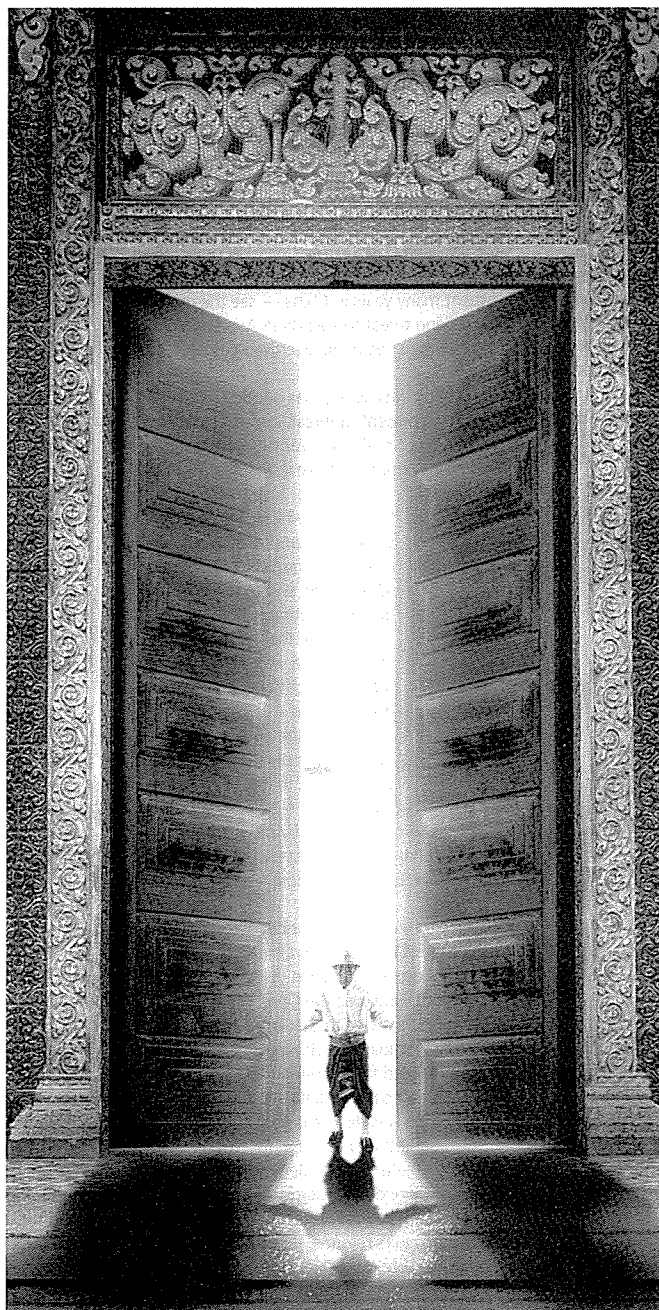


INDENFOR DØRENE

ARTHUR
ANDERSEN

NR. 2
15. ÅRGANG
1997

ANDERSEN
CONSULTING



INDHOLD

Redaktionens Pennestrøg	2
De Faste	3
Torgny's Tips (Yeah, right!!!)	3
Thomas' Meditationer	3
ABA Nyt	5
De Faglige	6
10 myter om Strats - og virkelighedens verden	6
Strategic Services' fremtid - i Danmark	8
Ny Senior Business Analyst i "Strats"	9
MBA og Strategic Services	11
Nyt fra Århus	12
Quality Corner	13
It skal gøre arbejdet sjovere	13
Nyt fra SCS	14
Nyt fra Real Estate Service Group	15
Nyt fra Rønne og Lundgren	17
Outsourcing	18
Snapshot af Peter Berg	21
De farverige	24
Tillykke med det	25
Outsourcing af kundeservice - Det må da være i år 2010 ???	26
What's Cooking?	30
Det er rygtedes, ja det er	30
Stillingsopslag	31
Sommersjov med Indenfor Dørene	32
Polterabend og bryllupstips	33
Ind og Ud... ..	34
En Forårsdag i Hvidt og Øl	38
Ind ad dørene.....	40
Sidste nummers konkurrence.....	41
Thomas Hartwigs hemmelighed?	44
Fra Danmark til København på Cykel	45

Siden sidste nummer af Indenfor Dørene blev sendt til trykning er det som I alle ved blevet besluttet, at AC og AA skal fortsætte sammen. I redaktionen har vi altid haft et godt samarbejde mellem medlemmer fra alle grene af Andersen-familien; AC, AA, SCS og Rønne & Lundgren - det samarbejde er vi glade for nu kan fortsætte, og vi håber, at samarbejdet også udvikler sig til resten af hele den danske Andersen-familie.

I denne positive ånd blev der den 6. maj holdt fælles AA/AC partner/manager møde. Stedet var Company House. Der blev redegjort for AW mødet i Paris, og der blev arbejdet i grupper omkring emnet "Hvordan får vi mere gang i samarbejdet". Mødet sluttede med en udsøgt middag i restauranten i Company House. Alt i alt et godt møde, som tåler en god opfølgning.

Sommeren stormer os i møde og redaktionen har mange aftener siddet på henholdsvis 4. sal på Midtermolen og på Østerport og kigget ud på sommerpiger i lette kjoler og sommerfyre med kække solbriller og sukket for at blive lukket ud. Det skal nok lykkes for os alle at blive lukket ud i løbet af de næste uger og hele redaktionen ønsker derfor alle læserne en god sommer med masser af sol og skoldede næser.

Skulle vejret ikke arte sig, har redaktionen lavet et par sider med sommersjov, lige til at rive ud og tage med i kufferten. I øvrigt skulle bladets øvrige indhold også gerne underholde læserne i de mange lyse sommertimer, der ligger forude.

Den del af redaktionen som sidder på Midtermolen opfordrer interesserede til at søge på vores stillingsannonce som er optrykt i bladet. Det er efterhånden blevet et stort arbejde at få sat bladet sammen og vi søger derfor assistance.



Af
Torgny Pahle
AA

Efter et meget travlt forår, og en travl start på sommeren, i alle divisioner af AA, er der ingen grund til her i dette sommernummer af IFD at være alt for seriøse; det har vi som sagt alle været i mange måneder, og det kan vi se på tallene hver især.

Jeg vil derfor i stedet give jer nogle udklip til inspiration og ønske jer alle en vidunderlig sommer.

For de få der bliver på arbejde og holder møder:

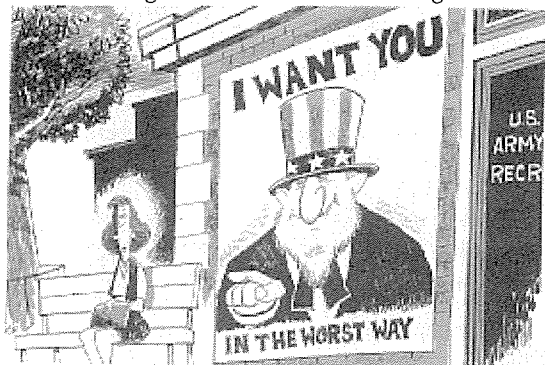


Til overvejelse for alle K'er og orientering til alle M'er:

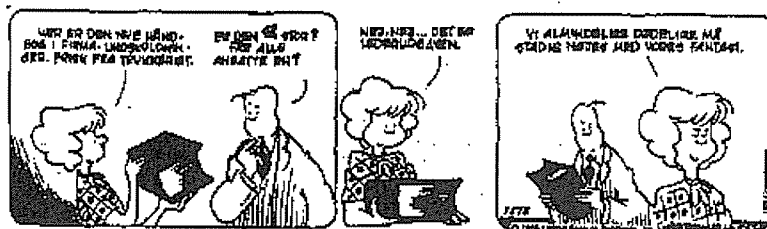
Tips til en sexet karriere

- Vigtigst af alt: Skaf dig en god uddannelse. Lad ikke din seksualitet blive derhjemme, når du går på arbejde.
- Vær provokerende intelligent, aggressiv og sexet. Det bringer dig frem i verden.
- Flirt med mændene. Få dem til at åbne dørene for dig – men kun hvis du har din strategi i bagkassen.
- Gør et godt stykke arbejde.
- Meld hårdt ud. Kræv 100 procent. Men regn kun med at komme halvvejs.
- Skal du forhandle, møde en ny kunde eller bringe en sag til retten, så klæd dig sexet i korte læderkjoler og høje hæle.
- Alle kan være sexede. Har du grimme ben, sats på lange men tattsiddende kjoler. Har du små bryster, skaf dig et indlæg i bh'en.
- Vis kløften mellem brysterne. Når mænd bliver interesseret i dig som kvinde, bliver de mindre påpasselige.
- Lad håret hænge løst.
- Du behøver ikke at gå i seng med chefen, men lad ham tro, at muligheden findes.
- Føl dig ikke skyldig, hvis du tænker på sex på jobbet. Det er naturligt, at tiltrækkningen opstår.
- Og skal du have en affære på arbejdet, så drop vagtmanden. Han kan ikke hjælpe dig op ad karrierestigen

Skatteafdelingens (Uncle Sam) hemmelige ferieønsker:



Vi er også midt i at vælge en ny CEO på verdensplan:



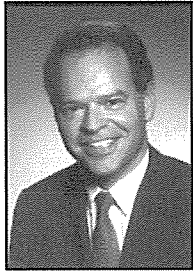
Den vil jeg så læse i min sommerferie (plus en kriminalroman), så kan I jo fantasere.

Jah, det har han jo hårdt brug for, siden dette indlæg krævede udskydelse af deadline

Red

Til alle vore logisk tænkende konsulenter:





Af Thomas Hartwig, AC

"Om 10-15 år vil virksomhederne benytte sig af outsourcing til alle deres støttefunktioner"
Peter Drucker

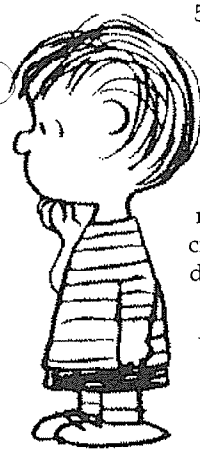
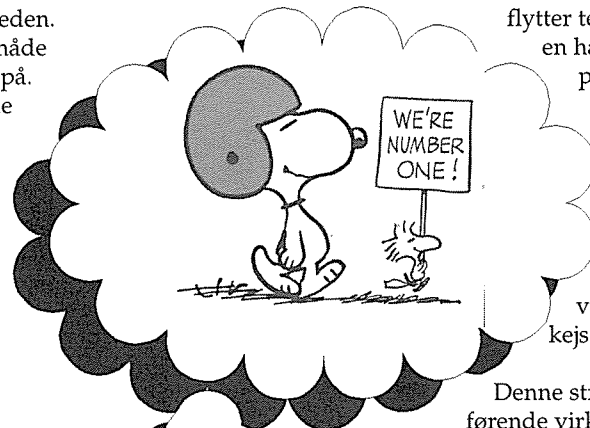
Efterhånden som grænserne for hvad der kendetegner en succesfuld virksomhed udviskes, bliver det mere og mere kritisk for de enkelte dele af virksomheden at maksimere deres bidrag til det samlede resultat og til opnåelsen af konkurrencemæssige fordele. Nøglen til dette er at fokusere på de væsentlige aspekter af virksomheden. Dette er en anderledes måde at lede virksomhederne på. Begrebet indebærer, at de bedste af ledernes intellektuelle ressourcer kan og bør fokuseres på at skabe og få mest ud af de færdigheder, der er relateret til selve forretningen, hvilket giver dem mulighed for klart at markere sig på markedet.

Denne form for lederskab fører til et uundgåeligt spørgsmål: en bestemt støtteproces kan være vigtig eller måske endda af kritisk betydning, men hvis den ikke udgør en del af virksomhedens væsentlige aktiviteter, hvorfor så bruge tid på den? At arbejdet skal gøres er en ubestridelig kendsgerning. Men at en virksomhed bliver nødt til at ansætte, uddanne og motivere human resources og opretholde de materielle ressourcer for at gøre dette, er en helt anden sag. Det er her, at BPM - Business Process Management/ outsourcing bliver et strategisk valg for virksomheden.

BPM/outsourcing er, kort sagt, en overflytning af de forretningsprocesser, som ikke er kerneprocesser, og som tidligere blev foretaget internt, til en specialiseret serviceenhed, en anden virksomhed, hvis kerneforretning udelukkende består i at yde service inden for en sådan støttefunktion. Denne fremgangsmåde passer ikke til alle funktioner, og det er heller ikke anvendeligt for alle virksomheder, men i mange tilfælde kan BPM/

outsourcing resultere i løsninger og fordele på lang sigt, som ikke ville være mulige at opnå ved hjælp af andre management metoder.

Der er mere at hente i BPM/outsourcing "bevægelsen" end ved de seneste management teorier. I dag flytter teknologien og markederne sig med en hastighed, som var uhørt for blot et par årtier siden. Virksomhederne har ikke råd til at bortødsle deres ressourcer på støtteaktiviteter/ opgaver. Det er af fundamental - hvis ikke livsvigtig betydning, at man ikke forspilder sine talenter på støttefunktionerne og i stedet fokuserer al kreativitet på det væsentlige i selve forretningen. "Giv kejseren, hvad kejserens er".



Denne strategi anvendes allerede nu af de førende virksomheder i deres forretningssektor. Ifølge en undersøgelse, der blev offentliggjort fornyligt i Forbes magazine, "har 90% af de 500 største virksomheder siden 1988 anvendt BPM/outsourcing for mindst én af deres forretningsfunktioner". Det er også indlysende, at definitionen og implementeringen af BPM/outsourcing strategier vil intensiveres. Ifølge Peter Drucker "vil virksomhederne om 10-15 år anvende BPM/outsourcing for alle de støttefunktioner, som ikke direkte bidrager til indtjeningen".

Anvendelsen af BPM/outsourcing som strategi er uden tvivl et stort skridt. Men hvis man benytter sig af det, skal det ikke udelukkende bruges som et værktøj til straks at forbedre resultaterne. Virksomheder som bruger outsourcing som en strategi for det 21. århundrede har indset den positive effekt for bedre kvalitet af deres interne processer og som en styrkelse af deres konkurrencemæssige fordele.



AF
Jesper Jarlbæk
AA

Nye tider, nye navne, ny organisation, nye planer - vi lever i en forandringernes tid, hvilket til gengæld ikke er nyt.

ABA

Arthur Andersen Worldwide har i løbet af dette år formaliseret en ny struktur baseret på 4 service lines:

Audit and Business Assurance (ABA)
Tax and Legal (T&L)
Business Consulting (BC)
Economic and Financial Consulting (EFC)

Fra nu af vil vi alle komme til at opleve bogstaverne ABA mere og mere i hverdagen. Jeg synes også derfor, at det var på tide, at dette faste indlæg fik en ny overskrift.

Ny organisation

Som det fremgik af Finn Berg Jacobsens memo, er der også i Norden sket en tilpasning, således at vor organisationsstruktur matcher den, der nu anvendes internationalt. Jeg er så privilegeret at være blevet spurgt, om jeg ville påtage mig ansvaret for at lede ABA i Norden. Dette er både en stor ære og samtidig en stor udfordring. ABA udgør jo den historiske kerne i Andersen Worldwide, og er den afdeling, der har bidraget til etableringen af alle andre service lines (Tax, AC, BC etc.).

Udfordringen kommer i form af den markedsudvikling, som har været gældende for de traditionelle revisionsydelse i de senere år.

En overordnet gennemgang af den danske revisionsbranches udvikling i 1990'erne viser, at der er rensat for fusioner/opkøb af små og mellemstore firmaer, faktisk ikke har været vækst i branchen i dette årti. Arthur Andersen er en af de få positive undtagelser.

Der er således klart behov for nytænkning og innovation.

AABA

I sidste udgave af IFD omtalte jeg BRAP. Siden da er der indført en ny betegnelse af dette initiativ, nemlig Arthur Andersen Business Audit SM (AABA).

Som det efterhånden bør være alle bekendt, er dette betegnelsen for den største investering i fornyelse af Arthur Andersens revisionstjenesteydelser i de seneste mange år.

Initiativet omfatter såvel nye koncepter, nye metodikker, ny uddannelse, nye revisionsværktøjer og nye dokumentationsværktøjer.

Til brug for implementeringen er der allerede udgivet 2 i en serie af 5 informationsfoldere. Der er derudover afholdt "Partner Orientation Course" for alle danske partnere samt "Business Audit Overview" for alle i revisionsafdelingerne.

Herudover har medlemmer af AABA gruppen været til uddybende kurser i London og Brussels.

Henover sommeren og efteråret fortsætter træningsprogrammet, samtidig med at der sker en komplet opgradering af vort hardware platform samt udrulning af det nye toolset.

Baseret på de informationer jeg har modtaget hidtil, og de begrænsede erfaringer jeg har med AABA, er det min opfattelse, at vi, ved en entusiastisk og helhjertet implementering af AABA, vil kunne få netop den fornyelse og innovation af vore revisionstjenesteydelser, der kunne være en afgørende konkurrencemæssig fordel for os i et ellers hårdt marked.

Og jeg er heller ikke i tvivl om, at AABA koncepterne er meget mere værdifulde for vore klienter end den historiske revision, ligesom AABA koncepterne er langt mere relevante og interessante for os selv at arbejde med.

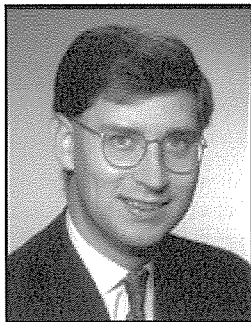
Man kan derfor betragte AABA som et tilbud til alle om at være med til at skabe den fornyelse af vor branche, som skal til, hvis vi hver især skal have spændende og udfordrende karrierer fremover. Jeg mener ikke, at status quo er en valgmulighed. Hvis vi forbliver ved det gamle, vil vi, og alle andre revisionsfirmaer, opleve en sikker men langsom tilbagegang.

Derfor gælder det om at gribe denne chance for igen at vise, at Arthur Andersen er verdens førende revisionsfirma.

Jeg håber, at vi når at få udleveret alle de nye PCere med AABA toolset på inden 30. juni 1997, således at man i ledige stunder under sommerferien (?) kan øve sig lidt, inden den faktiske implementering går i gang i slutningen af juli/begyndelsen af august.

Nye visioner - nye service lines i ABA

Steve Samek er nyuddannet som Worldwide leder af ABA. Steve har påtaget sig dette ansvar med stor entusiasme og tro på fremtiden. Han har allerede beskrevet sine visioner for en transformation af hele ABA praksisen, og her udgør AABA initiativet kun den første spæde del. Jeg glæder mig til i kommende numre af IFD at beskrive flere af de mange spændende initiativer, som igangsættes af AA i denne tid.



Af Ole Skov, AC

10 MYTER OM STRATS - OG VIRKELIGHEDENS VERDEN

Jeg er glad for at få muligheden for at "reklamere" lidt for Strats - ikke mindst i lyset af at vi hidtil ikke har tilbragt så meget tid i Danmark. Vi har jo "øvet" os lidt i Sverige og England. Det vil ændre sig! Vi har nu indhøstet så mange erfaringer, at vi mener os i stand til at kunne arbejde med de andre kompetencer også på hjemmemarkedet! I mellemtiden vil jeg søge at gøre kål på nogle udvalgte myter, vi til tider - i al venskabelighed - møder omkring Strats:

"Strats er ikke rigtigt en del af AC Danmark"

Vi har bevidst satset på Sverige først - og det har vist sig at være rigtigt. Vi besluttede os tidligt for at koncentrere vor indsats hvor vi dels kunne skaffe den bedste træning af strategifolk og dels kunne hjælpe AC bedst - hvilket viste sig at være den finansielle sektor i Sverige. Vi havde næppe haft succes, hvis vi havde forsøgt at føre krig i flere lande og i flere sektorer på en gang, med to mand! Det er betryggende, at vor egen strategi har virket (se figur 1). Vi er nu i færd med en "roll-out" til Norge og Danmark. Jeg er overbevist om, at vi i Danmark vil nyde godt af, at AC København generelt har endnu bedre kompetence-mæssig kvalitet og endnu større ambitionsniveau end mange andre kontorer.

