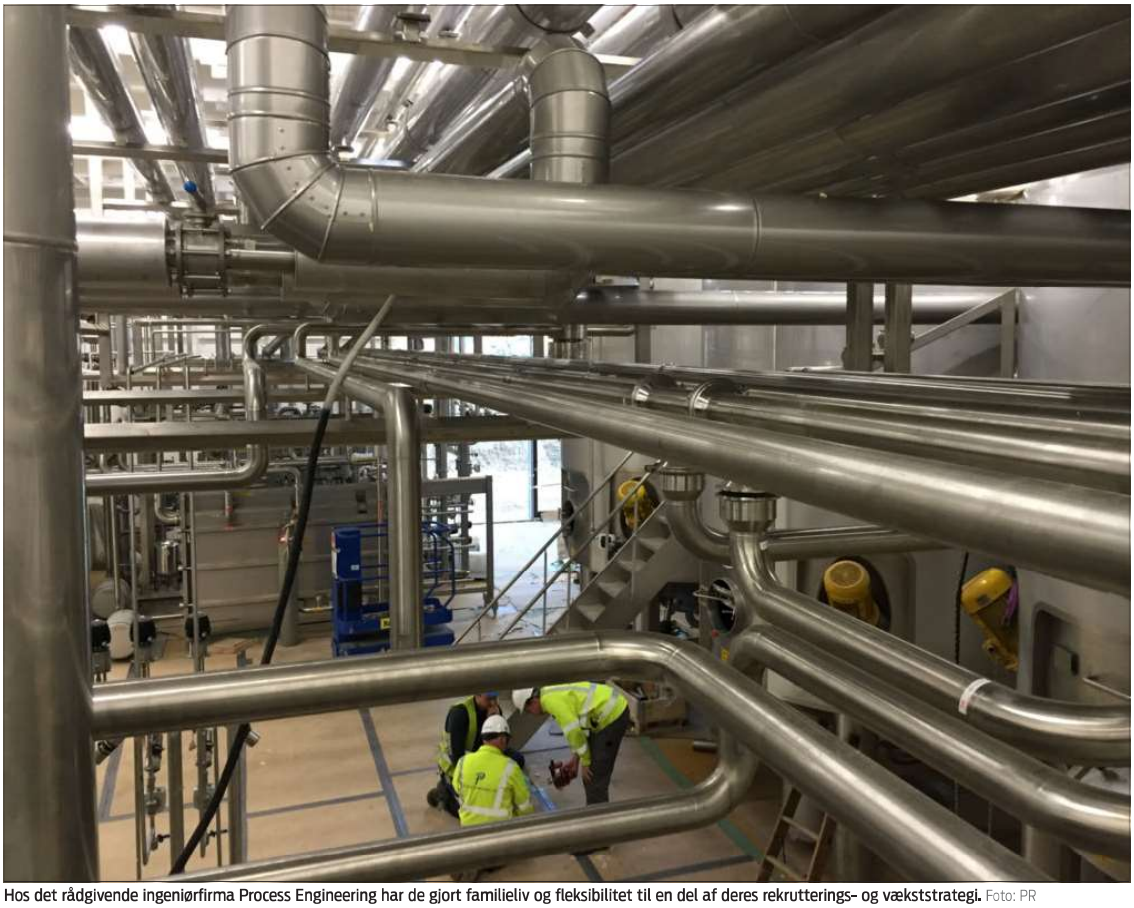
MORGENAVISEN Jyllands-Posten



Hos det rådgivende ingeniørfirma Process Engineering har de gjort familieliv og fleksibilitet til en del af deres rekrutterings- og vækststrategi. Foto: PR

REKRUTTERING

Det lokker ingeniørerne til

Hvad kan virksomhederne gøre for at tiltrække den ingeniøruddannede arbejdskraft, de har brug for? Det svarer Juliane Marie Neiiendam, formand for de ansattes råd i Ingeniørforeningen på her.

