlemmer og potentielle medlemmer. Herudover har kontingentstigning og opsigelse af forsikringsaftaler betydet et frafald af medlemmer fra C3 karryere.

Året var ligeledes præget af usikkerhed omkring samarbejdet med CA hvilket er gået ud over synligheden eksternt og kadencen internt. Endelig kan det ikke negligeres, at kontingentindførslen for C3 studerende i 2006 har resulteret i flere udmeldelser og færre indmeldelser end tidligere år.

RESULTATOPGØRELSE

t.kr.	Realiseret 2007	Realiseret 2006
Kontingentindtægter	37.066	34.082
Serviceindtægter	2.396	3.763
Indtægter	39.462	37.845
Politiske organer	-1.673	-2.477
Ekst. samarbejder	-1.982	-1.625
Medlemsservice	-4.617	-4.772
Markedsføring	-1.902	-2.252
Publikationer	-2.119	-2.952
Gager, admin. mm.	-25.568	-24.777
Omkostninger	-37.861	-38.855
Finansiering	281	111
Skat	-129	0
Årets resultat	1.753	-899

MEDLEMSUDVIKLING

År	Stude- rende	Øvrige medlemmer	I alt
2006	3.194	13.825	17.019
2007	2.270	12.785	15.055

C3 studerende

Trods et fald i antallet af studerende - som bl.a. kan henføres til den ændrede kontingentstruktur - har C3 studerende samlet set formået at holde sig inden for budgetrammen. Det interne fokus i

organisationen i første del af året har dog ligeledes præget aktivitetsniveauet hos de studerende, hvilket har påvirket både indtægter og omkostninger i nedadgående retning.

Udvikling i aktiviteter og økonomi

Overgangen fra Civiløkonomerne (CØ) til C3, ledelse og økonomi indikerer nyt strategisk fokus i organisationen. Det har igennem 2007 sat sine spor i ledelsen, i strukturen og i forhold til arbejdsopgaverne i sekretariatet. Overskriften har været et skift i orientering fra produkt til medlemsfokus.

Overgangen har samtidig været turbulent, med ridser i organisationens identitet, med personaleomsætning til følge og med uklarhed i strategiske beslutninger.

Alt i alt har sekretariatet måttet tage skridt til en gennemgang af alle processer fra regnskab over administrative systemer til den juridiske assistance og kommunikationen med medlemmerne. Det er en proces der vil strække sig ind i 2008 også.

I foråret blev C3's nye direktør, Carsten Madsen ansat efter et intensivt ansættelsesforløb hos MUUSMANN Research & Consulting. Carsten Madsen var tidligere ansat som adm. direktør i Teknisk Landsforbund.

På repræsentantskabsmødet i september blev der tillige valgt ny formand og bestyrelse. Mogens Lønborg blev valgt som formand for C3.

Den nye bestyrelse har efterfølgende spidset de politisk strategisk mål- og indsatsområder til:

- at medlemstallet fastholdes og udbygges
- at C3 netværker mellem medlemmerne
- at øge kendskabet til C3 som medlemsorganisation
- at C3 spiller en rolle som interesseorganisation
- at C3 bliver en effektiv og velfungerende organisation
- at C3 produktudvikler og nyudvikler – frem for drift.

Sidst på året blev der gennemført en ændring af organisationen i sekretariatet. Antallet af afdelinger blev skåret ned fra fem til fire. Juridisk afdeling, uddannelsesafdelingen Karriere & Competence samt politisk sekretariat blev ændret til to nye afdelinger med kompetencer fra de tidligere afdelinger, men med hvert sin medlemsfokus – på henholdsvis studerende/dimittender og ordinære medlemmer (ledere og økonomer). Samtidig blev salg- & marketingafdelingen styrket. Der er i alt 35 ansatte i sekretariatet.

Et særligt fokusområde i sekretariatet i den kommende tid er kompetenceudviklingen, hvor ledelse, salg og service er hovedoverskrifterne.

ORGANISATION

Bestyrelsen i C3 består af Mogens Lønborg, formand (Sundheds- og omsorgsborgmester i Københavns Kommune); Mads Henriksen, næstformand (Økonomichef i Lemvig-Müller), Henry Jørgensen (Senior konsulent i Dansk Landbrugsrådgivning), Mette Rud (selvstændig konsulent i salg & marketing), Povl Tiedemann, medarbejderrepræsentant, Rebecca Hjortegaard Hansen, landsformand (cand.merc. studerende på CBS) og Daniel Jepsen (cand.merc. studerende på SDU).

OVERSIGT OVER ANSATTE

2002 - 26
2003 - 21
2004 - 29
2005 - 28
2006 - 27
2007 - 35

C3, ledelse og økonomi

Søtorvet 5
Postboks 2043
1012 København K
www.C3.dk

Redaktion

Annette Brodersen
Hanne Hauerslev
Louise Malling
Lisbeth Neubert
Anne Heggen

Art director

Camilla Aurvig

Fotograf

www.sifmeinke.dk
Foto side 7: Rune Johansen
Fotos side 15: Nicolai Afseus

Oplag

3.000
marts 2008

Tryk

Trekroner Grafisk

Vil du vide mere?

Hvis du vil læse mere om vores ydelser,

- Juridisk rådgivning
- Karriererådgivning
- Arrangementer, kurser og netværk
- Mentorordning
- SICEF

kan du besøge vores hjemmeside på www.C3.dk

Du er også altid velkommen til at kontakte os.
Vi har åbent mandag til torsdag kl. 8.30 - 16.00
og fredag kl. 9.00 - 15.00

C3, ledelse og økonomi
Søtorvet 5
Postboks 2043
1012 København K
tlf.: 3314 1446
info@C3.dk

www.C3.dk



ledelse
og økonomi