"AC Strats er en dværg i et marked præget af store strategifirmaer"

De færreste er klar over, at AC i dag er et af de største strategifirmaer i verden - jeg plejer endda at sige, at AC

er det største, hvis sammenligningen ikke kun gælder strategifolk, men indregner det strategiske arbejde, der foregår i alle kompetencer. Og i Skandinavien har vi på 2 år opbygget en strategipraksis, som det tog de traditionelle strategifirmaer 8-10 år at bygge (se figur 2). AC er endog det ledende strategifirma inden for den finansielle sektor i Skandinavien. Den kraftige vækst skal fortsætte de næste år, og vi er således godt på vej til at nå vort mål om at gøre AC til det ledende firma også inden for Strats.

"Strats bliver subsidieret af de øvrige kompetenceområder"

Det er ikke underligt, at nogle tror, at Strats subsidieres - sådan er det med de fleste start-ups. Imidlertid er det ikke tilfældet - Strats bidrager ganske betydeligt til AC's lønsomhed. Honorarerne er på højde med de ledende strategifirmaers, dvs vort gennemsnitlige honorar er \$400.000 per person (\$71.000 for hele AC), og vor utilization er næsten 100% - så væksten er en lønsom vækst.

"Strats kan ikke arbejde med implementering. De går efter dramatiske tiltag, ikke det lange, seje træk"

Strats arbejder med strategi. Og strategi er planen for at nå et mål, dvs. en ganske praktisk disciplin - Strats hader teoretisk bullshit lige så meget som alle andre! Næsten alt vort arbejde har været i tæt samarbejde med andre kompetenceområder og BPM. Derfor er vor typiske involvering i projekter også ganske lang - typisk 1 til 2 år, og ikke "de første tre måneder", som mange tror.

"Strats er ikke rigtig anerkendt og får ikke de store opgaver for de ledende koncerner"

Rent faktisk arbejder Strats kun med ledende koncerner og kun på direktions/ bestyrelsesniveau - præcist lige som de andre kompetencer typisk gør. Vi arbejder også med ganske store strategiske problemstillinger, f.eks. var vi i vinter involveret i en fusion af to virksomheder med totalt 500 milliarder kr. i aktiver. Og vi har vundet flere opgaver i konkurrence

Exhibit 1

The benefits to AC of Business Integration through active involvement of Strategic Services in FSI projects is dramatic

	From (FY 1995)	To (FY 1997)
Revenue	USD 4 million	USD 20 million
Margin	~ 40%	~60%
Client satisfaction	3,8	4,8

med de traditionelle strategifirmaer. Hos de ledende koncerner, der i dag er vore klienter, er vi således absolut anerkendte. Dog vil jeg vedgå, at vi i AC generelt har et stykke vej at gå, før vi eksternt har slået vore Business Integration færdigheder fast.

"Strats er en eksklusiv klub, der kun hyrer MBA'ere. Stratsfolk er underlige"

Nej, vi hyrer folk fra Handelshøjskolerne eller Universiteterne direkte. Det er også muligt at transferere fra andre kompetenceområder til Strats. Vi vil teams, ikke klubber. At visse stratsfolk har sine specielle kendetegn skal jeg imidlertid ikke nægte - her tænkes måske på Steinitz's slipseføring (gerne over skulderen!), Brylles holdning til analyse (gerne uden regnemaskine!), Hansen's indstilling til rekruttering ("hvis ikke du vil gøre en ekstraordinær indsats, skal du vælge et traditionelt strategifirma!") eller Jettes nederdele (ingen yderligere kommentarer). Dog er vi næppe mere underlige end andre AC folk!

"Strats er nogle forbandede terrorister, der altid skal have specielle regler og procedurer"

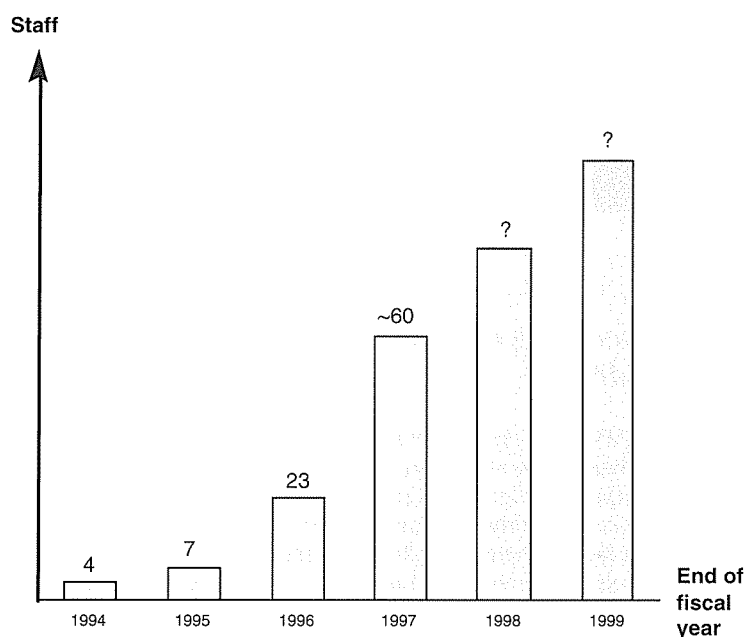
For at AC's Business Integration skal virke, skal vi være nummer et i alle kompetencer. Vi kan ikke sige til klienter, at f.eks. "vore Strats ressourcer er ikke de bedste, men til gengæld kan I få alle kompetencer fra en leverandør!". Derfor bliver vi i Strats nødt til at være fuldt konkurrencedygtige med de bedste af de traditionelle strategifirmaer - og det bliver vi kun, hvis vi kan få de bedste mennesker. Og dem får vi kun, hvis vi kan tilbyde samme træning, udvikling, opgaver, lønstruktur etc. Det kan vi - og det betyder, at AC Skandinavien i dag har de bedste strategikonsulenter i Norden!

"Strats er workaholics. De tænker kun på arbejde."

Det er mit indtryk, at der arbejdes ganske hårdt i alle kompetencer, og Strats er næppe værre eller bedre. Imidlertid er vore arbejdsuger nok i almindelighed lidt mindre attråværdige end i AC generelt, dels fordi ugen ofte starter med 06.55 til Stockholm mandag morgen og først slutter med 18.20 til København fredag aften, og dels fordi arbejdet i sin natur er mindre planlægningsbart. Problemstillingerne ændres ofte i løbet af projektet, hvilket er en forskel fra mere implementeringsorienterede projekter.

Exhibit 2

Strategy has demonstrated unparalleled growth in Scandinavia



"Vi kan sagtens køre BI uden Strats"

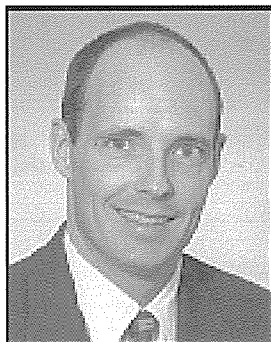
Vort mål er at få de andre kompetencer til at sige "vi vil gerne arbejde sammen med Strats". Det opnår vi ikke ved at jeg skriver en masse tekst i Indenfor Dørene, det opnår vi kun i praksis - jeg vil derfor være meget interesseret i alles feedback omkring Strats, når vi mere aktivt indgår i samarbejdet i Danmark!

"Strats hyrer AP'ere, som tager pladserne fra andre"

Vi bliver nødt til at opbygge Strats fra toppen og ned - derfor virker "pyramiden" måske lidt omvendt lige nu, set fra et dansk perspektiv. Imidlertid arbejder vi som bekendt meget på tværs af landegrænserne, og endvidere er der typisk mindre leverage (dvs. Mere P/AP involvering) i Strats-projekter. Men vi ved godt, at nye mennesker på højt niveau vil blive gransket nøje - vi har derfor sagt nej til 9 ud af 10 kandidater, som headhunterfirmaet har præsenteret, og alle kandidater har været igennem 6-9 måneders tests, interviews og referencecheck af klienter. Og såvel lønniveau som titel svarer fuldstændigt til tidligere jobs, så der er ingen, der scorer en hurtig "jackpot" ved at gå til AC. Nu er der imidlertid ikke flere på vej, så der er stadigvæk masser af plads til alle!

"Strats kunne aldrig have klaret væksten uden de andre kompetenceområder"

Enig! Denne "myte" er helt sand - vi kunne aldrig have opnået vor vækst og vore succeser hos klienterne uden en enestående opbakning fra kollegerne i de andre kompetencer. Det gælder i Sverige, hvor vi har arbejdet tæt sammen. Men det gælder også i København, som har anlagt et langsigtet perspektiv ved at være "hjem" for Stratsfolk, selvom udbyttet på det lokale marked indtil videre har været begrænset.



af Henrik Clausen, AC

STRATEGIC SERVICES' FREMTID - I DANMARK

Hvorfor taler netop jeg om Strategic Services fremtid?

Jeg er som nyansat AP'er i Strategic Services blevet stillet overfor den interessante udfordring at komme med nogle forhåbentlig vel valgte betragtninger vedrørende Strategic Services fremtidige og mere aktive rolle i Danmark. At jeg har fået denne opgave kan, hvis man søger lidt symbolik og signalværdi, ses i naturlig sammenhæng med det mandat, jeg blev udstyret med i forbindelse med min ansættelse. En væsentlig prioritet for mig vil netop være at medvirke til en kraftig udbygning af aktivitetsniveauet for Strategic Services i Danmark.

Hvorfor gør Andersen Consultings overordnede ambition og forudsætninger virksomheden til "the place to be" i konsulentbranchen nu og i fremtiden?

Jeg vil som udgangspunkt for betragtningerne vedrørende Strategic Services rolle tage afsæt i mine be væggrunde for at skifte fra A.T. Kearney til Andersen Consulting.

Umiddelbart adresserer Andersen Consultings ambition om at forene strategisk problem-identifikation og -løsning med en bredt favnede implementeringsevne efter min opfattelse en grundlæggende og dominerende tendens i markedet - flere og flere kunder efterspørger samarbejdspartnere, der i tilknytning til svar på centrale spørgsmål som "hvor er vi?" og "hvor skal vi hen?" også har forudsætningerne for aktivt at hjælpe med til og reelt sikre succesfuld gennemførelsen af de foreslåede forbedringstiltag. I sig selv ikke nogen revolutionerende observation, men alligevel en tendens af afgørende betydning, fordi den afspejler et holdningskift hos en større og større del af de potentielt mest attraktive klienter (*jeg skal ikke trættes med højflyvende betragtninger om paradigmeskift drevet af voksende forandringshastighed i virksomhedernes omverdensforudsætninger etc.*), der hermed accepterer værdien og cementerer relevansen af et integreret koncept inden for konsulentbranchen.

Andersen Consulting har efter min mening med sit BI-koncept, sin relativt høje grad af intern homogenitet og sin dybe indsigt og dokumenterede erfaring indenfor hvert af de centrale kompetenceområder etableret sig som den klart dominerende og bedst positionerede

aktør indenfor den mest attraktive og hastigt voksende del af markedet for konsulentydelse (jf. ovenstående beskrivelse). Traditionelle strategikonsulenter som McKinsey og BSG løber med deres aktuelle udgangspunkt i form af et smallere fokus en risiko for at blive helt eller delvist marginaliserede i forhold til den skitserede udvikling, mens andre aktører som A.T. Kearney med samme ambition som Andersen Consulting aktuelt kæmper med at komplettere sit serviceudbud (der er bl.a. kraftigt bud efter Andersen Consulting konsulenter fra "Technology" og "Process").

Mine bevæggrunde for skiftet til Andersen Consulting er reelt dels afspejlet i de fremførte observationer vedrørende markedsudvikling og Andersen Consultings positionering dels knyttet til den specifikke udfordring personligt at spille en væsentlig rolle i forbindelse med styrkelsen af Strategic Services' rolle i Danmark.

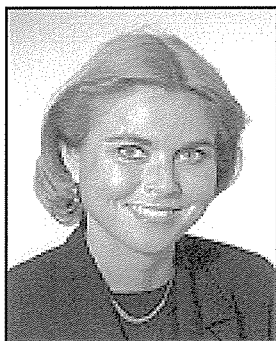
Hvilken rolle vil Strategic Services påtage sig ifm. realiseringen af Andersen Consultings overordnede ambition i Danmark (der var det med implementering igen)?

En naturlig følge af ovenstående betragtninger er, at jeg ligesom resten af konsulenterne i Strategic Services er drevet af ønsket om at gøre Andersen Consulting i Danmark til et skoleeksempel på, hvordan en succesfuld implementering af BI-konceptet vil sætte Andersen Consulting i stand til at definere nye standarder for konsulentbranchen både i form af omfang af og betydning af de opgaver, vi løser for vore kunder, og vor egen forretningsmæssige udvikling.

Vi ser grundlæggende vor rolle i forhold til det danske kontor og marked som bestående af to hovedkomponenter: dels som arnested for opbygning af "best practise" strategisk rådgivningskompetence som udgangspunkt for løsning af væsentlige strategiske problemstillinger for udvalgte attraktive danske kunder dels som et væsentligt element i effektueringen af BI-konceptet i forhold til potentielle BI-kunder for Andersen Consulting Danmark.

Hvordan påtænker Strategic Services sig i praksis (*der var den igen*) at udfylde den ønskede, væsentlige rolle i Danmark?

Som udgangspunkt forudsætter vor ønskede rolle kritiske masse for den lokale Strategic Services organisa-



Af Jette Bohn Jørgensen, AC

NY SENIOR BUSINESS ANALYST I "STRATS"

I forlængelse af Jesper og Christians artikel om, hvordan det er at komme som MBA fra INSEAD til Strats i København, skal jeg slå koldt vand i blodet på jer: "Hvordan er det at komme som ny SBA'er til Strats i København?" Som udgangspunkt er det en "no win situation" at skrive om dette emne. Umiddelbart ville det smarteste jo være at sige en hel masse flot og smigrende om firma, kompetence og kolleger (og håbe på hurtig forfremmelse), men artiklen skal jo gerne virke troværdig.

Når man kommer "Uden for Dørene", er Andersen Consulting kendt som en *suksessfuld, international, traditionsrig virksomhed i hurtig udvikling og forandring, og præget af en stærk virksomhedsånd*. Det var også nogenlunde de begreber, jeg forbandt med Strats, da jeg søgte herind.

Succesfuld?

Ja! Umiddelbart giver det jo sig selv, når man ser på

vækst i indtjening, størrelse og ekspertise i de seneste år. For jer der vil vide mere om det, skal I læse Oles artikel. Som ny SBA'er bliver man imidlertid hurtigt udsat for, at skulle analysere et område, man måske ikke lige ved så meget om. Og her er det så, at det for første gang går op for én, hvad en af årsagerne til AC's succes er: Uanset hvor utraditionel en problemstilling man står over for, så vil der altid være én et eller andet sted, der kan hjælpe, og hvis ikke, så vil der i hvert fald være én, der udviser en helt utrolig entusiasme for at hjælpe.

International?

Ja! Første dag på kontoret glædede jeg mig til at møde mine nye kolleger (i København, vel at mærke). Der var da også tre Strats konsulenter på kontoret den mandag morgen. Efter en uge i mit nye job havde jeg imidlertid stadig kun mødt de samme tre. Grunden: som i de andre kompetencer er det tætte samarbejde med klienten vigtigt, og da de største klienter indtil videre er i Sverige, må vi komme til dem. Det mest upraktiske ved

(... Strategic Services' fremtid - i Danmark)

tion i Danmark. Konkret er dette afspejlet i en målsætning om indenfor de nærmeste år at rekruttere et passende antal AP'er, managers og konsulenter/BA'er med den samlede ambition at være mellem 30 og 40 strategikonsulenter ved årtusindeskiftet.

Vi har desuden på kundesiden som målsætning snarest og senest indenfor de næste 12 måneder og derefter løbende at udføre opgaver med et primært strategifokus hos minimum 2 til 3 kunder i Danmark. Dette vil være af afgørende betydning dels for opbygning af den nødvendige synlighed og profil på det danske marked dels for sikring af den nødvendige erfaring og kompetence hos vores strategikonsulenter.

Endelig udgør en succesfuld realisering af BI-konceptet hos et antal attraktive danske kunder, som tidligere nævnt, den afgørende forudsætning for, at Andersen Danmark kan realisere en ambition om at sætte radikalt nye standarder for "performance" både indenfor Andersen Consulting og i forhold til vore konkurrenter. Strategic Services både vil og kan være et væsentligt

element i denne udvikling. Mere specifikt ser vi vor opgave i forhold til BI som: (i) garanter for at sikre det rigtige værdiperspektiv afvejet i forhold til dels kundens strategiske potentiale og dels til konkrete aktuelle forudsætninger/begrænsninger og (ii) BI-konsulenter på lige fod med konsulenter fra de øvrige kompetenceområder. Vore strategikonsulenter skal således være brede over skuldrene ("T-shape strateger") og effektive "team players".

Afslutningsvis skal det nævnes, at en grundlæggende forudsætning for reel integration af Strategic Services med de øvrige kompetenceområder i Danmark naturligvis er en reel tilstedeværelse på kontoret i København. Tilstedeværelsen vil i princippet omfatte alle forhold fra aktiv deltagelse i diverse faglige og sociale aktiviteter og møder til en betydelig involvering i alle væsentlige klienter og projekter.

Vi ser således frem til at frigøre os en smule fra vort nuværende image som verdensfjerne fantaster iført mørke solbriller i konstant pendulfart til og fra lufthavnen i limousiner med tonede ruder.

(... Ny Senior Business Analyst i "Strats")

dette er, at SAS København-Stockholm t/r har en ufattelig dårlig "track record" omkring fly til tiden. "Rettidig omhu" (man har vel været hos A.P.Møller) er et ganske ukendt begreb.

Der er selvfølgelig begivenheder, der kan samle os alle på Københavns kontoret. Den vigtigste er dog temmelig ueksotisk. Det er ikke "auktion over afrevne sider af Pia Kjær kalenderen", men derimod timerapportering, og på trods af mine 2 måneders erfaring hermed, er dette stadig en temmelig tids-og hjernekrævende proces.

Traditionsrig?

Måske! Umiddelbart forbinder jeg dette med familievirksomheden, der er gået i arv fra far til søn gennem generationer, og hvor junior holder faders traditioner i hævd gennem et ugentligt besøg i skriftestolen. Lige bortset fra seneste CMAP initiativ, er jeg ret sikker på, at sådan er det ikke her, i hvert fald ikke på SBA-niveau.

Andre steder dækker traditioner dækker over noget lidt andet. Da jeg arbejdede på Nordisk Film - mens jeg læste - og en af de første dage blev jeg brief'et om firmaets traditioner, gik det mest på julefrokosten (hvem var ammen med hvem?), sommerskovturen (igen, hvem var sammen med hvem?) osv. Jeg er endnu ikke blevet indviet i sådanne traditioner i Strats (måske fordi det ikke har været sommer eller jul endnu, eller på grund af det ret begrænsede antal konsulenter med feminint islæt =1). Jeg har heller ikke været på boot-camp endnu, så jeg har ikke været udsat for de amerikanske traditioner, der tales så meget om. Det er mit indtryk, at vi i København eller i hvert fald i Skandinavien, formår at holde på vores egne traditioner og give kontoret et personligt nordisk islæt.

Virksomhed i hurtig udvikling?

Ja! Som nævnt mødte jeg de første 2 uger af min ansættelse kun 3 af i alt 9 konsulenter - de havde 48 måneders anciennitet i AC..... TILSAMMEN! Mens jeg skriver dette har jeg været her i 2 måneder, og jeg er ikke længere den sidst ankomne i Strats.

Forandring?