Gå efter de nyuddannede
»Når vi ser på vores medlemmers ledighed, er det blandt dimittenderne, den er størst. På landsplan er den samlede ingeniørledighed kun 2,4 pct – og en stor del af det skyldes dimittenderne. For ingeniører med over 10 års erfaring ligger ledigheden på under en pct.«

Tilbyd efteruddannelse
»En af de ting, der virkelig trækker i vores medlemmer, er muligheden for efteruddannelse. Det er noget, rigtig mange virksomheder har sparet på efter krisen, men vi kan se, at flere nu begynder at spille på det aktivt og f.eks. skrive i jobopslag, at de tilbyder to ugers efteruddannelse om året. Selvudvikling og selvrealisering er meget vigtigt for vores medlemmer. De vil gerne føle, at de er med til at skabe forandringer i verden, og for at kunne det er de nødt til at være på forkant – ikke mindst fordi teknologien ændrer sig så hurtigt i dag.«

Sats på de "bløde værdier"
»Det er afgjort en god idé at satse på f.eks. et godt psykisk arbejdsmiljø og teamwork. Undersøgelser blandt vores medlemmer viser, at de tre største grunde til jobskifte er, at de gerne vil have mere komplekse opgaver, at de gerne vil arbejde i teams med andre fagpersoner eller fagmiljøer, og at de gerne vil have større ansvar. Højt oppe på listen ligger også dårlig ledelse – det viser, at det betyder utrolig meget at have det godt på sin arbejdsplads. Lønnen er derimod blevet mindre vigtig. Hvor løn førhen typisk lå på en anden-, tredjeplads, er den i dag nede på femtepladsen. Arbejdslivet, ledelsen og de faglige udfordringer betyder mere. Vi oplever også, at fleksible arbejdstider og fleksible arbejdslokationer trækker.«

Fleksibilitet er nøglen til rekrutteringssucces

I et marked, hvor alle skriger på ingeniøruddannet arbejdekraft, er det lykkedes det rådgivende ingeniørfirma Process Engineering at rekruttere ikke bare de rette kolleger, men også nok til at kunne sikre væksten.

NANA ELVING HANSEN
karriere@jp.dk

2017 var endnu et år præget af ingeniørmangel, og det ser ikke ud til at udjævne sig foreløbig. Fortsætter udviklingen, vil der i 2025 mangle 13.000 ingeniører i Danmark. Det viser en prognose udarbejdet af Engineer The Future, en alliance bestående af bl.a. Ingeniørforeningen, Dansk Industri og private virksomheder.

Det har fået landets ingeniørfirmaer til at tænke kreativt for at tiltrække medarbejdere. En af dem er det rådgivende ingeniørfirma Process Engineering, som har haft held med at tiltrække og fastholde de medarbejdere, der har været nødvendige for væksten.

»Ved indgangen til 2014 lagde vi en strategi om at vækste fra 35 til 100 mand over de næste fem år. For at kunne lykkes med det regnede vi med at skulle rekruttere op mod 80-90 nye medarbejdere, da man ofte vil kunne forvente en lidt større medarbejderafgang, når man bliver større som virksomhed. Derfor skabte vi strategien PE One Team,« siger Poul B. Jakobsen, stifter og ejer af Process Engineering.

Plads til familielivet

I 2014 bestod firmaet af 35 ansatte i Frederiсia. I dag er der 80 ansatte fordelt på fem kontorer i hele Danmark, mens de sidste år fordoblede deres overskud. De er altså allerede godt på vej mod deres vækstmål, og det kan de ifølge Poul B. Jakobsen takke One Team-strategien for. En strategi, der bl.a. har fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv.

> Den fleksibilitet, vores medarbejdere viser, kan de også forvente at få igen.
>
> Poul B. Jakobsen,
> stifter og ejer af Process Engineering

»Det er egentlig ikke et nyt fokus. Det har vi haft siden dag et. Det ligger nok i min grundholdning – hvis man kun kommer på arbejde for at hente sine penge, skal man finde på noget andet at lave. En anden ting er, at der jo også er et privatliv ved siden af arbejdslivet, som også skal hænge sammen,« siger Poul B. Jakobsen, der selv tidligere har haft job, hvor han har rejst meget, og derfor ved, hvad det kan have af omkostninger, når arbejdet fylder meget.

»Det er vigtigt, at der er en fleksibilitet fra virksomhedens side, så der er plads til familielivet. Den fleksibilitet, plus det at have nogle spændende arbejdsopgaver, tror jeg på både kan tiltrække nye medarbejdere og fastholde de eksisterende kolleger. I hvert fald kan vi se, at vi har en ret lille udskiftning og har ansatte, som har været her 14 af de 18 år, vi har eksisteret – nogle stykker har også været ude i andre job og er så vendt tilbage. Og vi har haft held til at tiltrække en masse nye, dygtige kolleger – også fra de store rådgiverhuse og private firmaer. Det vidner om, at vi har gjort et eller andet rigtigt,« siger han.

Fleksibilitet og teamwork

Hvis der er ro på hjemmefronten, er der også ro på arbejdsfronten – det er rationalet bag at se ud over medarbejderens arbejdsstation og ind i privatlivet.

»Den fleksibilitet, vores medarbejdere viser, kan de også forvente at få igen. Hvis man ser på et familieliv over tid, kan ens behov variere meget, alt efter om man har små børn, store børn, er gift eller måske f.eks. er blevet skilt. Og alt det skal vi have til at gå op i en højere enhed med arbejdet,« siger Poul B. Jakobsen.

Derfor bliver medarbejdernes bedre halvdele også altid inviteret med til firmaets julefrokost, ligesom den årlige sommerfest også er for børn og børnebørn.

»Hvis ens bagland kender til, hvad man går og arbejder med, så er der ofte lidt større forståelse for den dag, vi trækker lidt hårdere på medarbejderen, hvilket vi nogle gange er nødt til,« siger Poul B. Jakobsen.

Samtidig er det sociale et vigtigt fokusområde for virksomheden. For hvis man kender hinanden, er det også nemmere at spørge om hjælp og at hjælpe igen. Faktisk har de en regel om, at man ikke må sige nej til at hjælpe en kollega – for så er man ikke en del af "One Team".

»Der eksisterer ikke et os og dem, selv om vi er fordelt på fem kontorer i hele landet. Vi er et team, og det er egentlig det, der er det vigtige. Vi har set, at gode, dygtige kolleger avler flere af samme slags – det er selvforstærkende. Man kan godt arbejde et sted, hvor man føler, at man er den dygtigste, men det er ikke særlig udviklende for en selv,« siger han og fortsætter:

»Når man arbejder et sted, hvor alle arbejder sammen, også om at blive dygtigere og endda nogle gange udfordrer hinanden – det er altid udviklende.«

Fortsættes på side 24

MORGENAVISEN Jyllands-Posten

> For de nyuddannede er det vigtigere med spændende arbejdsopgaver, et godt arbejdsmiljø og gode kolleger, end om de får 2.000 kr. mere eller mindre i løn.
>
> Poul B. Jakobsen,
> stifter og ejer af Process Engineering

Fortsat fra 22

HR hjalp i væksttider

Ud over selve strategien ansatte Process Engineering en HR-medarbejder, allerede da de søsatte den nye strategi. Det er ikke mange virksomheder med bare 35 ansatte, der har en HR-medarbejder, men Poul B. Jakobsen satsede på at insource rekrutteringsindsatsen.

»Vores erfaring var fra tidligere, at fastholdelsen ikke var lige så god med kandidater fra rekrutteringsbureauerne som med kandidater, der søgte selv. Så vi satsede i stedet på at gøre vores virksomhed interessant nok til, at folk selv ville søge en stillinger her frem for at få et rekrutteringsbureau til at ringe dem op,« fortæller han.

Den strategi har indtil videre været en succes, og det er både lykkedes virksomheden at tiltrække og fastholde medarbejdere. Derudover har det også vist sig at være en hjælpende hånd til væksten.