Tja....! Et venligt familiemedlem havde umiddelbart inden jeg startede her (men vel at mærke *efter* jeg havde underskrevet ansættelseskontrakten) sendt mig en artikel om Andersen Consulting's kontor i Paris. Her booker man - ifølge artiklen - skrivebord, stol og telefon gennem et centralt udlejningskontor i huset, og når man indfinder sig på kontoret fortæller en computerskærm,

hvilket bord man har fået tildelt. Her kan man så arbejde i fredelige omgivelser og få kaffen serveret på en sølvbakke af en tjener klædt i smoking. Formålet med koncept "Spacenet" er selvfølgelig, at man spare dyre kvm i kontorareal, da de fleste ansatte alligevel aldrig er på kontoret.

Med min medfødte mistro var jeg noget skeptisk overfor, om disse forhold nu også gjorde sig gældende for SBA'er i København. Det har da også vist sig, at forholdene i Strats ikke helt er som i Paris. Jeg skal f.eks. selv hente min kaffe ved automaten.

Stærk virksomhedsånd?

Ja! Nu har jeg jo smugkigget lidt i tidligere udgaver af "Inden for Dørene", og jeg har også smugkigget billeder!!! Billederne afspejler en til tider meget stærk fælles ånd (flaskeånd), men der ses selvfølgelig ingen Strats konsulenter på billederne (vi er da vant til at gemme os for pressen).

Men vi gør faktisk en del i Strats for at fremme "ånden" inden for Strats og mellem kompetencerne i øvrigt. Specielt fremmende for sammenholdet er vores skrivebordsarrangement. Det kan gøre en del for sammenholdet og nærmiljøet, når 10 mennesker deles om 3 borde, 3 computerstik og 3 telefoner. Så må man ind imellem søge tilflugt hos de øvrige kompetencer.

Det var "The Buzzwords" og hvordan de kommer til udtryk i praksis. Da en SBA'ers arbejde i Strats er meget varierende, gælder det i høj grad om at udnytte erfaring, ideer og humoristisk sans, idet langtfra alle opgaver er skræddersyede Case Studies fra universitetet. F.eks. hvis man skal prøve at indgyde lidt troværdighed ved interview med kranføreren for en 30 tons kran. Men målet helliger midlet, og det er jo også det, der er skægt: udfordring, udvikling og dynamik. At komme ud og skabe værdi for klienten, ikke at sidde på kontoret bag det tunge maghoniskrivebord og vente på, at telefonen ringer eller at tjeneren i smoking kommer forbi med cappuccino (det ville nu alligevel være rart). Og skulle ovenstående beskrivelse fejlagtigt give indtryk af manglende orden og struktur i Strats, så kan jeg forsikre om, at der er system i rodet.

Det har således fra første dag været en udelukkende positiv oplevelse at starte i Strats, og det er sjældent, at man kan sige det helt ærligt, når man er ny i et job med en masse nye "interessante" kolleger.

Jette Bohn Jørgensen, ikke længere helt ny i Strats.



Af Christian Brylle og Jesper Hourgaard Hansen



MBA OG STRATEGIC SERVICES

Hvorfor valgte vi Andersen Consulting Strategic Services ?

Strategikompetencen hos Andersen Consulting er som skræddersyet til MBA dimittender. I et job som strategikonsulent får man mulighed for at anvende de fleste fagområder som MBA-uddannelsen omhandler, ligesom man får en meget dyb indsigt i mange industriernes strategiske udfordringer.

Hvad laver vi i Strategic Services? Et eksempel fra et typisk strategiprojekt...

En mellemstor finsk bank har levet en stille, men god tilværelse med aktiviteter primært i Finland. Indtjeningen i deres investment bank afdeling er særdeles god og en primær kilde til overskud for hele banken. Dette burde ikke give grund til bekymring, især ikke i investment banken.

Imidlertid kommer stort set hele investment bankens overskud fra valutahandel med finske mark, hvor man er dominerende i markedet. En gennemførelsen af ØMU'en og introduktion af Euro'en vil derfor eliminere denne indtjeningskilde.

På den baggrund anmodede banken Andersen Consulting om at formulere fremtidige strategiske optioner for investment banken.

Vores analyse viste, at der post-ØMU vil ske en forskydning af markedet mod store pan-europæiske og regionale banker. Niche-positioner vil kun kunne baseres på enten ekstremt godt lokalkendskab eller ekspertviden indenfor dele af produkt/service udbuddet som foreksempel Mergers & Acquisitions. Dette er illustreret i

figuren på næste side:

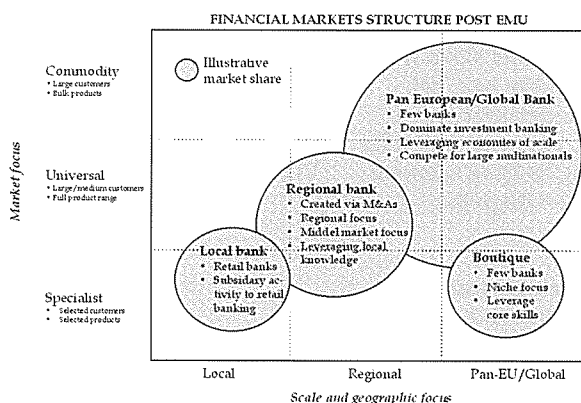
Baseret på dette rationale identificerede teamet fire optioner for vores klient:

1. Regional investment bank i Norden
2. Regional investment bank i Finland og Baltikum
3. Lokal finsk investment bank med aftagende FX-finmark handel
4. Stop af investment banking aktiviteter ikke relateret til den øvrige bank drift.

Klienten valgte option 3 på baggrund af vores analyse:

- Investment banken vil være lønsom i overskuelig fremtid trods nedgang i FX-finmark handlen
- Banken som helhed har ikke styrken til at blive en ledende nordisk bank - investment banken selv er udenfor Nordens Top 10.

Analysis of the financial markets has revealed four sustainable positions in the future investment banking environment: Pan-European, Regional, Local and Boutique



Det baltiske marked er for lille (1/5 af det finske marked), ligesom at andre vestlige banker allerede har etableret sig.

I forbindelse med analysefasen, som varede godt to måneder, identificerede teamet endvidere Quick Hits for FIM 13m på det operationelle plan.

Er Andersen Consulting Strategic Services og MBA så en god kombination?

Bestemt. Dertil kommer at Strategikompetencen i Skandinavien er under opbygning og derfor er inde i en meget dynamisk vækst, og det er nu en gang sjovere at være dér, hvor tingene lykkes!

Hvis der er kollegaer, som er interesseret i at tage en MBA (og vende tilbage til AC forstås), vil vide mere om, hvordan det er at arbejde som strategikonsulent, eller vil vide hvorfor vi altid skal kommunikere ved hjælp af Powerpoint, så er de velkomne til kontakte os.



Af
Henrik Buch,
AA

Vi har på Århuskontoret gennem foråret haft ualmindeligt travlt.

Dette skyldes en betydelig tilgang af nye revisionsopgaver, samt at vi i perioden har været meget begunstiget med tilgang af diverse specialopgaver fra både eksisterende og nye klienter.

En af disse spændende specialopgaver som vi har haft, bestod i at assistere den tyske koncern Bosch i deres due diligence arbejde i forbindelse med opkøbet af mobiltelefonvirksomheden Dancall i Nordjylland.

Den tyske grundighed medførte at due-diligence processen omtrentligt "fulgte bogen". En stor del af arbejdet blev udført fra forskellige data-rooms i London, hvor Bosch - udover os - var repræsenteret med deres interne og eksterne jurister, finansielle rådgivere samt deres udviklingsfolk, produkt- og indkøbsfolk, produktionskyndige, salgs- og marketingfolk, driftsøkonomer, skattekyndige, personale- og organisationsfolk m.v.

Processen var meget veltilrettelagt og struktureret, men vi fik dog alligevel efterhånden som forløbet skred frem mere end nok at se til. I den sidste hektiske fase, der endte med at parterne skærtorsdag underskrev en overdragelsesaftale til USD 150 mio., kunne man til tider føle sig lidt "slidt", hvilket sandsynligvis hang sammen med, at vi i løbet af de sidste tre et halvt døgn kun havde sovet i syv timer.

Uanset kontorets travlhed, kunne vi den 11. april afholde medarbejdermøde, hvor vi blandt andet af Finn Rønne blev præsenteret for Rønne & Lundgren's forretningsområder, samt om mulighederne for at drage nytte heraf.

Efter mødet afholdt vi vores "during busy season" fest på Marseilborg havn, hvor festudvalget havde gjort et fint stykke arbejde for at også denne fest skulle blive en succes.

Hele kontoret er efterfølgende enige om, at der ved denne lejlighed ikke forekom skandaler, som overskred vort rapporterings-scope til Indenfor Dørene.

Den 1. maj startede Jesper hos os som revisorassistent. Jesper kommer fra en stilling hos Deloitte & Touche, og har derfor forholdsvis let kunnet være til stor gavn for os alle, uanset han endnu ikke har aflagt mandomsprøven i Segovia.

Udover Jesper er der ansat to øvrige nye medarbejdere, som begge starter til september.

Vi har i løbet af maj måned været udsat for et lokalt EDB-nedbrud, som betød at vi i flere dage ikke kunne komme på nettet, og dermed blandt andet ikke hente dokumenter fra m-drevet, sende notes, time-reports m.v. Dette gav anledning til stor frustration, som i høj grad bekræftede vores daglige udnyttelse af- og afhængighedsforhold til - EDB-værktøjerne. Heldigvis gjorde IT-afdelingen et stort arbejde for at vi "kom på banen igen".

Vi havde den 22. maj besøg af Poul Richardson fra BSI, og det var naturligvis tilfredsstillende for alle på kontoret at han ikke fandt anledning til at rejse væsentlige points vedrørende vor overholdelse af ISO-procedurerne.

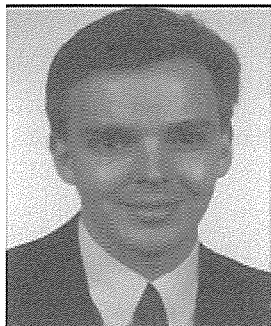
Fra formeringsfronten er der at berette, at Anette Larsen har født en pige, som familien har valgt at kalde Sara. Anette holder for tiden barselsorlov, og starter op igen på kontoret til efteråret.

Ellers står den nære fremtid i eksamensforberedelsens tegn. Carsten og Michael forbereder sig til Cand.Merc.Aud. eksamen, mens Jette og Nelli varmer op til revisoreksamen.

Også juni tegner til at blive en travl måned for os alle, mens vi sideløbende ser frem til at gå igang med implementeringen af AABA-konceptet.

Den 13. juni vil på Århuskontoret være en mærkedag, da O.P. på denne dag kan fejre at det ca. er 438.000 timer siden han kom til verden. Han ønsker dog i forlængelse heraf straks at beklage, at en mindre del af disse timer desværre ikke har været chargeble.

Vi vil fra Århus ønske alle en god sommerferie.



Af
Lars Kronow
AA

BSIs halvårslige ISO-review af Århus og Københavns kontoret blev gennemført i perioden 22-23 maj. Der blev for anden gang i træk ikke rejst nogen non-conformities, hvilket er et meget flot resultat. Stor tak til jer alle som bidrog til dette flotte resultat. Det er godt at få konstateret, at hver enkelt medarbejder sørger for at opretholde vores høje kvalitetsniveau - hele tiden.

BSI havde 2 forslag til forbedring af de eksisterende procedurer, som vi vil implementere hen over sommeren. Det ene forslag omhandler en mere smidig brugeranvendelse af kvalitetsmanualerne. Dette forslag vil blive forsøgt implementeret i den nye version af Lotus Notes, så snart alle i revisionsafdelingen har fået

installeret den nye standard desktop. Det andet forslag omhandler en præcisering i kvalitetsmanualerne af resourceplanlægningen. Dette forslag er allerede implementeret - se office memo nr. 97-69.

ISO-organisationen står overfor en betydelig udfordring i den kommende periode, nemlig med tilpasningen af de eksisterende ISO-procedurer i forhold til det nye omfattende revisionsværktøj AABA. Det er dog nødvendigt, at procedurerne vedrørende AABA er på plads inden ændringerne i kvalitetsmanualerne kan foretages og vi regner derfor ikke med, at dette vil ske før tidligst i løbet af efteråret 1997. Nærmere information følger.

Næste besøg fra BSI vil finde sted i september i København, og vi kan allerede på nuværende tidspunkt røbe, at BSI nok vil udvælge flere audit-engagements, end tilfældet var ved det netop overståede besøg.

Har I spørgsmål eller forslag til ISO-forandringer/procedurer, er I altid velkommen til at kontakte en af os eller bruge forslag G/C som man kan sende til, via sin personlige mailboks i Lotus Notes.

Afslutningsvis ønskes alle medarbejdere en god sommer.

John Andersen - Lars Kronow



Af
Kim
Schrøder
AA

**It skal gøre
arbejdet
sjovere**

Som ansat i Arthur Andersen skal man opleve, at IT-systemerne er integrerede, understøtter nye samarbejdsformer og arbejdsgange samt er uafhængige af hvor og hvornår man vil arbejde.

Velfungerende IT-systemer opleves ikke. De er brugervenlige, og man får de oplysninger man har brug for. Man behøver ikke at indtaste de samme oplysninger to gange. Og man har samme arbejdsplads og adgang til information om det er på kontoret, hos klienten, derhjemme eller på et assignment i Finland.

Jo længere vi kan komme ad den vej, jo sjovere bliver det at arbejde, fordi der ikke er alt bøvlet.

Det er med de visioner jeg er startet i Arthur Andersen, og som jeg vil arbejde hen mod i de kommende år. Men de visioner realiseres ikke på hverken en uge eller et år. Hvis vi sammenligner IT-udviklingen med opfindelsen af bogtrykkunsten er vi stadig i den tidsalder, hvor præsterne brændte bøgerne på bålet. Og ikke alle de nødvendige teknologier er tilstrækkelig modne eller på et rimeligt prisniveau endnu.

Visionerne må realiseres ud fra sunde forretningsmæssige overvejelser, ligesom man nødvendigvis må sørge for, at "kedelige" ting som driftstabilitet og sikkerhed (virus,

Henrik Ulvsgaard - Søren Raben-Korch hackere etc.) er på plads - også selvom det må betyde, at visionerne realiseres lidt langsommere.

Jeg kommer fra Forskningsministeriet, hvor jeg har arbejdet med regeringens IT-politik. De områder jeg mest har beskæftiget mig med er virksomhedernes anvendelse af EDI, Internet og andre former for elektronisk kommunikation, teknologiens betydning for ledelsesprincipper og samarbejdsformer samt hjemmearbejde.

Hverken i Forskningsministeriet eller tidligere i min karriere eller uddannelse har jeg været involveret i selve driften af IT-systemer. Men det er der heldigvis dygtige folk i IT-afdelingen, der ved en masse om - og med tiden kommer jeg selv efter det.

Som det fremgik af et tidligere uddelt memo fra Torgny Pahle har jeg ud over ansvaret for Danmark fået ansvaret for at koordinere IT-anvendelsen i Norden. Der er en række konkrete projekter at tage fat på, hvor landene kan dele "best practice" - f.eks. afleverer man i de 3 andre nordiske lande stadig timerapporter på papir. Til gengæld har Sverige og Norge kunnet hjælpe os på andre områder. Ud over de kortsigtede gevinster, er jeg i samarbejde med Carsten Dalsgaard, i gang med at udarbejde en IT-strategi for Norden.

Det nordiske samarbejde er meget spændende og kan på sigt give alle landene store fordele, men det betyder selvfølgelig, at det går lidt langsommere for mig med at blive fortrolig med situationen herhjemme.

Til slut et ønske om, at den fortsatte udvikling af IT-systemerne i Arthur Andersen må ske i et tæt samarbejde mellem IT-afdelingen og alle i huset. Vi i IT-afdelingen vil gøre hvad vi kan for at servicere jer bedst muligt, og få implementeret IT-systemer, der opleves som en



Af
Jesper Jarlbæk
AA

9 måneders resultat

Tallene pr. 31. maj 1997 viste følgende (med sammenligningstal i forhold til sidste år):

Uddebiterbare timer	43.600	38%
Nettohonorar, t.kr.	37.100	37%
Bruttofortjeneste, t.kr.	16.800	35%

Ovennævnte tal viser stadigvæk en absolut pæn vækst i forhold til sidste år. Men at vi ikke har kunnet øge bruttofortjenesten med samme takt som uddebiterbare timer, og nettohonorar fortæller også noget om, at den voldsomme rekruttering, som vi gennemførte fra begyndelse af efteråret 1996 og frem til dette forår, har sat sine spor i afdelingens lønsomhed. Det er som bekendt altid dyrt at vokse, og indkøringen af nye medarbejdere repræsenterer en investering i fremtiden.

Vi kan imidlertid glæde os over, at maj isoleret set viste en vækst i timer i forhold til sidste år på 88%. Det ser således ud til, at vi igen virkelig er ved at få skruen i vandet, og vi er meget fortrøstningsfulde med hensyn til, at dette års budget, også på bundlinien, nås.

"Key clients" / "Target clients"

I april holdt vi Away day for partner/manager gruppen bl.a. med henblik på at diskutere begreberne "Key clients" og "Target clients".

Karakteristisk for BC igennem de seneste år har været vor evne til at oparbejde "Trusted Business Advisors" forhold til vore klienter. Dette har bevirket, at vi nu har flere klienter, hvor vi har gennemført en hel række af projekter igennem flere år. Naturligvis fører dette til, at disse "key clients" bliver meget væsentlige for os, og det fører igen til en koncentration i klientporteføljen. Vi har således haft en situation, hvor afdelingens 5 største kunder udgjorde ikke mindre end 70% af omsætningen dvs. en langt større koncentration, end den der kendes fra ABA og Tax & Legal.

Men selv hos de bedste kunder er der grænser for, hvor mange opgaver vi kan være behjælpelige med. Derfor, og af hensyn til vort ønske om opretholde en sund vækst, er det nødvendigt at finde nye gode kunder - "Target clients".

Der er i foråret således arbejdet med identifikation af en række target clients, og der er herefter udarbejdet overordnede planer for, hvilke opgaver vi vil forsøge at få hos disse kunder. I det kommende år vil P/M gruppen følge op på disse planer regelmæssigt, så vi kan se, om vi er på vej til at nå vore målsætninger.

Den gennemførte identifikation af target clients tog udgangspunkt i vor nuværende kontakthæfte og en vurdering af potentialet heri. Men herudover vil vi i det kommende år gennemføre en top/down analyse med henblik på at få vurderet, hvem, der udgør vore target clients i Danmark, uanset om vi har kontakt til dem nu eller ej.

BC Nordic

I forbindelse med implementeringen af den nye nordiske organisation for Arthur Andersen har Per Jacobsen, BC Sverige fået overdraget koordineringsansvaret for BC Nordic. Jeg er sikker på, at Per vil fortsætte det gode arbejde, som blev påbegyndt ved dannelsen af BC Nordic i Februar 1996.

Siden sidst har vi afholdt to nordiske partnermøder, et i Göteborg den 7.-8. april og et i København den 17. maj.

I Göteborg gennemførte vi en ny strategilægningseksercits, der skal ses som en opfølgning på de strategiplaner, som vi lavede på Sophienberg Slot sidste forår.

Som resultat af Göteborg mødet blev vi enige om at fokusere på 4 industrier, 2 primære og 4 sekundære service lines samt 6 nordiske tasks. Mere herom vil følge senere.

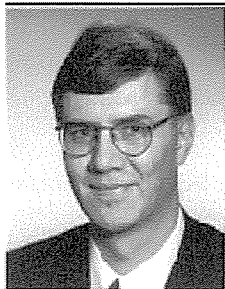
Siden mødet på Sophienberg Slot i april 1996 er BC Nordic vokset med næsten 100% i antal konsulenter (fra 66 til 125), og forventningerne til fremtiden er en fortsat kraftig vækst.

I det forløbne år er det så småt lykket at få gang i forskellige fokusgrupper på nordisk plan (Finance Function of the Future, Knowledge Management, Performance Measurement). I disse grupper har der derfor været mulighed for udbygning af et nordisk netværk på partner/manager og senior plan.