»Det er en hjælp, når vi vækster, at der er én, der f.eks. sørger for, at personalehåndbogen er i orden, at føre sygdomsstatistik og svarer på praktiske spørgsmål fra medarbejderne. Det er en stor fordel, at jeg kan hellige mig lidt mere til salgssiden og arbejde på at få større opgaver,« siger Poul B. Jakobsen og fortæller, at de samtidig også ansatte en salgsdirektør.

Markedskræfter og sociologi

De senere år er der kommet flere opgaver til og især flere store opgaver, der strækker sig over mere end et år. Målet er at nå de 100 ansatte ved udgangen af 2018. Men kan de blive ved med at bevare den lille virksomheds fleksibilitet og agilitet, hvis de bliver ved med at vokse?

»Det er selvfølgelig noget, vi skal have fokus på, men ja – det tror jeg bestemt. Jeg tror også, det er noget, markedet kræver. Vi kan godt mærke, at der er forskel på dem, som er 45-50 år, og dem, der kommer ud fra skolerne nu. Det er to helt forskellige kategorier af medarbejdere. For de nyuddannede er det vigtigere med spændende arbejdsopgaver, et godt arbejdsmiljø og gode kolleger, end om de får 2.000 kr. mere eller mindre i løn. Det er ikke det, der flytter noget. Hvor der førhen var meget prestige i en høj løn, er det min erfaring, at der i dag er mere

Det er ikke kun i Danmark, der er rift om ingeniører og naturfaglige kandidater. Foto: Colurbox

Energikonsulent

Tønder Kommune søger en energikonsulent til Team Ejendomme

Dine primære opgaver vil blive energioptimering af den kommunale ejendomsmasse, hvor du skal udføre selvstændige projekter og deltage i udarbejdelse af projektmateriale for tekniske anlæg i kommunens anlægsprojekter.

Du kommer til at arbejde med projektering og byggeledelse af energioptimeringsprojekter:

- Optimering og drift af energiledelsessystem
- Udarbejde udbuds-/licitationsmateriale for entreprenør- og rådgiverudbud for kommunens bygningsarbejder
- Projektering af tekniske installationer og brugsgenstande ved anlægsopgaver
- Energirådgivningsydelser til borgere og brugere
- Energioptimering på kommunens institutioner, med adfærdskampagner og lignende
- Salg af energibesparelser.

Vi forventer, at du har højt kendskab til BR15 og BR20 omkring tekniske anlæg:

- at du er serviceminded og har gode formuleringsevner, såvel skriftligt som mundtligt, samt kendskab og flair for at arbejde med IT og programmering
- at du har let ved formidling og ser implementering af innovative løsninger som et kald
- at du har viden og erfaring med el-tekniske installationer, herunder brugsgenstande, software og styring som ECL, Indusoft Scada, CTS og SQL-server - logninger
- at du har gode samarbejds- og kommunikationsevner
- at du har kørekort til bil.

Du har en videregående energiteknisk uddannelse, som ingeniør, maskinmester, energiteknolog eller lignende.

Ansættelsesstedet er Tønder Rådhus, Wegners Plads 2, 6270 Tønder.

Har du spørgsmål til stillingen kan du kontakte fagkoordinator Palle Kudsk på tlf. 24 63 90 62, e-mail: pku@toender.dk.

Hvis du vil være en af vores nye kollegaer, skal du, senest tirsdag den 2. januar 2018, sende en ansøgning og et CV med beskrivelse af dig selv og hvordan du kan indgå i afdelingen. Vi forventer at holde ansættelsessamtaler medio januar 2018.

Se mere og søg stillingen på vores hjemmeside toender.dk/job

Vil du arbejde med ledelse og udvikle nye forretningsområder - og samtidig være med til at præge infrastrukturen i Danmark?

Til vores afdeling i Viborg søger vi en engageret salgs- og entreprisechef med gode lederevner og erfaring inden for entreprisestyring og teknisk rådgivning. Du får det overordnede ansvar for planlægning og styring af distriktets asfaltentrepriser. Opgaverne omfatter alt fra store motorvejsprojekter til villaveje og parkeringspladser. Kunderne er både offentlige og private og består af kommuner, grundejerforeninger og industrivirksomheder.