Tanken er nu at tage initiativer, der vil medføre, at samtlige konsulenter får adgang til at etablere nordiske kontakter og får mulighed for at lære vore særlige kompetencer i de enkelte kontorer at kende. Der arbejdes for tiden med planer om at afholde en BC Nordic training week formodentlig i september, hvor vi vil gennemføre forskellige elementer af BC Firmwide Curriculum på en regional nordisk basis.

Vi kan alle være meget stolte over de resultater, der er præsteret i år og glade for de muligheder, der venter forude.

God sommerferie !



Af
Kim
Schlichter
AA

Først et stort til lykke til Lone H. Jacobsen, der er blevet udnævnt til manager. Dette er sket in absentia, men vi forventer, at Lone kommer tilbage fra barsel i slutningen af juni. Selv om Lone har været på barsel, har vi haft mulighed for at trække en smule på hende, og det har været dejligt henset til afdelingens begrænsede størrelse.

Tingene er virkelig begyndt at tage fart i RESG. Vi startede på glimrende vis i marts måned med at deltage på en af de største ejendomskonferencer og udstillinger i Europa, som blev holdt i Cannes, og i slutningen af marts var der et spirende forår på Cote D'Azur, så tidspunktet var ikke helt tosset valgt. Der var på vor stand, som var en fælles stand for Europa, omkring 45 team-medlemmer fra RESG kontorerne rundt omkring i Europa. Dette er også en refleksion af, at vor AA RESG rent faktisk er det største kommercielle rådgivningsfirma inden for ejendomme, når det måles på antallet af ansatte, da der på verdensbasis er mere end 2.000 medarbejdere i RESG. Dette er ikke særlig velkendt, men det var måske et budskab, som skulle bredere ud.

Den næste samling af RESG folk sker i Berlin, hvor man vil fokusere væsentligt mere på den fremtidige koordinering af de enkelte kontors RESG team.

På marketingsiden er undertegnede indvalgt i redaktionskomiteen for et nyt månedligt blad, der hedder Ejendomsoversigten, som bliver en god blanding af faglige artikler, annonceringssted for ejendomme samt annoncer for virksomheder, der er relateret til ejendomsiden. Ligeledes er Rønne & Lundgren ved Benny Schwartz med i redaktionskomiteen. Jeg synes, at det er en stor cadeau til det arbejde, som Lone og Rob har gjort, at vi har haft mulighed for at komme ind i denne redaktionskomite, og bladet bliver udsendt til et meget stort antal virksomheder i København.

Rob og Lone er også i gang med at udarbejde forslag til en homepage på internettet, og når denne er på plads, vil vi være den første RESG uden for USA, som har vor egen homepage på internettet.

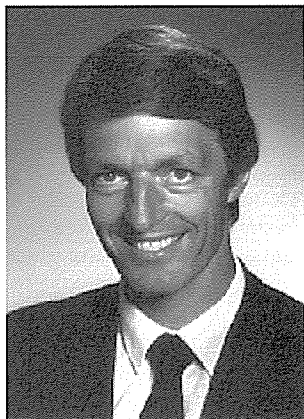
På klientsiden er der atter en gang lavet en større opgave for GE Capital under ledelse af David, ligesom vi har lavet en række vurderinger for en række klienter.

En af de mere spændende opgaver, vi har været så dygtige at få, er for en større dansk udlånsvirksomhed, hvor vi skal indgå i et pan europæisk vurderingsarbejde med de tilsvarende RESG grupper i Sverige, Tyskland, Holland og UK. Vi vandt arbejdet i konkurrence med

DTZ og Jones Lang Wootten i London, og det der er bemærkelsesværdigt, er, at den pågældende danske udlånsvirksomhed på intet tidspunkt har spurgt andre danske ejendomsmæglere/ejendomsrådgivervirksomheder omkring denne opgave. Opgaven vil inkludere etablering af forskellige former for paradigma set i relation til en rapporteringsstruktur i forbindelse med lånesagsbehandling af lån til ejendomme, ligesom der skal ske opfølgning på sikkerhederne for låneporteføljen. En utrolig spændende opgave som vi er meget glade for, at vi har fået.

Vi har også været i gang med at lave en lang række tilbud, herunder til Finansministeriet og til Ørestadsselskabet I/S, og det spændende er her, at vi er blevet forespurgt af de pågældende virksomheder, der bydes sammen med, om vi kunne tænke os at arbejde sammen med dem. Det betyder, at vort navn er begyndt at blive spredt hos de relevante potentielle kunder for RESG.

Det betyder også, at ejendomsmæglerne er begyndt at tage vort initiativ en smule mere alvorligt, og vi har fået en inside information om, at dette initiativ som vi har taget gennem etablering af RESG i København, har været behandlet på generalforsamlingen i Dansk Ejendomsmæglerforening. Selv føler vi ikke, at vi er konkurrent til ejendomsmæglerne, idet vi ikke ønsker at drive mæglervirksomhed, idet vi da vil blive økonomisk afhængig af resultatet. Vi vil kun yde uafhængig rådgivning til vore klienter i ejendomsrelaterede forhold.



AF
John
Andersen
AA

AABA

BAF - BRM - BRCD - UTB - UIF - BIO - BIF - BPR - CBPR
- IPT - IFDM - PET

Når dette nummer af Indenfor Dørene udkommer, vil formentlig mange revisorer have en vis fornemmelse af, hvad ovennævnte mange mærkelige forkortelser betyder.

Alle revisorer har nemlig fået en introduktion til "The Business Audit SM" eller til "AABA", som ikke er en forkert stavet svensk popgruppe, men forkortelsen for "Arthur Andersen Business Audit".

Men hvad er så AABA? - og er det virkelig den største revolution indenfor revision siden det uanmeldte kasseeftersyn?

Som navnet siger, er The Business Audit en revision af virksomheden - og selvom dette ikke lyder særligt revolutionerende, så er angrebsvinklen og gennemførelsen af revisionen udtryk for en helt ny måde at revidere på - selvom der måske intet nyt er i tankegangen.

Jeg kan måske bedst forklare nytænkningen ved at citere, hvorledes en revisionspåtegning så ud for 40 år siden:

"Foranstående regnskab er i overensstemmelse med bogføringen, som jeg har revideret".

Citatet er taget fra Idébat nr. 1 1972, hvor den anførtes som den hidtil mest benyttede revisionserklæring.

Fokus var altså på bogføringen som blev revideret, hvorefter revisor efterprøvede, at regnskabet var i overensstemmelse med bogføringen.

Den ny revisionsmetode fokuserer på virksomheden, og gennem en revision af de forretningsmæssige forhold i virksomheden efterprøves det om virksomhedens data og regnskabsmæssige information vil medføre et årsregnskab, som giver et retvisende billede af virksomheden.

Grafisk er ovennævnte beskrivelse gengivet i træningsmateriale og brochure, som de 4 æg, idet illustrationen af følgende fire begreber er vist som æggeformede cirkler omkring følgende begreber:

Den gamle revisionspåtegning gav således udtryk for, at man reviderede det næstsidste æg for at se, om det var i overensstemmelse med det sidste.

AABA lægger vægten på en revision af det første æg, for derigennem at se, om der i de næste æg fremkommer nok information til at sikre, at det sidste æg giver et retvisende billede af virksomheden.

Det kan også udtrykkes på den måde, at det første æg udtrykker virkeligheden omkring virksomheden, medens de næste 3 kun giver information omkring denne virkelighed.

Regnskabets formål er at give et retvisende billede af virkeligheden. Og revisors rolle er at sikre, om dette formål er opnået.

Tankegangen synes naturlig, og jeg er enig i, at der nok ikke er noget revolutionerende deri.

Allerede i slutningen af 70'erne arbejdede revisorer på europæisk plan med spørgsmålet om risikoanalyse, og det udmlyndede sig i Danmark i maj 1981 i en vejledning om revisors stillingtagen til virksomheden som going concern.

Jeg var med i udarbejdelsen af denne vejledning, og husker at den daværende formand for udvalget (en anden Andersen) holdt mange fordrag og indlæg om sit arbejde i den europæiske revisororganisation, hvor han i øvrigt arbejdede sammen med en revisor M. Soto fra Spanien. Hovedsynspunktet dengang var, at revisorer skulle fokusere på virksomhedens risici, for derigennem at fastlægge omfanget af deres arbejde.

Inden vejledningerne blev færdiggjort, havde revisorerne imidlertid fået drejet problemstillingen en smule, således at man satte skarpere fokus på **revisors risici**.

Denne fokusering kunne synes naturlig. Ved at sikre sig imod ansvarspådragende handlinger kunne revisor siges at opfylde god revisionsskik, idet han havde fundet alle de væsentlige fejl, som en normal god revisor burde finde ved at efterleve lovgivningens og revisionsvejledningernes krav til en revisor.

Så selvom Tage Andersen og Manuel Soto var tæt på en nutidig Business Audit, så var det ikke nok til at flytte revisorstanden på daværende tidspunkt. Vi fortsatte med at revidere regnskabet, og sikre os mod krav fra klienter gennem en målrettet risikoanalyse af de områder, hvor revisor kunne blive udsat for ansvar under gennemførelsen af sin revision.

Kravet om en revision af virkeligheden kommer nok tydeligst frem gennem lovgivningen om at revisor skal optræde som offentlighedens tillidsrepræsentant. Årsregnskabet er desuden blevet kritiseret for kun at indeholde en meget lille del af en virksomheds aktiviteter, og der er stadig krav om at yderligere oplysninger om virksomheden skal fremkomme gennem andre kanaler, som bedre kan vise de menneskelige ressourcer, miljøforhold, etik og andre væsentlige forhold, som i dag ikke indgår i et årsregnskab.

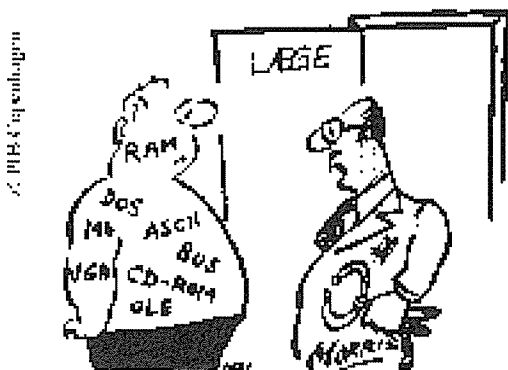
AABA løser ikke alle disse problemer, men ved hjælp af vor store viden om "Best Practices" vil vor nye revisionsmetode fokusere på virksomhedens risici, og i hvilket omfang sådanne risici kan afhjælpes gennem erfaringer fra lignende situationer i andre virksomheder.

Første udgave af AABA er ikke færdigudviklet, men dette vil ske i den nærmeste fremtid. Sideløbende gennemføres et stort træningsprogram, som sikrer at alle revisorer bliver informeret om indholdet af processerne og får lov at prøve dem i praksis allerede nu.

Træningsprogrammet er stort og omfattende, og med fokus på at partnerne bliver direkte involveret for at sikre, at denne revolution af vor revisionsproces bliver gennemført i fuldt omfang, og således at ingen fremover vil kunne nøjes med at gennemføre en revision af regnskabet - det vil fremover være en revision af virksomheden.

Jeg fik ikke her røbet meget om hvad de mange forkortelser betyder - men spørg enhver af de partnere, som alle deltog i vort lokale introduktionskursus, alle de revisorer, der også deltog en hel dag eller de partnere, managere og seniorer, som derudover brugte to dage i juni og som kan se frem til en fortsat koncentreret aktivitet både i form af træning og form af implementering af The Business Audit.

CHEFSTOLEN



- Jeg tror, at De er blevet angrebet af en computervirus!

Rønne & Lundgren udvider med nye lokaler. Nogle af os - eliten - flytter i løber af et par uger ned på 1. sal ved siden af ERO. I første omgang indtager vi dog kun 2/3 af lokalerne, idet Arthur Andersen har fremlejet den sidste 1/3. Resten forbliver på 2. sal. Alle er meget velkomne til at besøge os i de nye lokaler, der af hensyn til Claus' stedsans er indrettet fuldstændig identiske med lokalerne på 2. sal.

Rønne & Lundgren udvider ikke kun lokalemæssigt, men også stabsmæssigt. Advokat Kristian Elvang-Gøransson startede hos os den 1. april 1997. Kristians speciale er EDB-ret, hvilket vi håber specielt konsulenterne vil benytte sig af. Ud over Kristian er der også ansat en fuldmægtig, der desværre først starter den 1. september. Vi kan dog allerede nu afsløre, at det - igen - bliver en kvindelig fuldmægtig, at hun - igen - er superbegavet, og at hun - igen - er ganske køn.

Desuden har vi fået professionel assistance fra 3 sekretærer, Pia Abrahamsson, Lene Søndergaard Hansen og Katja Brandtberg, der alle tre er ansat i starten af dette år. Faktisk har Lene tidligere været ansat hos Arthur Andersen, hvor hun fungerede som sekretær for Allan Fornæs - det kan vel ikke undre nogen, at hun hellere ville over til os, da snuden endnu engang pegede mod Midtermolen.

Det er ikke kun Rønne & Lundgren, der har vokseværk. Det internationale Arthur Andersen advokat netværk er vokset en del i 1997. Eksempelvis er det spanske Arthur Andersen advokatselskab nu det største advokatselskab i Spanien. I det hele taget fungerer netværket godt i det daglige, hvilket blandt andet er kommet til udtryk ved oprettelsen af International Legal School i Veldhoven. Således har Anne Marie og Iben været på kursus med en gruppe yngre advokater fra hele Europa, hvor forskellige værktøjer i en due diligence proces blev gennemgået. Skolen er professionelt anlagt med kvalificerede undervisere og der arbejdes med det overordnede formål - at danne sit eget netværk i netværket - til langt ud på de små timer. Anne Marie og Iben skal af sted igen i juli og Anne tager allerede af sted om et par uger.

Apropos Anne Marie ønsker vi tillykke på forhånd, da Anne Marie bliver advokat den 1. juli.

Det sidste kvartal har været præget af travlhed og det har været dejligt, at Kristian er kommet til og har kunnet tage fra, ligesom udvidelsen af sekretærstaben tydeligt har kunnet mærkes. En del af opgaverne har vi løst i fællesskab med Arthur Andersen og det har som sædvanligt været udbytterigt - ikke kun for partnerne, men også for de ansatte, der faktisk engang imellem har haft det sjovt.

De næste tre måneder bliver givetvis præget af, at alle partnerne - undtaget Lars, der foretrækker indelivets sysler - er at finde på golfbanerne. Her vil man også kunne finde en del håbefulde unge advokater halsende i hælene på de erfarne. Hvis I således kommer ned forbi lokalerne på 2. sal og finder halvdelen af kontorerne tomme og derfor undrer jer over, hvorfor der skulle udvides, er svaret ganske enkelt at golfsæsonen er gået ind.

Alle os fra Rønne & Lundgren ønsker alle en god og lang sommerferie - med eller uden handicap.

Nedenstående artikel blev bragt som "Cover Story" i Personalechefen, ultimo marts 1997.

"Personalechefen" udsendes i 1.000 eksemplarer til personalechefer og andre personaleansvarlige, der i det daglige arbejder med personaleledelse og -udvikling.

Artiklen er forfattet af Kim Domdal med input fra Gitte Petersen - Change Management (Human Capital)

Overvejelser ved outsourcing af HR funktionen

OUTSOURCING - EN TREND?

Værdibaseret ledelse stiller store krav til medarbejdernes holdninger og værdier, og derfor stilles der også store krav til den eksterne partner, hvis virksomheden vælger at outsource eksempelvis rekruttering eller ledelsesudvikling



Af Kim Domdal,
chefkonsulent
Andersen Consulting

„The organization of the future will consist of a core of central employees and groups of firms working under contract, performing functions that are not deemed core competencies“ - TIME Magazine

Outsourcing er en trend af-født af Michael Hammer aræen, hvor forretningsprocesserne bliver kigget efter i sømmene.

Virksomhedsledere og konsulenter fokuserer på kerneprocesserne og vælger i mange tilfælde at udlicitere de processer, der ikke er direkte værdiskabende.

Fordelene ved denne fremgangsmåde er således, at virksomheden kan fokusere på kerneforretningen samtidigt med, at de mindre værdiskabende processer overlades til virksomheder, der netop har disse områder som en del af deres kerneforretning.

Dette er en variant af "best practice" konceptet, idet virksomheder outsourcer ikke værdiskabende opgaver til "best practice" virksomheder i stedet for at for-

søge at implementere "best practice" procedurer in-house.

Gør det modsatte

Selv om trenden er at fokusere på kerneforretningen, er der dog fortsat mange virksomheder, der med stor succes gør lige det modsatte. McDonald's er et klassisk eksempel på en virksomhed, der går mod strømmen og integrerer vertikalt.

Hvorvidt en virksomhed vælger at fokusere på kerneprocesser eller at integrere vertikalt, beror blandt andet på det marked, virksomheden opererer i.

Virksomheder, der fungerer bedst under stabile forhold, vil for eksempel ofte søge at integrere vertikalt for derved at stabilisere de omgivelser, de virker i (McDonald's). Projektorienterede organisationer derimod, der ofte opererer i dynamiske markeder, vil ofte med fordel fokusere på kerneprocesserne og udlicitere de øvrige opgaver.

Valg af outsourcingstrategi foretages således ikke i et vakuum, men er derimod en del af virksomhedens overordnede forretningsstrategi på lige fod med de øvrige

strategiske beslutninger.

Outsourcing af hele eller dele af HR funktionen er derfor en integreret del af den overordnede outsourcing strategi, som igen er en del af den overordnede forretningsstrategi.

Følger HR funktionen trenden?

Traditionelt er HR blevet betragtet som en støtte funktion, der ikke er direkte værdiskabende i forhold til kerneforretningen, hvorfor HR funktionen er i centrum af "stormens øje", hvad angår outsourcing og redesign.

En undersøgelse foretaget af HAY/McBer & Company Group viser, at den relative fordeling af strategiske og administrative opgaver inden for HR er i fortsat forandring.

Tidligere var 60 procent beskæftiget med administration, 30 procent med ydelser og kun 10 procent med planlægning og strategi. I dag er trenden næsten omvendt, hvor 60 procent af kapaciteten bruges på strategi og planlægning og kun 10 procent på administration, mens den relative fordeling af

ydelserne er uforandret.

Udlliciterede aktiviteter

For at mindske den tid, der bruges på administration (ikke-værdiskabende aktiviteter), kan virksomheden vælge at skabe de administrative opgaver ud i linieorganisationen eller at udlicitere aktiviteterne. Inden for Human Resource området er der dog en tendens til at udlicitere de aktiviteter, der ikke er direkte værdiskabende og understøttende for kerneforretningen.

Ovenstående understøttes af en Amerikansk "Conference Board" undersøgelse, hvor 94 procent af 300 adspurgte HR managers indikerede, at deres primære funktion var at være "business partner" på lige fod med virksomhedens øvrige ledelse.

Dette er ligeledes en illustration af en stadig stigende erkendelse af HR funktionen som værende vital for virksomhedens succes. Det strategiske fokus betyder samtidigt, at der stilles skærpede krav til Human Resource managementens kendskab til virksomhedens forretning og strategi.

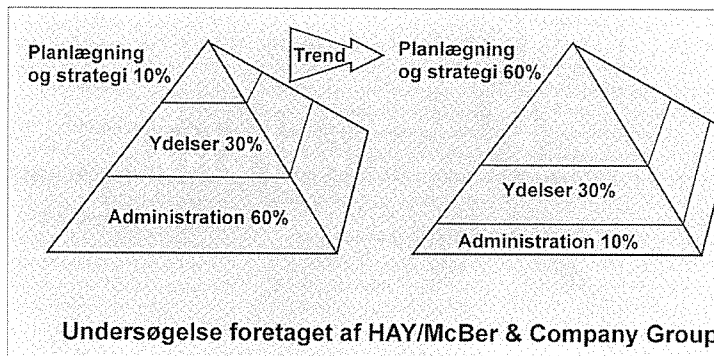
For langt de fleste virksomheder er der dog fortsat et gub mellem den overordnede forretningsstrategi og transformeringen af denne mod en operativ HR strategi.

IBM langt fremme

IBM i USA er en af de virksomheder, der er længst fremme på området. IBM har etableret en selvstændig virksomhed kaldet «Workforce Solutions», der fungerer som en «full-service» HR-shop og består af de funktioner, der traditionelt var underlagt IBM's HR funktion.

IBM har således udliciteret alle HR funktionerne med undtagelse af de strategiske funktioner, som IBM vurderer er kritiske for virksomhedens succes.

En undersøgelse foretaget af Arthur Andersen og The Economist Intelligence Unit viser, at 25 procent af de adspurgte virksom-



heder planlægger at udlicitere hele eller dele af HR funktionen inden for de næste tre år. Undersøgelsen er baseret på interview af 50 globale organisationer samt 300 topledere i Nordamerika og Europa.

Konceptuelt er der bred enig-

hed blandt virksomhedslederne om, at det er de ikke-værdiskabende funktioner, der med fordel kan udliciteres til en ekstern partner. Når virksomheder alligevel ikke vælger at outsource de samme del-funktioner skyldes dette blandt andet, at virksomhedsleder-

ne ikke nødvendigvis er enige om hvilke funktioner, der er værdiskabende og understøttende for virksomhedens succes.

fortsætter næste side

Hvorfor måle

MEDARBEJDERTILFREDSHED?

Fordi medarbejdernes jobtilfredshed smitter af på kunderne og derved naturligt øger virksomhedens indtjening!

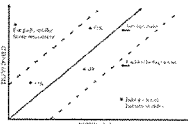
"The three most important things you need to measure in a business are employee satisfaction, customer satisfaction and "cash flow".

Jack Welch, General Electric

Fordi en overgang fra de traditionsrige "to-vejs" medarbejderudviklingssamtaler til en 360° dialog, er en naturlig konsekvens af en mere moderne ledelsesmetode.



Soren Casparij
Adm. direktør i DIEU



VÆRKTØJ

Der er udviklet et edb-baseret værktøj, der enten kan benyttes interaktivt direkte ved skærmen i forbindelse med besvarelsen, eller decentralt i forbindelse med indtastning af medarbejdernes svar. Moduler og spørgsmål defineres individuelt. Virksomheden skræddersyr således selv analysens indhold. Lige gyldig hvordan, foreligger udførlige rapporter - såvel grafer som tal - umiddelbart efter sidste svar er indtastet.



DIEU

Dr. Neergaards Vej 3
DK-2970 Horsholm
Tlf. 45 76 80 45
Fax. 45 76 80 20
E-mail: info@dieu.dk
<http://www.dieu.dk>

HVAD NU?

For yderligere oplysninger om medarbejdertilfredshedsanalyser, kontakt: Christel Ørskov, Carsten Godt eller Soren Casparij.

fortsat fra forrige side

Outsourcing og værdibaseret ledelse?

Hvorvidt områderne rekruttering, uddannelse og ledelsesudvikling er strategiske funktioner, der er kritiske for virksomhedens succes, er således en vurdering, virksomheden må foretage i forbindelse med valg af outsourcingstrategi.

I en tid hvor begreber som »den lørende organisation« og »værdibaseret ledelse« bliver en del af forretningsstrategien, vil holdninger og værdier dog uden tvivl bære et større ansvar i forhold til virksomhedens succes.

Såfremt en virksomhed ønsker at udlicite en eller flere af ovenfor omtalte områder, er det således vigtigt, at den eksterne partner forstår virksomhedens værdier og holdninger.

Da nærværende tidsskrift behandlede temaet »værdibaseret ledelse« for et par numre siden, kunne man blandt andet læse:

»Der er nemlig ikke råd til medarbejdere med forkerte holdninger og værdier i forhold til, hvad virksomheden vil stå for.« (Personalechefen nr. 6/1996).

Det er ikke nogen helt simpel opgave, den eksterne partner stilles overfor, da kultur er et flerdimensionelt, rigt facetteret fænomen, der ikke let kan indskrænkes til nogle få dimensioner.

Tiltro til den eksterne partner

Outsourcing af disse områder bygger således på tillid til, at den eksterne partner kan løfte opgaven og på virksomhedens tiltro til, at den

eksterne partner har et grundlæggende kendskab til virksomhedens værdier.

Den eksterne partner må kende ikke kun virksomhedens skueværdier, men i endnu højere grad de grundlæggende værdier og antagelser, der udgør virksomhedens fundament. Hvad vil det eksempelvis sige, at en medarbejder skal være fleksibel og forandringsvillig?

Arbejde i virksomheden

Hvordan sikrer virksomheden, at den eksterne partner har tilstrækkeligt kendskab til virksomhedens kultur?

Den bedste måde at erverve sig et dybere kendskab til de grundlæggende værdier og normer på er at arbejde i virksomheden i en periode. En måde at opnå dette på er at vælge en ekstern partner, der har et godt kendskab til virksomheden fra tidligere eller igang-

værende engagementer. Andersen Consulting taler i den forbindelse om »partnering« med klienten for at forene »best practice« med klientens forretningsmæssige kompetence, værdier og holdninger.

Hvad har HR i vente fremover?

Mange virksomhedsledere ser ikke længere HR funktionen som en »administrativ« støttefunktion.

I større og større grad ser virksomhedsledere en direkte parallel mellem medarbejdernes holdninger og værdier og virksomhedens succes, og ser således en tættere

står således overfor en spændende fremtid, hvor HR området får større og større strategisk betydning for virksomhedens succes.

«The 90s is the decade when soft becomes hard. Being able to manage the unpredictable human side becomes a significant differentiator between winners and losers.»
— Jack Welch

»Den bedste måde at erhverve sig et dybere kendskab til de grundlæggende værdier og normer på er at arbejde i virksomheden i en periode.«

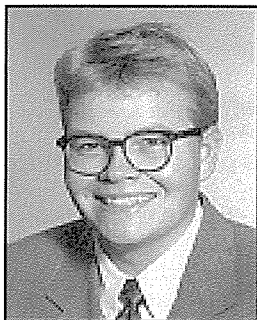
sammenhæng mellem HR funktionen og forretningsstrategien. Den moderne Human Resource manager opfattes som en »business partner« på lige fod med den øvrige ledelse med ansvar for »the unpredictable human side«.

Samtidigt med at dele af HR funktionen bliver accepteret som part af kerneforretningen, bliver de ikke-værdiskabende rutiner i højere og højere grad udliciteret til eksterne partnere.

Der er således en direkte sammenhæng mellem fastlæggelse af kerneforretningen og outsourcingstrategien.

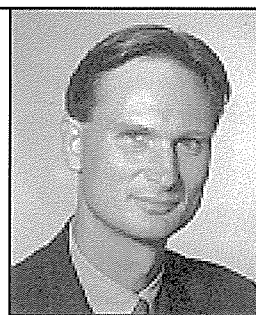
Værdibaseret ledelse stiller store krav til medarbejdernes holdninger og værdier, hvorfor især dette område stiller store krav til den eksterne partner, hvis virksomheden vælger at outsource eksempelvis rekruttering eller ledelsesudvikling.

Human Resource managerne



Af Hans Christian Hansen, AC

SNAPSHOT AF PETER BERG



Snapshots plejer at være af folk, der er lidt "anderledes". Hvad er der specielt ved dig?

Jeg er ny i AC; jeg startede i september som experienced manager i Process. Det er jo ikke så ofte, at der kommer erfarne ind i AC på det niveau, og det kan være en udfordring — men her er det gået godt.

Du kom fra CSC?

Ja, jeg kom fra CSC Datacentralen, hvor jeg var afdelingschef i 3 år. Den største del af mit ansvarsområde var opbygningen og driften af hele SAP-operationen, hvor vi havde 3 store samtidige projekter i gang med ca. 55 konsulenter beskæftiget. Før det var jeg i Price Waterhouse i 6 år og var tidligere ansat i Hoechst både i Tyskland og herhjemme.

Og er det de samme opgaver, du har fået her i AC?

Ikke helt. I øjeblikket arbejder jeg 100-130% på Tele Danmark, som er et rent BPR-projekt for deres administrative processer. Men implementering af standardsystemer er en naturlig del af mit kompetenceområde.

Hvad er AC's styrke i forhold til standard-systemer?

Så afgjort vores metode og vores evne til at gennemføre store projekter. De store systemer som SAP, Oracle og Peoplesoft har ofte en implementeringstid på 1-2 år. Det kræver en helt anden indsats end bare at sætte en Concorde- eller Navigatorløsning op. Så her kan vi trække på AC's store systemerfaring.

Er det også arbejdsmetoden i AC, man lægger mærke til udefra i en position som den, du kom fra?

Ja, det er der ingen tvivl om. Rygtet går.

Lever vi op til det?

Ja, det synes jeg helt bestemt. Jeg er dybt imponeret, ikke mindst over vores SAP-metode "R/3 methods" som jeg har haft lejlighed til at kigge lidt på. Det er et meget omfattende metodeværk.

Hvilke kunder eller dele af markedet skal du fokusere på hos AC?

Jeg er tilknyttet Government Services Scandinavia med fokus på forsvaret og politiet, som er områder, vi forsøger at arbejde langsigtet med. Vi er bl.a. ved at give tilbud på et SAP-projekt til forsvaret. Det er en meget spændende og meget omfattende opgave, som går lige fra at holde styr på personellet i både freds- og krisetid, til at kunne følge levetidsforløbet for enhver reservedel der indgår i F16-fly, tanks, kanoner, korvetter osv. Derudover skal systemet implementeres i et hav af tjenestesteder, der ligger spredt over hele landet.

Det er lidt af en udfordring for folk udefra at komme ind på dit niveau i AC?

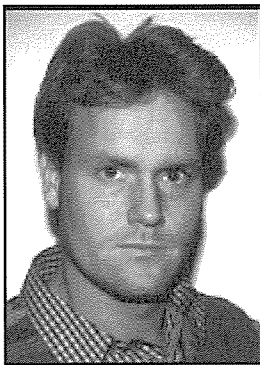
Ja, det har jeg en klar mening om. Erfarne der kommer udefra har som oftest haft et relativt stort ansvar i den organisation de forlader - herunder bundlinie- og personaleansvar for en afdeling, division el. lign. I AC er det ledelsesmæssige ansvar i vid udstrækning relateret til projekterne, og indtil man får et projektansvar, vil der være en væsentlig skærende kontrast mellem dét du har at byde på, og det du får mulighed for at lave, hvilket kan være meget frustrerende.

Er det en naturlig konsekvens af vores opbygning?

Det er delvist en konsekvens af, at AC er 100% projektorienteret, men man kan godt håndtere problemstillingen, og der er bestemt behov for at man er mere bevidst om problemet. Derudover er det et faktum at Andersen er stærkt indavlet, forstået på den måde, at de fleste er i vokset op i systemet og dermed har netværket i orden, så alle kender dig og ved hvad du står for. Det tager noget tid, når du kommer udefra, før folk kender og accepterer dig.

Hvad skal vi ellers vide om dig?

Jeg er cand. merc. i økonomistyring "for mange år siden" og har sideløbende med mit erhvervsarbejde undervist i økonomistyring i 10 år på Handelshøjskolen. Jeg er gift, har 3 børn, og er 41 år gammel.



Af Peter Jakobsen, Michael Nordhild og Rune Nørager, AC

computer stuff

I sidste nummer af Inden For Dørene, stiftede vi bekendtskab med Bill Gateway. Bill lever, eller skal vi sige levede, for han døde efter et sammenfald af uheldige omstændigheder, i et højteknologisk

fremtidssamfund. Bills sidste tanke var „SNEFTYH“. Om dette og meget mere, se nedenfor i næste afsnit af Gateway-Sagaen

Bill slog øjnene op. Bill lukkede øjnene igen. Lyset var meget skarpt den dag. Der var en ganske særlig grund til, at lyset netop den dag var meget skarpt. Men det vidste Bill naturligvis ikke. Han var også lovlig undskyldt, han havde jo været død. Hans hånd famlede lidt i blinde, indtil han stødte på et stykke papir. Han puttede papiret i lommen.

Når man er død sker der 4 ting med en: 1) man mister fuldstændigt interessen for sine omgivelser, 2) ens regninger bliver ikke betalt 3) man går automatisk på revalideringsydelse og 4) ens kærlighedsliv går helt i stå.

Det var kun den sidste af disse 4 ting, som Bill lige i øjeblikket bekymrede sig om. Sandt at sige havde han aldrig været særligt interesseret i sine omgivelser, og hans regninger blev altid betalt af Elo, hans ældste og største computer. Elo ville også have betalt hans regninger, hvis han havde kunnet. Desværre var regeringen gået ind med en lovpakke, så revalideringsydelsen var bortfaldet. Elo og Bill var gået fallit. Regeringen var også gået fallit. Faktisk var de nærmeste 3 planeter gået fallit, men det er en helt anden historie.

„ENUR“. Bill blev forskrækket af sin egen stemme. Nøjagtig så forskrækket, som man kan blive, hvis man ikke har hørt sin egen stemme igennem længere tid og så pludselig råber „ENUR“. Enur vågnede op. Eller måske snarere tændte. Eller kom til live. Eller Han var klar til at adlyde sin herres mindste vink.



Det var længe siden Enur havde hørt sin herres stemme. Han huskede stadig hans sidste ord. „Coffee“. Hvis bare han havde stillet ham et filosofisk spørgsmål, så kunne han have grublet over det, mens Bill var død. Måske et spørgsmål i stil med: Hvordan kan man med sikkerhed vide, at man er det sidste menneske på planeten? Enur gennemløb lynhurtigt argumentationen for at træne sine trætte hjernevindinger og kom frem til det indlysende svar: Hvis der ikke er nogen, der har ringet til en i lang tid! I det samme ringede telefonen.

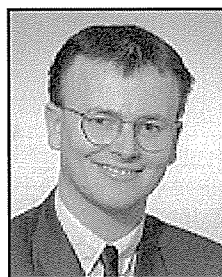
Bill tog undrende telefonen. Hvem kunne vide at han ikke længere var død? Det var hans chef. Naturligvis. Chefen ville lige vide hvordan det gik. „Jeg har været død, men jeg har fået det bedre“. Bill var ikke indstillet på hyggesnak. Det passede ham ikke at chefen ringede lige nu. Men på den anden side passede det ham aldrig. Bill lagde forsigtigt røret på.

Først nu gik det op for Bill, at han stadig havde lukkede øjne. Han åbnede den ene øje halvt. Langsomt vænnede han sig til lyset. Lige så langsomt rejste Bill sig op. Hans øjne spejdede efter hans favoritsofa, den latexbetrukne i gotisk stil. Han kunne ikke få øje på den. Han kunne heller ikke se sit hus. Bill grublede over, at han ikke kunne få øje på sit hus, når nu han stod inde i det. Eller burde stå inde i det. Langsomt gik det op for ham, at der ikke længere var noget hus. Han savnede instinktivt sit 37 grader varme badeværelsesgulv. Og sit tyggegummi.

Bill kom i tanke om det papir, han havde puttet i lommen. Han tog det nu krøllede stykke papir frem. „Deres hus er blevet taget tilbage grundet manglende betalinger“ underskrevet Wilhelm Kaysen IX. Bills verdensbillede var et øjeblik rystet. „Hehmm“ en metallisk rømmen forstyrrede ham. „Enur“ sagde han lige så stille, belært af tidligere erfaringer. „Hvor bliver kaffen af?“. Enur rystede på sit lille sørgmodige hoved. Desværre for Enur var dette hans sidste bevægelse. (Trofaste læsere af denne føljeton vil allerede nu have sporet en hvis frafaldsprocent blandt de medvirkende, men bare rolig, Enur er ikke død – Maskiner dør ikke.)

Bill ventede stadig på sin kaffe. Han var lidt irriteret over at skulle vente. Han besluttede sig for selv at tage affære. Bill passerede den nu ubevægelige Enur. Hans ærme rev et lille stykke af Enurs sjetteøverste kropseks-tremitet. Det lille stykke svævede henimod Bill. Ordene „2 liter økologisk gedemælk og 19 Sneftyh“ var tatoveret på det lille stykke. Bill slog irriteret stykket til side. Dermed slog han computerkraft tilside, som ville have fået Deep Blue til at ligne et primitivt digitalur. Lykkeligt uvidende gik Bill videre. Han var stadig tørstig. Og han var nervøs for sit kærlighedsliv. Bare det nu stod til at redde.

Hvordan skal det gå med Bills kærlighedsliv? Får Bill nogensinde sin kaffe? Kan Bill klare sig uden Enur? Hvis Enur ikke er død, hvorfor kan han så ikke bevæge sig? Følg med i næste nummer af IFD og få svar på alle andre end ovenstående spørgsmål.



Ja, så gik min første måned, så her hos AC. Den har været spændende, udfordrende, lærerig, sjov, og mange andre ting. Den første tid, skulle bruges til at finde rundt i bygningen, derefter skulle jeg lære alle de nye kolleger at kende. Der er stadig mange jeg ikke har hilst på, det erfarede jeg til sommerferien, men det kommer nok. Der er ikke to dage herinde hos IT-Services der er ens. Der kommer hver dag konsulenter ind, jeg ikke har mødt før. Mange af dem synes dog at være en anelse forvante, og/eller generte, for de vil ofte ikke tale med mig, men med Rune Nørager. Jeg skal dog nok hurtigt få markeret mig. Jeg er nemlig yderste service minded, jeg kommer

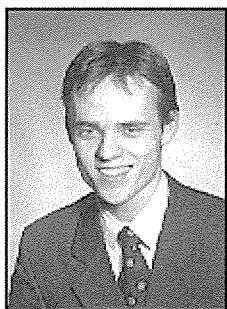
fra virksomheder som P&T, IBM, TeleDanmark Internet og Falck. Her var kunderne dog ikke altid helt som krævende som her. Jeg kan sagtens multitasking, og håndtere flere samtidige requests, men min indskrænkede anatomi (to arme og ben) gør at jeg i praksis, kun kan betjene to onsite, samt eventuelt en i telefonen. Men jeg skal ikke klage, jeg elsker, at have en masse ar rive i. Men en gang imellem. Kan det knibe, når en konsulent, lige skal bruge 5 minutter, der hurtigt bliver til timer. Det punkt, hvor jeg virkelig kan mærke forskel, er intelligens niveauet. Man kan mærke det er "kloge hoveder" der arbejder hos AC. Tidligere kunne jeg risikere at komme ud for en kunde der ophidset fortalte, at nu var maskinen altså slettet, hvad skulle der så gøres? Eller den ældre dame, der ringede ind og ikke kunne forstå, at maskinen ikke startede, når hun trykkede på fodpedalen, der viste sig at være musen! Eller internet kunden der surt ringer ind og klager over det ikke kan lade sig gøre at ringe til internettet og kollegaen samtidig, på een telefonlinie! Nå nok om de små anekdoter, jeg vil i hvert fald sige alle tak for den gode modtagelse, hvor jeg fra den første dag (der kom som et lyn fra en klar himmel) har følt mig velkommen. Jeg håber, jeg kan være behjælpelig med de problemer der måtte opstå under vejs.

- Michael

består KX4.0 af Office 97, Notes 4.5, MPU (Mobile Print Utility) samt en række små utilities. Office 97 lapper en række huller i Office 95 og introducerer et nyt filformat, der eks. gør PowerPoint præsentationer seks gange mindre end tilsvarende i Office 95. Dertil kommer funktioner vi kender fra Internettet samt øgede muligheder for projektrelateret samarbejde og versionssikring. Den nye Notes klient har længe været påkrævet og taler for sig selv.

Den store udfordring i KX4.0 ligger i den nye Lotus Notes klient 4.5, som vi skal lære at arbejde med. Notes 3.33 klienten vi i øjeblikket kører med, er på mange områder forældet og uddateret i forhold til de øvrige systemer i vores miljø, dertil kommer at mange af vore klienter allerede arbejder med Notes 4.5. Jeg skal ikke her gå i detaljer, men overordnet bliver måden vi arbejder med e-mail og databaser optimeret og mulighederne flere. Den del af Notes som størstedelen efterhånden bruger kaldet Dial-Up Notes har fået den største forbedring i form af bedre brugervenlighed og funktionalitet.