Salgs- og entreprisechef til Colas
(Midt- og Vestjylland)

OM DIG

Det er vigtigt for dig at have indflydelse på udviklingen af virksomheden og dit job. Du drives af at jonglere mellem det strategiske niveau og det operationelle, hvor du hele tiden har øje for, at afdelingen arbejder smartere og mere effektivt, men også ser nye muligheder for udvikling af forretningen. Du er en dygtig rådgiver, som kan sætte dig i kundens sted, og du videregiver gerne din egen viden til dine medarbejdere. Som person er du udadvendt, fokuseret og rolig, og din ledelsesstil er involverende. Du ved, at du kun når dit resultat, hvis du evner at motivere dine medarbejdere.

JOBBET

Dine primære opgaver er at lede og udvikle entrepriseafdelingens fire medarbejdere og fem udlægningshold samt sikre, at salg, planlægning, koordinering og udførelse af entrepriser sker i overensstemmelse med krav til sikkerhed, kvalitet og økonomi. Dine primære arbejdsopgaver er:

- Daglig ledelse og udvikling af entrepriseafdelingen og medarbejderne
- Optimere og effektivisere processerne i afdelingen
- Ansvar for planlægning, budgettering, økonomistyring og opfølgning
- Ansvarlig for salg og tilbudsgivning i distriktet, herunder kunderådgivning, ordreopfølgning, kontraktindgåelse samt markedsovervågning og rapportering
- Skabe overblik over udbudsmaterialet i forhold til krav, specifikationer og leveringsbetingelser.
- Kalkulation af tilbud til licitationer mv. og efterfølgende ansvarlig for udførelse af entrepriser, aflevering og fakturering
- Rådgive og bistå med teknisk vejledning til afdelingens medarbejdere, entreprenører og til offentlige og private kunder
- Ansvarlig for, at miljø-, kvalitets- og arbejdsmiljøledelse i entrepriseafdelingen foregår i henhold til selskabets QHSE-system, kundekrav mv. Du får base på vores distriktskontor i Viborg, men skal forvente en del kørsel i forbindelse med jobbet. Du skal have egen bil, men får kørselsordning.

UDDANNELSE OG ERFARING

Du har en baggrund som ingeniør, diplomingeniør, bygningskonstruktør eller en lignende teknisk uddannelse, gerne inden for bygge- og entreprenøranlægsfaget. Hvis du har erfaring ledelse, entrepriseestyring og teknisk rådgivning og et vist kendskab til AB92. Det er en stor fordel, hvis du er god til engelsk, både i tale og på skrift.

HVORFOR JOB I COLAS?

Colas er en virksomhed med mange muligheder og nye spændende tiltag. Du får et bredt netværk og mange dygtige kolleger, og som nyansat får du en grundig oplæring i jobbet og mulighed for personlig og faglig udvikling. Vi tilbyder gode løn- og ansættelsesforhold inkl. en attraktiv pensionsordning m.m.

NYSGERRIG/INTERESSERET?

Stillingen er en fuldtidsstilling, som ønskes besat snarest muligt. Ansøgning med bilag sendes via e-mail til HR, Christina Vesthede på chv@colas.dk. Mærk mailen: "Salgs- og entrepriseche".

Du er velkommen til at kontakte distriktschef Thomas Jørgensen på tlf. nr. 2373 4311 for at høre mere om jobbet. **Ansøgningsfristen er 14. december 2017**, men send din ansøgning hurtigt, da vi løbende afholder samtaler.

Colas Danmark A/S ser en mangfoldig medarbejdersammensætning som et aktiv for vores virksomhed og opfordrer derfor alle kvalificerede ansøgere uanset alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold til at søge stillingen.

Colas Danmark A/S er en af landets førende virksomheder inden for asfaltvejbygning med afdelinger over hele landet. Colas Danmark A/S beskæftiger ca. 500 medarbejdere og indgår i den internationale Colas Gruppe med ca. 55.000 medarbejdere i 50 forskellige lande. www.colas.dk

colas Vejen frem

INGENIØRMANGEL

Hvad skal der til?