For den mobile bruger er der mere "guf" at hente; den Skandinaviske AC Printer Setup Utility hvis succes har været svævende afløses af en global Mobile Printer Utility (MPU), hvis største force ud over at være global er, at den IKKE kræver nogen form for netværkslogin; dette har været et kildent punkt med den nuværende MPU.



Hvert år trænger der sig et spørgsmål på hos IT: "Hvad skal vi bruge vores sommer til?" Og dette år bliver svaret KX4.0. Forrige sommer hed det KX3.0, og det kom til at vende op og ned på det miljø vi kendte. KX4.0 bliver på mange måder en lige så stor fornyelse blot på helt andre fronter. Da vi opgraderede til KX3.0 blev der sat store systemkrav hovedsageligt p.g.a.

Windows 95; med KX4.0 var det et fast krav fra starten, at det skulle kunne køre på den eksisterende maskinpark. Den nye standardpakke er derfor testet på samtlige af vore maskiner for som minimum at sikre ens ydelse. Dette er lykkedes, og i næsten alle tilfælde vil vi oplevere den samme eller BEDRE ydelse med KX4.0.

KX4.0 er ikke beskæftigelsesterapi, der forligger et nøje gennemarbejdet forretnings scenario, der berettiger de omkostninger, som er forbundet hermed. I hovedtræk

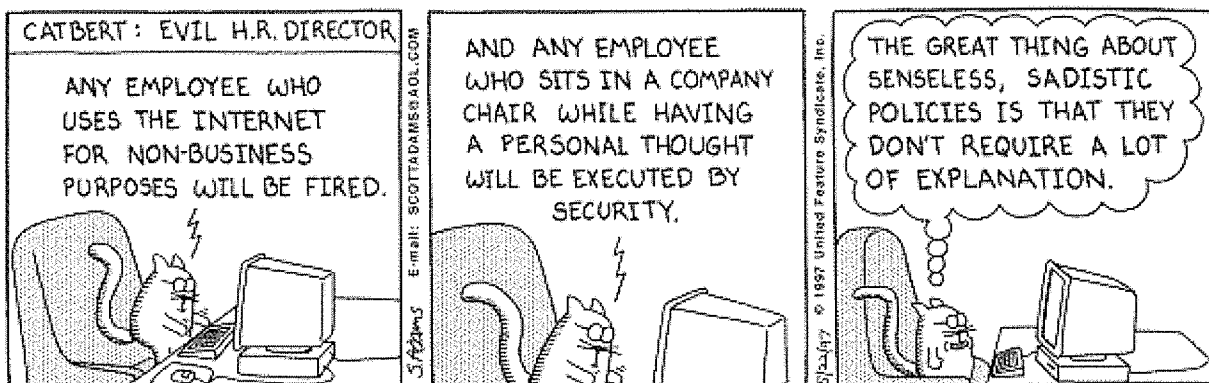
Foruden disse store pakker kommer den nye standardplatformen også til at indeholde en række nyttige småprogrammer, der af mange har været længe ventet. Den gode gamle PkZip bliver afløst af Winzip, der i brugervenlighed ikke tåler sammenligning. Vores mobile backup medier Zip og Jazz underbygges med en pakke af backupprogrammer hørende til disse produkter. Af andre softwareprodukter hvis største nyhed nok er, at de nu supporteres af IT-Services; tæller bl.a. Internet Explorer, NetMeeting og Adobe Acrobat Reader.

Alt i alt bliver det heller ikke denne sommer vi skal arbejde på vores kulør i IT.

Med ønsket om en god sommer

IT-Services

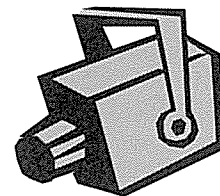
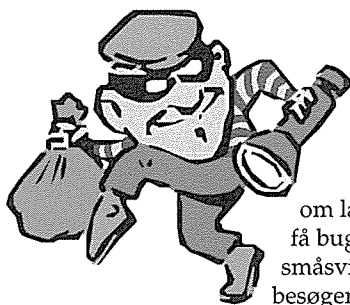
*But can a bee be said to be, Or not to be an entire bee,
When half the bee is not a bee, Due to some ancient injury.*
Eric Idle / John Cleese



De farverige

Vi har i den seneste tid konstateret en positiv ændring af serviceniveauet i kantinen - vi behøver ikke længere koncentrere os om komplicerede ting som, hvordan taster man sin mad ind. Efter at kantinen har været igennem en større reengineering proces, er afdelingen "vask bakkerne og tallerkenerne og glassene og knivene og gaflerne rene" blevet nedlagt - den fungerede alligevel aldrig, så vi kunne egentlig ikke se formålet med den, udtaler en medarbejder. I stedet har vi flyttet medarbejderen til en nyoprettet afdeling, som vi har kaldt "lad som om vi er høflige og servicemindede og se hvor meget kunderne stjæler -afdelingen"

Redaktionen har fra pålidelig kilde - Finn Svind - erfaret, at denne nye service faktisk også har betydet en positiv ændring i kantinens omsætning. Finn Svind udtaler til vor udsendte medarbejder: "Det er nu langt



om længe lykkedes for os at få bugt med nogle af alle de småsvindlere, der hver dag besøger vores kantine. Ja hvem ville have troet at de pæne

mennesker, der arbejder her i huset tyr til simpelt tyveri for at spare et par håndører?"

Redaktionen har lavet et interview med en af disse "små" svindlere

- Red: Hvad har du så på bakken der?
 Anon: Jeg har her en bolle, 1 frikadelle
 Red: Een frikadelle? Det kan man jo ikke. Der står to på skiltet!
 Anon: Ja, men jeg skal altså kun have 1. Så har jeg taget 2 halve stykker rugbrød. Det ene er med stegte sild (2 små stykker), det andet er med kantinens hjemmelavede franske cognac jomfruummerhalesalat med friskrørt landmayonaise baseret på økologisk koldpresset extra jomfru olivenolie, der med gavmild hånd er tilsat en håndrevet nord-umbrisk sort skovtrøffel. Og dertil nydes 1 liter kold mælk.
 Red: Og hvad er så det, der ligger der under silden?
 Anon: Et salatblad
 Red: Prøver du på at gemme din salat?
 Anon: Nej det er pynten!
 Red: Man lægger sgu' da ikke pynt under maden!
 Hvad har du så betalt for det?
 Anon: 28 kr. - det er jo en stor buffet til 21,- og en mælk til 7,-!
 Red: Nej det er ej. Det er en bolle til 3,50, 2 halve stykker á 5,-, en stor salat til 15,- (salatbladet blev jo anbragt på en tallerken og ikke i en skål) en lun ret til 11,- og en mælk til 7,-. Det bliver 46,50!
 Hvad får dig til at tro at du er berettiget til at få maden til halv pris? Stjæler du også i butikkerne?

Å b n i n g s t i d e r
 f o r
 A u t o m a t e n !

Mandag	minuttal delelige med 7
Tirsdag	nej
Onsdag	ulige timer
Torsdag	kun Sodavand
Fredag	som S-toget til Hundige
Lørdag	indtil 07.00 og fra 22.00
Søndag	med jævne mellemrum

Oversigt over automatens fejlmeddelelser

Display viser	Betydning
For lidt penge	Ude af drift
Temperatur: 7 grader	Ude af drift
Varen er solgt	Ude af drift
Tilkald levnedsmiddelkontrollen	Ude af drift
Indkast flere penge	Ude af drift
Lågen er åben	Ude af drift

Skulle du mod forventning få varer ud af automaten, bedes du straks kontakte kantinepersonalet,

Tillykke med det

Tillykke-Juhuu-Hurra-detvargodtgodtgjort

Baby boom:

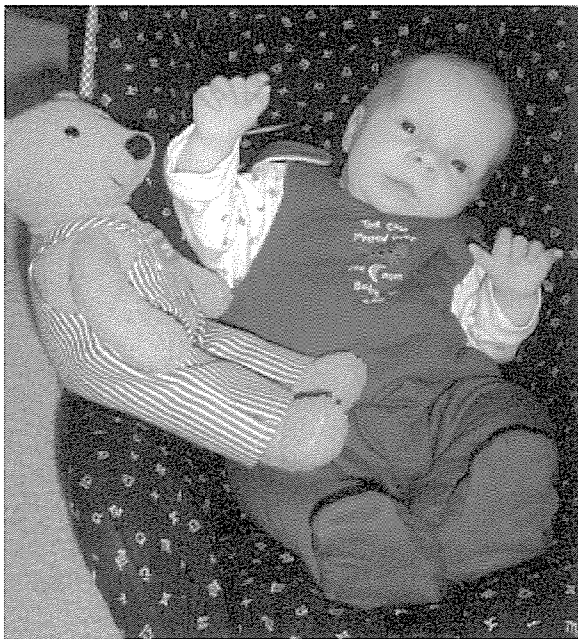
Morten Egelund og frue har fået sønnen Philip

Jørgen Skou Larsen og Birgitte har fået datteren Laura.



Det er Jørgen med den ternede skjorte

Mads og Trine Bodenhoff har fået datteren Ulricha



Pia Møller har fået en datter - Anne - den tredje pige i flokken, så ægtemanden har insisteret på snart at få opført nogle flere badeværelser!

Annette Larsen har født datteren Sara.

Mikhail Hansen og Lena har fået en søn - David

Fødselsdag:

Lars Petersen - 40 år

Sisse F. Rasmussen - 20 år - og det holder hun sgu' flot...

Og så de trendy på tredivede: Mia Falkebo, Claus Rosenquist og Jan S. Hansen

Udnævnelser:

Med virkning fra 1. juli 1997 bliver følgende stræbere udnævnt til managers:

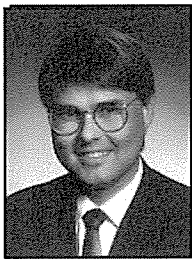
Morten Egelund, audit
Kirsten Aaskov Mikkelsen, audit
Sisse F. Rasmussen, audit
Henrik Nielsen, audit
Jan S. Hansen, audit
Steen Skorstengaard, audit Århus
Henrik Buch, audit Århus
Kirsten Kamp Jensen, audit Århus

Kim Kasperek, BC

Lone H. Jacobsen, Real Estate

Og så vil vi da også lige nævne, at Chrstina Wiese Stage fik et flot 10-tal for den cma-hovedopgave hun har knoklet på sammen med Henrik Sandbjerg gennem de seneste par år. Og at Gitte Haar fik tilkæmpet sig et 7 tal for sin afsluttende hovedopgave på cand.merc.aud, der blev færdiggjort midt i biologieksamenerne. Censor spurgte på et tidspunkt under forsvaret: "Hvorfor har du vedlagt et disserkeret frølår som bilag 4?". Tillykke til de damer ønskes fra redaktionen.

I øvrigt opfordrer vi alle medarbejdere til løbende at sende lykønskninger, som de ønsker bragt i Indenfor Dørene, til Gitte L. Mortensen via Notes. Det er næsten umuligt for redaktionen alene, at holde styr på alle de lykkelige begivenheder. Vi vil jo helst ikke glemme nogen.



Af Bjarne Jøhnke, AC

OUTSOURCING AF KUNDESERVICE - DET MÅ DA VÆRE I ÅR 2010 ???

Outsourcing står på dagens og i allerhøjeste grad på fremtidens menu hos 'køkken-cheferne' i verdens største virksomheder og organisationer. Dette er et af de klare budskaber fra undersøgelsen "Vision 2010 - Designing Tomorrow's Organisation", som Andersen Consulting har udarbejdet i samarbejde med The Economist Intelligence Unit (EIU). Resultaterne er baseret på en spørgeskemaundersøgelse med 350 fremtrædende ledere fra virksomheder verden over, 50 personlige interview med topledere fra eksempelvis BP, British Airways og Nynex, samt tanker og overvejelser fra et såkaldt lederskabs-panel bestående af 20 topledere. Undersøgelsen blev offentliggjort på et pressemøde i London den 27. maj. På dette pressemøde deltog bl.a. journalister fra Ugebladet Mandag Morgen og Berlingske Tidende. Indtil videre er undersøgelsen udover Mandag Morgen og Berlingske blevet omtalt i Dagbladet Børsen. I Mandag Morgen den 2. juni udtaler

Thomas Hartwig blandt andet, at udviklingen kommer til at gå stærkere end langt de fleste virksomhedsledere forestiller sig.

Et konkret eksempel på dette kunne være outsourcing virksomheden Call Center Europe i Sønderborg, der blandt andet håndterer kundeservice, tilrettelæggelse af sælgerbesøg og billetbestillinger for andre virksomheder (f.eks. forsikringsselskaber). Call Center Europe kan vel siges at være et eksempel på, hvordan fremtidens virtuelle og grænseoverskridende virksomheder (i bogstaveligste forstand) kommer til operere. Ja - det er svært at spå - især om fremtiden, som Storm P sagde.

De fleste kan følge Storm P. et langt stykke hen ad vejen, og alligevel har Kim Domdal haft hår nok på brystet og vovet det ene (fremsynede) øje i marts nummeret af Personalechefen, hvor Kim Domdal har gjort sig nogle

overvejelser om outsourcing af HR-funktionen, i øvrigt før den nye Vision 2010 undersøgelse blev offentliggjort. Hele Kim Domdals indlæg i Personalechefen er bragt et andet sted i bladet (Red.). Under alle omstændigheder er udlicitering af HR-processer en udvikling som for alvor er ved at tage fart hos virksomheder/kunder verden over, siger Kim Domdal blandt andet med reference til en nyere amerikansk "Conference Board" undersøgelse.

Nogle af de HR-processer, der har stået først på menuen er f.eks. rekruttering og ledelsesudvikling. HR har traditionelt været betragtet som en støttefunktion/proces, og det har typisk netop været støtteprocesser, der er og har været målet for outsourcing. Imidlertid fremhæver virksomhedsledere og konsulentbranchen i stigende omfang medarbejderne som den kritiske ressource i fremtidens virtuelle virksomhed. Så måske er HR ved at udvikle sig til en kerneprocess. Diskussionen om, hvilke HR-processer, der er værdiskabende, bliver derfor stadig mere aktuel.

Et af nøgleordene i Business Process Reengineering og andre lignende management koncepter og filosofier er kundeorientering. Nogle mener imidlertid, at der egentlig bare er tale om, at godt købmandsskab er genop-

Loyale kunder skæpper i kassen

Hold på kunden: Loyalitet er blevet det store modord i erhvervslivet. Kunderne er på evig jagt efter ugens tilbud, men kan forretninger og andre virksomheder holde fast på kunden, vil det også virksomhedens overskud markant.

Af Christian Lindhardt

Det er et helt gennemsigtigt sprog, som er blevet brugt i de senere år. På den ene side er det blevet brugt af forbrugere. Men det er også præget af loyalitet. Mange præ-

En virksomhed holde på bare fem procent af kunder, der hver år vil forlade en virksomhed, så kan virksomheden forberede sig med mellem 50 og 100 procent. Hvor er loyalitet blevet dog nye metoder i det moderne marked.

Kundenskab skal derfor fokuseres på kundens indsigt, værdi, livslang værdi af en kunde i et supermarkedet er mange hundrede tusende kroner. Derfor er en ny måde ikke bare et enkelt salg af lidt kød, smør og brød, men et personligt forhold, dagligt salg. Det kræver investering i kundeloyalitet, og det kræver investering i kundeloyalitet, og det kræver investering i kundeloyalitet, og det kræver investering i kundeloyalitet.

Klubber ikke nok - og vil arbejde med det. Reagerer på kundens behov og mere og mere. Det er faktisk en af de største årsager til succes for mange virksomheder, men kan faktisk af kunder reducerer med bare fem procent, kan din kundeloyalitet forsvinde. Det er en af de største årsager til succes for mange virksomheder, men kan faktisk af kunder reducerer med bare fem procent, kan din kundeloyalitet forsvinde.

Lønsom loyalitet
Virksomhedens resultat fordeles mellem, hvis man kan holde fast på kunderne, så kan virksomheden opnå en betydelig værdi. Ved en loyal kunde er der flere muligheder for at sælge mere til ham.



Der er mange penge at tjene på at fastholde kunden. Det er at skabe værdi i butikken med mellemhandlen. Men det er ikke nok til at skabe kundeloyalitet. Hver virksomhed har en særlig opgave. Kunderne bliver mere og mere mobile. Hvis en butik for til at siden i gennemsnit kun har et 1,5 års forløb, så handler det om at skabe en loyal kunde. Det kræver investering i kundeloyalitet, og det kræver investering i kundeloyalitet, og det kræver investering i kundeloyalitet.

det er væsentligt fornuft, som er afgørende for en virksomhed. Der arbejdes med kundeloyalitet. Kundeloyalitet giver en virksomhed en god grund til oplysninger om kunderne, som kan bruges til mere personlig og direkte markedsføring.

Virksomhederne ved ikke, hvem der er deres kundeservice. Derfor er for mange virksomheder, at man skal etablere, medlemskab og andre muligheder for adgang til oplysninger om, hvem ens kunder er. Oplysninger giver mulighed for at tilrettelægge den og de bedste tilbud til de enkelte kunder.

Det kræver dog en del oplysninger om kunderne, som skal indføres i en database. Det kræver også, at man skal have et system, som kan håndtere alle de oplysninger, som kommer ind i systemet.

Virksomhederne skal derfor fokusere på kundens indsigt, værdi, livslang værdi af en kunde i et supermarkedet er mange hundrede tusende kroner. Derfor er en ny måde ikke bare et enkelt salg af lidt kød, smør og brød, men et personligt forhold, dagligt salg.

Kundenskab skal derfor fokuseres på kundens indsigt, værdi, livslang værdi af en kunde i et supermarkedet er mange hundrede tusende kroner. Derfor er en ny måde ikke bare et enkelt salg af lidt kød, smør og brød, men et personligt forhold, dagligt salg.

Virksomhederne skal derfor fokusere på kundens indsigt, værdi, livslang værdi af en kunde i et supermarkedet er mange hundrede tusende kroner. Derfor er en ny måde ikke bare et enkelt salg af lidt kød, smør og brød, men et personligt forhold, dagligt salg.

Virksomhederne skal derfor fokusere på kundens indsigt, værdi, livslang værdi af en kunde i et supermarkedet er mange hundrede tusende kroner. Derfor er en ny måde ikke bare et enkelt salg af lidt kød, smør og brød, men et personligt forhold, dagligt salg.

stået fra de døde, blot i en moderne indpakning. I hvert tilfælde er kunderne og kundeservice igen kommet i fokus. Virksomhederne skal ud og slå os kundernes gunst. De må differentiere deres produkter, men man kan

LEDELSE

Kun hver femte topledser klædt på til at lede fremtidens virksomhed

Topledere verden over mener ikke selv, at de er klædt på til at lede fremtidens netværksorganisationer - Virksomheder ruster sig til voldsomme forandringer - Omstillingen til nye virtuelle organisationsformer er kun langsomt i gang, men står foran kraftig acceleration - Udviklingen stiller nye krav til både lederens og medarbejders kompetencer - Kun hver femte topledser føler sig tilstrækkeligt forberedt til at lede virksomheden i år 2010

Virksomheder verden over står foran en dramatisk omstillingsproces på grund af teknologisk udvikling, globalisering og intensivering af konkurrencen. Men det er kun omkring en femtedel af dagens topledere, der føler, at de er tilstrækkeligt rustede til at møde denne udfordring. Det viser en ny international undersøgelse udført af Andersen Consulting og the Economist Intelligence Unit.

Undersøgelsen "Vision 2010 - Designing Tomorrow's Organisation" omfatter en spørgeskemaundersøgelse med 350 fremtredende ledere fra virksomheder verden over, 50 personlige interview med topledere samt tanker og overvejelser fra et såkaldt lederskabs-panel bestående af 20 topledere. En del af resultaterne blev offentliggjort på en konference i London sidste uge, mens selve undersøgelsen først offentliggøres til juli.

"Undersøgelsen bekræfter, at den omstillingsproces mod fremtidens virtuelle netværks-organisationsformer, som længe er blevet varslet som følge af den overordnede teknologiske udvikling og globaliseringen, nu så småt er ved at tage fart. Og det vil gå rigtig stærkt i fremtiden," siger partner Mark M. Orway fra Andersen Consulting i London til Mandag Morgen.

Ifølge undersøgelsen forventer topledere, at virksomhedernes "ydre grænser" fremover gradvis udviskes som følge af outsourcing-arrangementer, joint ventures og strategiske alliancer. Over halvdelen af topledere forventer, at outsourcing vil være et centralt strategisk redskab for deres virksomhed i år 2010.

Skal virksomhederne overleve, er de tvunget til at identificere deres strategiske kerne-kompetencer, koncentrere sig om disse og lægge de øvrige forretningsområder ud til specialister eller alliere sig med samarbejdspartnere i virtuelle netværk. Det mener de to hovedmænd bag undersøgelsen, Mark M. Orway fra Andersen Consulting og vicedirektør Barry Ruitzer fra EIU.

"Kun de mest fleksible organisationsstrukturer vil på længere sigt være i stand til at modstå den stadigt mere intensive og mangeartede konkurrence," konkluderer Barry Ruitzer på baggrund af undersøgelsen.

I en kommentar til undersøgelsen siger partner Thomas Hartwig fra Andersen Consulting i Danmark, at de perspektiver, undersøgelsen regner, i høj grad er relevante for danske virksomheder. Men han mener, at danske virksomheder kan få svært ved at følge med, når udviklingen for alvor tager fart.

"Danske virksomheder vil blive udsat for et stort pres for at outsource en række forretningsområder. Men outsourcing er på nogle punkter i modstrid med vores natur. Vi føler, at man skal eje for at kunne kontrollere. Danske virksomheder er generelt langsommere til at outsource end f.eks. de øvrige europæiske virksomheder," siger han til Mandag Morgen.

Opskriften på service

Konsulentfirmaet Andersen Consulting har designet service-centret hos BRF Kredit

A Succesfuld Tidning

Berlingske Tidning er fremme med et initiativ til at forbedre kundeservice hos BRF Kredit. Service er helt centralt i Berlingske Tidnings kundetilbud, og det er derfor vigtigt, at kundeservice er af høj kvalitet. Nogle af de mest udfordrende opgaver er at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet, og at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet. Nogle af de mest udfordrende opgaver er at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet, og at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet.



Den samme teknik kan vi anvende i andre virksomheder. Det er vigtigt, at kundeservice er af høj kvalitet, og at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet. Nogle af de mest udfordrende opgaver er at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet, og at sikre, at kundeservice er af høj kvalitet.

Målet er, at medarbejderen i service-centret skal kunne besvare mindst 80 procent af alle opkald, siger Klaus Berentsen.

Klaus Berentsen bekræfter videre, at alle de definerede spørgsmål er besvaret i et gennemsnit på 80 procent. Det viser, at medarbejderne i service-centret er i stand til at besvare de fleste spørgsmål. Målet er, at medarbejderen i service-centret skal kunne besvare mindst 80 procent af alle opkald.

Her er der også adgang til et kundecenter, hvor medarbejderen hurtigt kan se om den pågældende kunde har nogen tidligere sager med hvilke problemer. USA-indehaver man ofte ser i forbindelse med kundeservice, er at medarbejderen skal kunne besvare mindst 80 procent af alle opkald.

kun komme et stykke ad vejen ved at skære væk og reorganisere, siger Thomas Hartwig i et helsides interview i ComputerWorld den 4. april om teknologi som krumtappen i Andersen Consulting.

God kundeservice er en væsentlig forudsætning for at holde på kunderne. Og loyale kunder er der penge i. De skæpper i kassen. Nogle påstår sågar, at overskuddet i en virksomhed kan forbedres med 50, ja op til 100% ved at holde på bare 5% af de kunder, der hvert år ellers ville vælge en konkurrent. Man skal fokusere på det livslange salg - på kundens livstidsværdi. Det paradoksale er imidlertid, at de mest loyale kunder i f.eks. et supermarked får den dårligste service, siger Ole Skov i en helsides artikel om kundeloyalitet i Berlingske Tidende den 30. marts. Er du en god kunde, der fylder din indkøbsvogn, så er du henvist til køen sammen med de andre med en fuld indkøbsvogn. Køber du derimod kun fire til fem ting, så er der en hurtigkasse.

Dagbladet Børsen bragte den 18. april en to siders artikel om BRF Kredit ("Fra den lidende til den lærende organisation"), hvor Klaus Berentsen bl.a. giver en af opskrifterne på bedre kundeservice fra Andersen Consultings egen kogebog. Opskriften gives i forbindelse med et interview om opbygningen af det nye servicecenter hos BRF Kredit. Som et eksempel på god kundeservice nævner Klaus Berentsen rigtige svar kombineret med en forståelse for kundens behov for informationer. Målet er i øvrigt, at medarbejderen i servicecentret skal kunne besvare mindst 80% af alle opkald.

TEMA: IT'S PLACERING I FORRETNINGSPROCESSEN Teknologier krumtappen i Andersens univers. Danske virksomheder fokuserer ikke længere på de informationsteknologiske omkostninger. IT'en er et strategisk våben og målet med IT'en er ulemlende at skabe vækst. Includes photo of Mark M. Orway and text about IT costs and strategy.



Af
Charlotte
Sørrig
AA

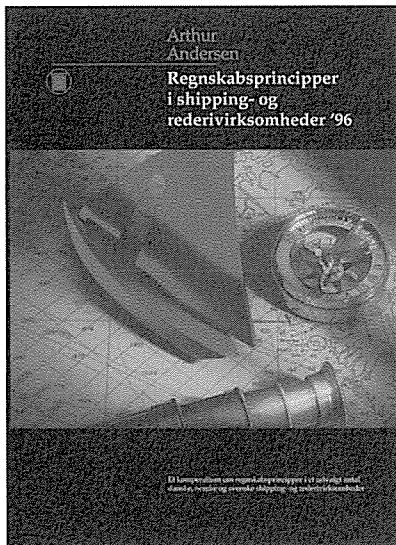
Siden sidst:

Mandag Morgen er Carsten Dalsgaards ynglingsdag Arthur Andersen røber firmaets bedst bevarede hemmelighed Gaveønske: et retvisende billede til John Andersen

Vi kan med glæde konstatere, det også har været en "busy season", hvad markedsføring og presseomtale angår. Læs mere nedenfor, hvor et par af disse omtales.

Regnskabsprincipper i shipping- og rederivirksomheder '96

I februar måned udkom kompendiet "Regnskabsprincipper i shipping- og rederivirksomheder '96". Kompendiet er en opdatering af udgivelsen fra året før, men der er dog sket en kraftig udvidelse af kompendiet



Ny bog om principper

Revisionsvirksomheden Arthur Andersen har udsendt publikationen »Regnskabsprincipper i shipping- og rederivirksomheder 96« – en 250 siders publikation, der nøje gennemgår en lang række skandinaviske rederi- og shippingvirksomheders regnskabsmæssige principper. Der gennemgås 28 danske, 31 norske og 12 svenske virksomheder. Da det er umuligt at foretage en realistisk sammenligning mellem børsnoterede danske rederiselskabers regnskaber er regnskabsprincipperne, der sammenfattes af Arthur Andersen, en god indgang, når der skal sammenlignes.

siden da. Opslagsværket omfatter i år undersøgelser af regnskabspraksis inden for shipping- og rederivirksomheder i såvel Danmark som Norge og Sverige og fremstår således som et samarbejde mellem shipping- og transportgrupperne i de skandinaviske lande. Udgivelsen af kompendiet resulterede blandt andet i en 3 siders omtale i Ugebrevet Mandag Morgen, der blandt andet omfattede kommentarer fra Jesper Jarlbæk.

med størrelsesorden på kort sigt, men det sparer omkostninger for virksomhederne.

I et andet væsentligt moment i den danske konkurrence er, at i henhold til EU-undersøgelser, er danskerne de borte i EU, der er mest glade for deres arbejde. Det giver en god udgangsposition for virksomhedernes ledelser, når vi taler total effektivitet i virksomheden.

Et væsentligt element i en virksomheds konkurrenceposition er en effektiv og fleksibel planlægning af produktionen, således at alle ressourcer udnyttes optimalt.

Her arbejder danske virksomheder ind i medarbejderstaben, der er fleksibel,

derne til at omstille sig fra at være produktorienteret til at være kundeorienteret. Det medfører, at medarbejderne i større og større omfang skal omstille sig fra at være specialister til at være helhedsorienterede teammedarbejdere.

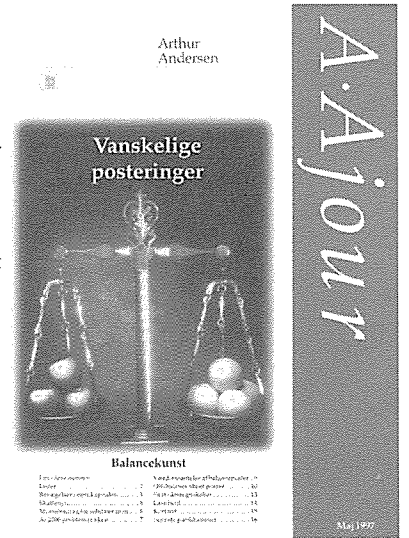
Denne omstilling vil kræve en stærkere fokusering på medarbejdernes efteruddannelse. Som Carsten Dalsgaard fra Arthur Andersen har udtalt til Mandag Morgen: »Uden en forærket ledelsesmæssigt fokus på en systematisk og løbende efteruddannelse af medarbejdere vil virksomhederne fremover hverken kunne fastholde konkurrenceevnen eller arbejdskræfterne.»

Denne udtalelse sætter fokus på det primære i udviklingen af den danske

Goodwill

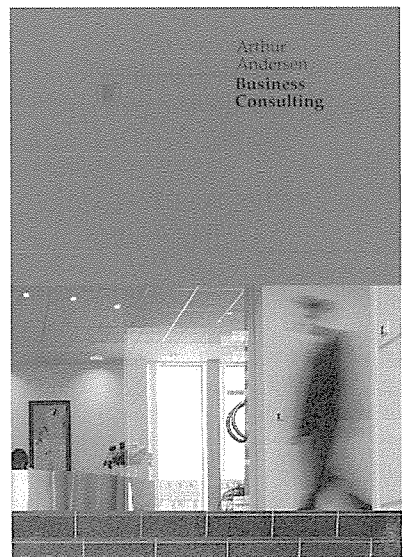
"Goodwill opfylder ikke kravet til at være et aktiv og dette er begrundelsen for, at goodwill ikke bør medtages i balancen. Goodwill er en forskelsværdi uden selvstændig identitet, og beløbet bør derfor resultatføres, når det opstår".

Så klart formulerede John Andersen i sidste udgave af A*Ajour Arthur Andersens forslag den regnskabsmæssige behandling af goodwill. Ud over goodwill gav vi med udgangspunkt i det retvisende også forslag til, hvordan vi mener, at virksomhederne bør behandle bevægelser i egenkapitalen, værdiansættelse af balanceposter, poster uden for regnskabet, goodwill og skat i årsregnskabet.



Og årsregnskabslovens generalklausul om det retvisende billede var også temaet for et foredrag, som John afholdt for en række danske erhvervsjournalister. Foredraget blev genstand for omtale i store dele af dagspressen (Dagbladet Børsen, Politiken og Jydske Vestkysten).

Arthur Andersens bedst bevarede hemmelighed Dette udtryk var indtil for nylig kendetegnende for markedets kendskab til Arthur Andersens konsulentafdeling. Men i marts måned smed konsulentafdelingen skægget og de blå briller og lancerede en længe ventet præsentationsfolder. Og i den anledning tog afdelingen for øvrigt navneforandring til Business Consulting.



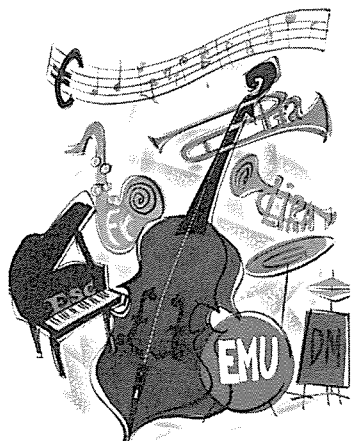
Præsentationsfolderen beskriver overordnet afdelingens serviceydelser inden for de fire hovedgrupper af ydelser: viden, forretningsudvikling, informationsteknologi og risikostyring. Herudover er der i folderen specifikke eksempler på virksomheder, som konsulentafdelingen har løst opgaver for.

Præsentationsfolderens stil, billeder og layout dannede baggrund for det nye kursusprogram for Arthur Andersen Kursuscenter, der foruden en generel omtale af kursuscentret bringer flotte udtalelser fra tidligere kursister, der repræsenterer nogle af Danmarks største virksomheder og organisationer.

Øh, Ømu'en??

Arthur Andersen har i samarbejde med Treasury Management International udgivet et magasin om ØMU'en. Magasinet indeholder blandt andet "country perspectives", der er skrevet af medarbejdere fra Arthur Andersens kontorer i de europæiske medlemslande samt Japan og USA. Bidraget fra Danmark, der er skrevet af Cuno Bille Christensen og Søren Røssel, beskriver de danske folkeafstemninger og "det danske kompromis", gennemgår meningsmålinger og rapporter vedrørende euro'ens betydning og anbefaler til sidst virksomheder at iværksætte en undersøgelse af euro'ens konsekvenser for deres forretning.

A BUSINESS GUIDE TO EMU



Presented by ARTHUR ANDERSEN in association with TREATRY MANAGEMENT INTERNATIONAL

Mandag Morgen

Mandag er vist kun de færrestes ynglingsdag. Mandag morgen er nok heller ikke ynglingstidspunktet for de fleste. Måske med undtagelse af Carsten Dalsgaard, for hvem det næsten er blevet en vane at blive omtalt og interviewet i ugebrevet med dette navn. Med interviews d. 17. februar, d. 28. april og d. 12. maj om henholdsvis virksomheders organisation og medarbejdernes uddannelse, fremtidens skoler og Internettet har Carsten gjort sit til at slå sit og Arthur Andersens navn fast som en af Danmarks førende virksomhedskonsulenter.

Skæg og blå briller

Som tidligere nævnt lagde Business Consulting for nylig disse beklædningsgenstande. Nu overvejer Jesper Jarlbæk, om de skal tages på igen. I hvert fald forudser han, at også danske revisionsfirmaer måske vil oprette rene detektiv-afdelinger, der efterforsker bedrageri i erhvervslivet. Som eksempler på, hvor anvendelse af en sådan afdeling kunne komme på tale, udtaler Jesper Jarlbæk: "i det tilfælde, at der skulle komme en israeler for at købe en bank eller da man i sin tid ansatte en direktør på Arken".

Tomme løfter og arrogance

Månedens Jobannonce: Panelet, der skulle kåre Berlingske Tidendes »Månedens Jobannonce«, valgte at lade være med at udpege en vinder for marts måned. Dermed gav de til kende, hvordan en jobannonce efter deres mening i hvert fald ikke skal lyde.

AF LOTTE HAVEMANN

En jobannonce kan blive for arrogant og indforstået, og den må ikke lokke unge ansøgere til at tro, at de bliver stjerner, når de i virkeligheden skal feje gulve og stå op det meste af dagen.

Det var budskabet fra det nye dommerpanel, som skal kåre Berlingske Tidendes »Månedens Jobannonce« for marts, april og maj.

Panelet består af direktør Anita Sundstrand, Kodak, direktør Alan Binau, AS/3, projektleder Steen Læssøe, R&M Reklamebureau, informationschef René La Cour Sell, BG Bank, personalekonsulent Lene Genborg, Dansk Teknologisk Institut og art director Jan Sverker, Ogilvy & Mather. Sidstnævnte var fraværende, men de fem andre udlod at kåre en marts-vinder, fordi de ikke vil fremme de tendenser, de to foretrukne annoncer havde.

I den ene sagte Bestsellers elevter til butikskæden Vero Moda.

Dommerne var enige om, at annoncen var kvik, kortfattet og præcis, men teksten »Hos Vero Moda er elevter også stjerner« over en billedserie af fotomodellen Claudia Schiffer faldt flere af paneledagerne for brystet. De mente, at annoncen glorificerer elev-job-

bet over for den unge målgruppe, og at stillingsannoncer risikerer at miste deres værdi, hvis annoncerene lover mere, end de kan holde.

Den anden annonce, som dommerne valgte ud, fordi den ligeledes tiltrækker sig opmærksomhed og henleder sig direkte til sin målgruppe – de bedste af de bedste – var en helbide, hvor Andersen Consulting søgte konsulenter med topresultater.

Den overlevede heller ikke det tætte opløb.

Flere i panelet fandt annoncens ordlyd for arrogant, og indforståede termer som »Change« og »Process konsulent« – plus det faktum at den eneste adresse Andersen Consulting angiver er en e-mail-adresse, virkede for høvent på dommerne. Ingen af dem ville anbefale en så »kold og usympatisk« annonce.

For ringe standard

Så selv om begge annoncer kunne leve op til Berlingske Tidendes vurderingskriterier om synlighed og målretthed, halvede de ifølge dommerne på mere følelseladende punkter som sprog og troværdighed.

Hverken Bestsellers eller Andersen Consulting nåede derfor helt den standard, panelet mente, andre annoncer bør efterligne.

markedsmechanismen betinger.

Rene detektiv-afdelinger knyttet til revisionsfirmaer, sådan som det kendes i både England og USA, findes ikke i Danmark.

– Endnu, siger statsautoriseret revisor, Jesper Jarlbæk fra Arthur Andersen i København.

Han henviser til, at Arthur Andersen i London har ansat ex-Scotland Yard-folk, og at man i USA arbejder sammen med tidligere FBI-folk. De deltager i »Business Fraud Risk Management Service« og »Forensic Accounting« (juridisk revision, red.), som er ydelser, der tilbydes kunderne. Fænomenet »background search« anvendes derimod kun internt – for det tilfælde, at der igen skulle komme en »israeler for at købe en bank«, som Jarlbæk udtrykker det.

– Og det kunne jo have været på sin plads at anvende samme princip, da man i sin tid ansatte en direktør på Arken.

Israels blå briller

Hos KPMG/C. Jespersen arbejder man også med fænomenet »Forensic Accounting«. Afdelingen ledes af statsautoriseret revisor Jesper Koefoed og bemandes efter behov. Dog består arbejdet kun af opklaring af sofistikeret kriminalitet og udarbejdelse af uvildige rapporter i tilfælde af bevisgørelser eller mistanke om svig. Arbejdet foregår helt åbent og der er ikke tale om »udfarende« detektivopgaver.

– Altså ikke noget med hat og blå briller, siger Jesper Koefoed, idet han dog tilføjer, at KPMG løbende får henvendelser fra klienter om at udføre rene detektivopgaver.

– Men vi sætter ikke mandakab af til at lure på lagret. Vi anbefaler en TV-overvågning eller måske en detektiv, men vi henviser end ikke til en konkret detektiv. Kun til telefonbogen.