Tre hurtige til Juliane Marie Neiiendam, formand for de ansattes råd i Ingeniørforeningen .

Hvorfor mangler der så mange ingeniører?
»Vi lever i en verden, hvor den teknologiske udvikling er i rivende hast. Ingeniørens fineste opgave er at kunne konkretisere teknologi til noget anvendeligt, så vi ser også mange virksomheder, der ikke tidligere anvendte ingeniører, som nu ansætter ingeniører – f.eks. betonproducenter, der ansætter ingeniører for at udvikle den nyeste, smarteste beton. Eller byggefirmaer, hvor ingeniører hjælper med at konvertere 3D-printteknologien til materialer og produktion.«

Hvad skal der til for at løse ingeniørmanglen?
»Vi skal have flere ind på studierne. Der kommer flere og flere ansøgere ind hvert år, men det er ikke nok. Vores sidste nye prognose her fra 2017 viser, at der mangler 13.500 ingeniører og naturvidenskabelige kandidater. Det har ikke ændret sig siden vores sidste prognose fra 2015, og det er, uden at vi har medregnet, at der også er nogle, der vil gå på pension. Derfor arbejder vi også på en seniorordning. Over halvdelen af vores medlemmer vil faktisk gerne fortsætte med at arbejde, selv om de når pensionsalderen, men føler sig presset til at gå af.«

Kan vi ikke bare hyre udenlandske ingeniører?
»Jo, og det gør vi også i stor stil. Lige nu har vi 6.000 udenlandske ingeniører i Danmark, men udfordringen er, at der også er rift om dem i Tyskland og Sverige, og Polen er f.eks. begyndt at overtale sine borgere til at vende tilbage. Så kampen om arbejdskraften er international. Vi har dog lavet en aftale med Finland, hvor der er høj ingeniørledighed. Også i Norge, hvor de har skåret ned på olieindustrien, er der ledige ingeniørhænder, og i lande som Spanien og Grækenland informerer vi om de gode jobmuligheder i Danmark. Men det er stadig ikke nok til at dække den fremtidige mangel.«

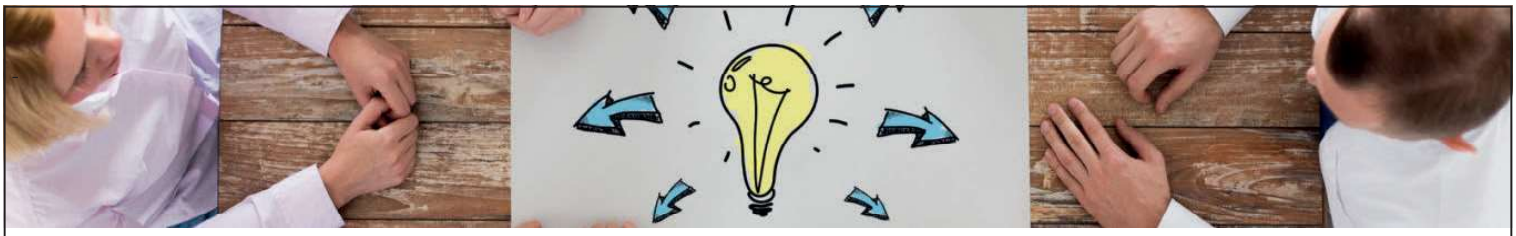
Poul B. Jakobsen, stifter og ejer af Process Engineering, har altid haft fokus på, at der skulle være plads til både arbejds- og familieliv.
Foto: PR

prestige i at udvikle sig og have plads til privatliv, hvad enten det er familie eller at få mulighed for at få orlov i et halvt år,« siger Poul B. Jakobsen.

Det er en af grundene til, at man i Process Engineerings værdier finder formuleringen, at det er en arbejdsplads, »hvor der er plads til familien«. En anden grund er af mere personlig karakter.

»Min kone er uddannet sociolog og har været med siden starten. Hun kender alt til virksomheden og kender alle medarbejderne – hun er en del af firmaets bestyrelse, men arbejder ikke i firmaet. Ofte bliver en beslutning også vendt i dette forum, så hun præger mig nok også lidt,« siger Poul B. Jakobsen med et smil og understreger, at succesen dog ikke alene kan tilskrives familieværdierne.

»Jeg er overbevist om, at årsagen til vores succes skal findes i samspillet mellem den store fleksibilitet og de spændende opgaver, vi kan tilbyde vores medarbejdere. Det betyder, at vi kan rekruttere de rigtige medarbejdere, og det er afgørende for vores succes.«



Finansierings- og handelsrådgiver til LMO

Er du god til at rådgive om finansiering og råvarehandel, og har du blik for at tjene penge til dine kunder? Så kan det være dig, vi har brug for i en af Danmarks førende rådgivningsvirksomheder indenfor landbrug. Din arbejdsplads bliver med udgangspunkt i Søften ved Aarhus eller Horsens.

Kan du skabe værdi for vores landmandskunder indenfor råvarer og finansiering?
Vi oplever stor efterspørgsel efter strategisk rådgivning indenfor finansiering samt køb og salg af råvarer. Vi søger derfor endnu en medarbejder, der kan arbejde med finansiering og handel. Vi søger en økonom med markedskendskab og praktisk eller analytisk erfaring med handel med landbrugsråvarer. Du skal være en god rådgiver og have blik for nye forretningsområder. Du vil indgå i vores team af dedikerede specialister og få en central rolle på tværs af de øvrige afdelinger i LMO.

Primære arbejdsopgaver
- Udarbejdelse af og opfølgning på finans- og råvarestrategier for kunder
- Omsætning af analyser fra bl.a. AgroMarkets til praktisk rådgivning
- Tovholder for erfa-grupper med fokus på handel og andre kundevendte aktiviteter
- Markedsføring af dig selv og dit arbejdsområde overfor LMOs kunder og kundeansvarlige

Du har
- Et solidt kendskab til finansiel teori og er løsningsorienteret
- Et godt drive og forståelse for landbrugsøkonomi

For yderligere oplysninger kan du kontakte Cheføkonom Hans Fink på telefon 2035 0004 eller Chef LMO Business Carsten Kragh Paulsen på telefon 5150 8515.

Gør en fuldtidsindsats for vores deltidslandmænd

Vi opruster markant på rådgivningen til deltidslandmænd. Vi søger derfor en ansvarlig chef konsulent, der brænder for at drive segmentet yderligere frem og skabe synlighed herom sammen med de øvrige medarbejdere i deltidsteamet.

Stillingen
Du vil få ansvaret for og vil være den drivende kraft i at sætte vores deltidskunder i centrum og skabe synlighed samt fremdrift for området. Det betyder bl.a., at du medvirker til og deltager i udviklingen af produkter og koncepter, der er målrettet til deltidslandmændene.

Du får en koordinerende rolle i forhold til de øvrige medarbejdere og afdelinger i virksomheden og skaber i det hele taget motivation og begejstring hos hele deltidsteamet.

Du er tovholder på at lave arrangementer, møder og kurser for denne kundegruppe. Du vil også få din egen kundeportefølje, som du skal servicere og rådgive indenfor skat og skatteplanlægning, regnskabsmæssige forhold, optimering af indtjening og forretningsudvikling.

Arbejdsstedet aftales ved ansættelsen.

Om dig
- Du har branchekendskab
- Du er funderet i revisionsbranchen og er fagligt godt klædt på

For yderligere oplysninger om stillingen er du velkommen til at kontakte Chef, Økonomi Leif D. Hansen på telefon 2885 6188.

Ansøgninger: Vi tilbyder to stillinger i et professionelt miljø i rivende udvikling, hvor kravene til faglighed og kommerciel forståelse er store. Søg stillingerne via vores hjemmeside **www.lmo.dk** under ledige stillinger.

LMO

Kontakt os på TELEFON 7015 4000 > Du kan læse mere om os på **www.lmo.dk**.