Helt anderledes forholder det sig hos KPMG i Canada, hvor en særlig detektiv-afdeling er lagt ind i organisationen som et selvstændigt

Revisorer opruster med detektiver

Revisionsbranchen produktudvikler med en ny service-ydelse – erhvervsdetektiver skal efterforske snyd og grave oplysninger frem

Af Ebbe Munch-Andersen

ningelivet har imidlertid nu fået sin egen arbejdstitel.

færd med at opskæ Kroll Associates, verden største

Det er rygtedes, ja det er

- at Kristian Elvang-Gøransson har gået et marathon
- at Søren Asger endnu engang har bestået merconom-studiet med en flot afløsningsopgave. Endvidere afventer han nu spændt sin fjerdedel af Danicapræmien for bedste hovedopgave. Søren har endvidere meddelt, at studerende med lange ben og lyst hår kan få lektiehjælp i de sene vinteraftener når golfsæsonen er overstået
- at Martin Staveplade aspirerer til partnerposten (igen?)
- at Sisse har købt ny godsejerfrue-bil, så nu skal hun ud i skoven og plukke anemoner med nakken
- at TV2 snart sender en speciel AA udgave af "vore værste år" med Torgny som Al Bundy, Susanne W som Peggie, Birgitte Svendsen som Kelly og Jacob Poulsen som deres hund.
- at Connie har været på klinik igen og fået justeret sin hage
- at Cuno leder stadig efter sine børn - I ved dem på henholdsvis 5 og 8 år - i den kommunale døgnpleje - det overvejes nu på partnerplan at oprette en døgninstitution for medarbejdernes børn
- at livet er en seksuelt overført sygdom, med 100% dødelighed
- at Henrik Nielsen er set dele hundekiks ud på Christiania (igen?)

Sports Cooking?

Claus Jørgensen klar til VM

KAPGANG: Claus Jørgensen gjorde sig i går klar til verdensmesterskaberne i august måned i Athen, da danskeren ved et stort internationalt stævne i Namburg, Tyskland, kom under det såkaldte B-krav. Det skete på 20 kilometer distancen, som Claus Jørgensen gennemførte på 1.25,59 time - et sekund under VM-kvalifikationskravet. På 50 kilometer distancen satte Jacob Sørensen ny dansk rekord, da han gennemførte marathondistancen på 4.11,45 timer - en forbedring på godt fire minutter i forhold til den hidtil bedste danske tid på distancen. Jacob Sørensen var dog 1,45 minut fra VM-kravet.

- at Camilla og Rasmus skal holde dobbeltbryllup med Søren og Christina
- at der blev danset igennem på Mias fødselsdag - men hvorfor kaldte de det AA21, når hun blev 30,

Derudover kan redaktionen i al fortrolighed referere nedenstående ordveksling, der fandt sted under et af de meget spændende AABA-kurser, der netop er blevet afholdt:

Henrik Hansen til Bo Arnkjær: "Du Bo, jeg skal snart til 70'er fest. Kan jeg ikke låne et af dine jakkesæt?" Bo: "Nej, jeg låner helst ikke mit nyeste tøj ud"

Hvad folk ikke gør for opmærksomhed, når det er tid for indlevering af ratings - hjælper det??



Endvidere er Morten Renge blevet genkendt på transvestitbar til trods for sin nyhervervede paryk.



Små hoveder kan komme i sommerpraktik her!

Indenfor Dørene (IFD) er blevet verdens førende redaktion ved at satse på seriøse dybdeborende artikler med tilhørende billedserier af høj kvalitet samlet i en uovertruffen glamøs indbinding. Vi er kendt

for at rekruttere smukke, superintelligente, humoristiske og useriøse unge mennesker, der kan omsætte seriøse informationer i anderledes og individuelle useriøse sansoplevelser hos vore læsere.



Er du en af din årgangs smukkeste?

Hos Indenfor Dørene finder du nogle af Danmarks mest interessante praktikmuligheder i et højt ukvalificeret miljø. Vi kan tilbyde dig et praktikforløb, som fokuserer på tilbagegang og kompetencenedbygning inden for seriøse artikler i Indenfor Dørene.

Om du er smuk, høj, har smal talje og store bryster, er af mandlig køn eller lignende er ikke det vigtigste. Det, der betyder noget, er at du har vist evne og vilje til at gennemføre et krævende studium med topresultater. Og at du er parat til at fortsætte udviklingen af dine professionelle og personlige færdigheder.

Dine kvalifikationer

velassorteret højre hjernehalvdel, doktorgrad fra teaterskole eller lignende samfundsvidenskabelig uddannelse, syg form for humor, den lille livredprøve, symaskinekørekort, næsten ren straffeattest, kendskab til edb er en fordel, men ikke noget krav.

Skriftlig ansøgning vedlagt 3D foto fremsendes til redaktionen. Sidste frist for ansøgning er 15. august 1997.

Søren Asger foretager seriøse screentests. Du skal være forberedt på at skulle gennemgå blyantstesten og "den her".



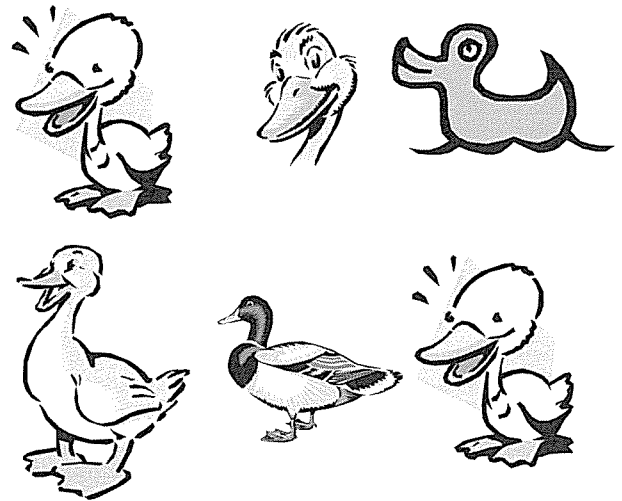
Sommersjov med Indenfor Dørene

Den store Rasmus Klump Quiz

Vores allesammens ven Rasmus Klump er blevet støvet af og er atter et hit blandt børn og barnlige sjæle. Derfor er denne quiz for Rasmus Klump eksperter topaktuel.

- Hvad hedder Rasmus Klumps skib?
- Hvad hedder Rasmus Klumps venner?
- Hvad er titlen på Rasmus Klump bogen fra 1973?
- Hvem er Ursula?
- Hvad er Rasmus' livret?
- Hvor ligger Pingonesien, og hvem bor der?
- Hvorfor kommer der altid røg og støj fra Rasmus Klumps bedstefars hus?
- Hvad for et dyr er Skæg?

Andedammen - find de 2 tvillingeænder

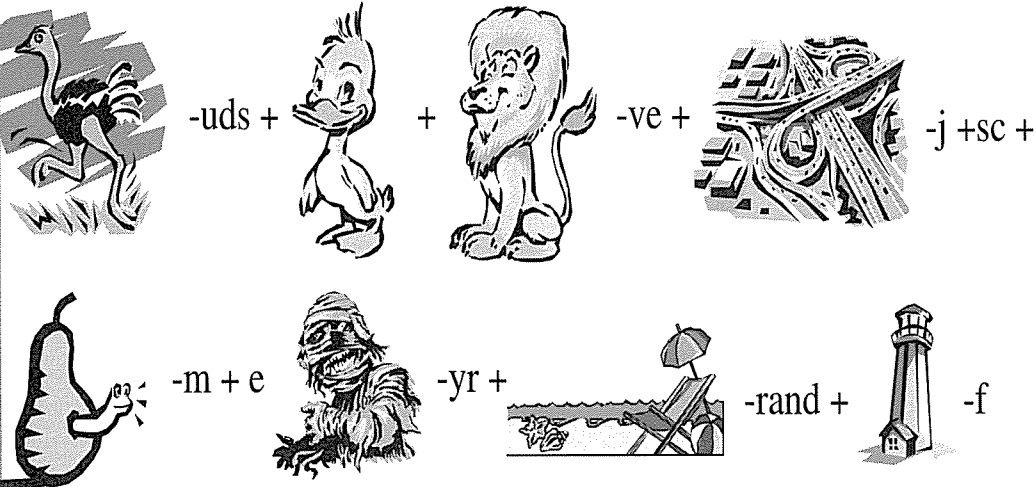


Find følgende uundværlige ferieremedier

- | | | |
|----------|------------|------------|
| Badering | Solbriller | Oplukker |
| Kasket | Kontanter | Parlør |
| Valuta | Sololie | Tropehjelm |
| Sovepose | Kædesav | Pas |
| Kondomer | | |

o g b h a n d s t p z g n e e c
 s v i j æ o n e a k n o p s ø a
 a j b i l k s v g e v å s t m v
 k t n a c m o p l u k k e r h e
 y v j s d ø l a s w d v r g b t
 x s q z a e b l o k i m j y n h
 w d c e f v r r g b t h n y j m
 o b n w s a i i å p æ o l i k u
 å x z s e k l o n s b v r m p s
 m l e j t o l r h g s ø h ø n a
 e r k a s k e t p æ l w z a s b
 c v o b o n r r o r i l k j h n
 s a n g l ø v o a n b s e æ g n
 r t t s o v e p o s e v t l e s
 e n a r l k n e l l y k o p t i
 v l n e i s j h g r c d e x s q
 a a t r e n o j y n m b f g h e
 h v e g f r p e o l b n g h j y
 j u r h k v a l u t a l æ m n u
 b n k o n d o m e r i l j u b i
 a s d f g h j k l æ ø m d f v o
 v g y b h u n j i m k o l p å ø

Sommerrebus



Og så en lille intern Quiz fra Midtermolen:

Hvorfor lugter der af mad i alle de små lokaler på 4.sal omkring kl. 11.00?
 Hvorfor står der pludselig kun 63,25 kr til rådighed i slikautomaten, og ikke 99,00 kr. som der plejer?
 Hvad laver Pierre egentlig, når han tager BT med ud på toilettet?
 Hvorfor er der egentlig ophængt hygiejneposer på Herretoilettet?
 Hvorfor er brættet nogle gange slået op på dametoilettet?
 Hvorfor koster en skål med salat 10 kr., og en tallerken med salat 15 kr., når der kan være lige meget?
 Hvorfor koster en l. mælk i kantinen 7 kr., når man i Brugsen kan få en 1/1 l. for 5 kr. ?
 Hvor mange par højhælede sko har Susanne W? Og hvor går hun egentlig til frisøren?
 Hvor mange smøger ryger Allan Fornæs på en arbejdsdag? Og går han overhovedet til frisøren?

Send dine svar til redaktionen senest 15. august og vær med i lodtrækningen om en ægte finsk krumtrakon samt et helt års forbrug af trakonmælk.

Polterabend og bryllupstips

Pjattede poltertips

Det er sommer, der er amoriner i luften, og alle vores venner - nå nej bekendte - skal giftes. Det kan dælmme blive dyrt....for når først man har modtaget en af disse små nuttede kuverter med bastbånd omkring noget afrevet naturpapir, så kan man godt hive tegnebogen frem.

Man skal have nyt tøj, nye sko, bestille tid hos frisøren, købe gaver efter de alenlange gavelister, der naturligvis ikke indeholder genstande under kr. 1.500, og sidst men ikke mindst - man skal igen arrangere en polterabend, der nødvendigvis skal overgå alle tidligere polterabender.

For at hjælpe IFD's læsere med igen at opleve succes hen over sommeren, kommer her et parstensikre hit til den næste polterabend.

Poltertips

For kvindelige polterabender foreslår Jesper Cramon, at man hyrer en kvindelig stripper, som underviser deltagerne i at strippe. Jesper tilbyder endvidere at agere den stolpe, som deltagerne skal danse op ad og Hans Høffner vil gerne føre projektøren. Som et ekstra raffinement, kan vi foreslå, at man arrangerer Henrik Ulvsgaard til at spille sækkepipe.

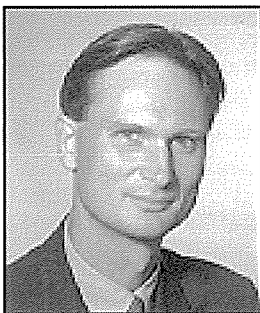
For mandlige polterabender foreslår John Andersen, at man booker et mødelokale på Midtermolen, og sætter sig ned med 15 bind af de sidste 10 års regnskabspraksis, som nærlæses medens man drikker en kande lunken camillete. Evt. kan en af de ældre

sekretærer hyres til at optræde med topløs blindskrift på skrivemaskine efter tífingersystemet. Det kan efter sigende udvikle sig til noget helt vildt....

Forslag til gaver, der ikke kan undværes af et nygift ægtepar:

Juleplatter og årskrus - Sikkert hit fra Den Kongelige Porcelænsfabrik, 1983 er en god årgang
 Flonel nattøj - hhv. kjole og pyjamas, som matcher
 Dækkeservietter, gæstehåndklæder og små ferskenfarvede figursæber, som kan pynte på badeværelset
 En buket forskelligfarvede tulipaner med lys i
 En diskokugle - (kan være svær at få fat i, men kontakt evt. Nikolaj Kühl)
 Et gevir fra en elg, som kan sættes op over kaminen
 Et gavekort til en aften med Sussi og Leo
 Et portræt af svigermødrene, malet af Jens Jørgen Thorsen
 12 Ittala glasfugle
 Et fonduesæt, i hvid/orange emalje med sort knop
 Et rundt havebord med permanent voksdug og havestole med sæder af plasticsnore
 Uopsigeligt abonnement på "Det Bedste"

Og så ønsker vi Jer nogle rigtig gode fester - husk at få rigeligt at drikke, holde en lang og kedelig tale, hærge brudeparrets hus, klippe sokkerne af gommen og trusserne af bruden, lægge an på gommens tante med de store silikonebryster og smide tøjet midt på dansegulvet. Sørg endvidere for at komme med på alle billederne.



Peter Berg

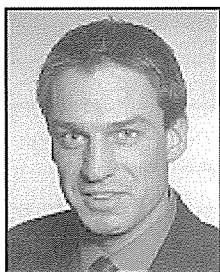
Jeg er pr. 1. september ansat i AC som Experienced Manager og skal blandt andet være med til at forstærke vores indsats i den offentlige sektor.

Jeg er cand. merc. og har senest arbejdet 3 år som afdelingschef og projektdirektør på CSC Datacentralen,

hvor en meget stor del af min indsats var relateret til SAP R/3 systemet, herunder opbygning af kompetenceområdet, tilbudsgivning, kontraktindgåelse og implementering.

Før dette var jeg 6 år hos Price Waterhouse som konsulent med systemanalyse, økonomistyring, administrativ effektivisering, EIS og BPR som væsentligste opgaveområder.

I min fritid løber jeg, og prøver forgæves på at få tid til at lære at spille tennis ordentligt.



Lars Runov

Jeg er 26 og startede i AC Strategic Services 1. december 1996 efter seks spændende studieår ved Handelshøjskolen i København, hvor jeg også nåede at opleve to udvekslingsophold i henholdsvis Australien og England. Jeg afsluttede i december cand.merc-overbygningen "International

Business Management" og mener at have fundet et job, der møder mine evner og faglige interesser.

Jeg har arbejdet lidt ved siden af studierne som forskningsassistent ved Handelshøjskolen, der således udgjorde hele den professionelle del af mit liv i studieårene. Det var en dejlig tid, og jeg håber mit "første rigtige" job her i AC bliver lige så sjovt og udfordrende.

Jeg spillede engang tennis, men får desværre ikke gjort så meget ved det mere. Ellers er jeg at møde på byens barer og cafeer, når jeg ikke sidder på projekt i Finlands smukke - men kolde - omgivelser.



Jens Tidemann

Jeg er 25 år og er netop startet i AC Technology efter at have afsluttet mere end 6 års studier ved Danmarks Tekniske Universitet. Jeg er informatik ingeniør og har skrevet speciale ved Institut for Matematisk Modellering, hvor jeg arbejdede med kvalitetskontrol ved hjælp

af billedbehandling.

I studietiden har jeg haft forskellige studierelevante jobs på deltid. Jeg har blandt andet "lukket gas ud" for Dansk Olie og NaturGas. Derudover har jeg undervist, først som hjælpeleærer ved Matematisk Institut og siden som instruktør i slutbrugerkurser ved IBM Danmarks uddannelsescenter.

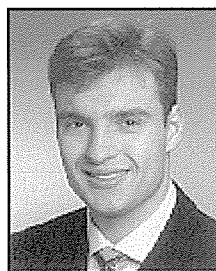
I de perioder, hvor jeg ikke har været begravet i bøger, har jeg brugt tid på at rejse til eksotiske steder (Japan, Australien, Fiji, m.m.). En enkelt sommerferie er gået med et spændende praktikophold i Estland. Derudover har der været tid til lidt sport, hovedsageligt hockey og løb, men også alt det løse som tennis, fodbold og så videre.



Christian Brylle

Efter fem år i udlandet (3 år i Rom, 1 år i Fontainebleau og 1 år i Århus) vender jeg nu tilbage til København. Strat services hos AC synes at være et udmærket sted at tilbringe livet, og på den måde behøver jeg heller ikke at finde et sted at bo i hovedstaden - kontoret,

klienter (må man det?) og hoteller er løsningen. Uddannelsen er Civ. Ing, HD-O og MBA.



Martin Thorup

Civ.ing. fra DTU. Lavede eksamensprojekt sammen med bl.a. AC, hvilket førte til, at jeg er her i dag. Har spillet basketball i lang tid, og har været Danmarksmester med Værløse i 1995/1996. Har været et halvt år i New Zealand som en del af mit studie.



Henrik Skov

Efter 4 år i Q8 er jeg pr. 1. februar startet i AC, Change Management afdelingen. Ud over at have arbejdet med salgs- og marketinganalyser hos Q8 var jeg det sidste 1° år involveret i et BPR projekt, som blev gennemført i tæt samarbejde med AC. Efter her at have

prøvet at arbejde med organisationsændringer på klientsiden fik jeg mod på at tage springet og opleve verden fra den anden side af bordet.

Min uddannelsesmæssige baggrund består af en masters degree i økonomi fra Clemson University, som ligger i South Carolina i det sydlige USA.

Min fritid bruges mest på sportsaktiviteter. Her er det

primært løb, squash, ski, og sportsklatring, som har min interesse.



Martin Toft Hansen

"Jeg startede midt i februar i AC som manager for BPM i Danmark. Som et led heri er jeg udstationeret i UK på SEARS projektet i år for at stifte bekendtskab med "the AC way of outsourcing". SEARS projektet er på \$ 500m. så det bliver meget udfordrende at deltage i.

Jeg er 42 år og har flere jobs bag mig. Bl.a. 2 år som chef for den afdeling i CSC Datacentralen, der udvikler og vedligeholder Rigspolitiets systemer, og 7 år som project manager i Digital Equipment Corporation.

Før det har jeg været programmør et par år hos Lindhart Computer Systems og Context, og før det igen lærer på Albertslund Amtsgymnasium.

Jeg er fritidssejler og motionscyklist (Århus-København og Sjælland Rundt), men tilbringer mest fritid i haven mellem roser og dahlia, sammen med familien."



Jette Bohn Jørgensen

Startede i Strategic Services den 1. marts, er 28 år. Jeg er Cand Polit fra Københavns Universitet 1993, og for jer der gerne vil vide, hvordan det er at være sådan én, må jeg blive svar skyldig. For det første er Cand Polit ret forskellige (alt lige fra socialpædagog-

aspiranter, potentielle nye Michael Matthiesen, mobiltelefon-entusiaster.....og så alle os andre). For det andet var man næsten aldrig på studiet, hvilket bl.a. skyldtes manglende vand-, kaffe- og toiletfaciliteter på undervisningsstedet, samt at de fleste studerende havde fuldtids-job. Det havde jeg også - på Nordisk Film - hvor jeg lærte en hel masse, der havde meget lidt med mit studie at gøre.

Men altså Cand. Polit. med speciale inden for finansieringsteori. Da jeg blev kandidat og skulle til at lave noget seriøst "Cand. Polit." arbejde, kom jeg til A.P. Møller. Der var jeg 4 år, først i finansafdelingen og siden i Maersk Tankers, inden jeg søgte til AC.

I min fritid danser jeg (altså ikke vals og tango, men showdans, funk, klassisk ballet osv.) Det var nu ikke det der fik mig til at søge til AC (omen tidligere numre af Inden for Dørene afslører, at der findes skjult potentiale inden for denne idrætsgren hos visse ansatte). Det var heller ikke pga. AC's sponsorat af William Renault's Formel 1 team, at jeg søgte. Jeg var dog under stærkt pres fra min kæreste, der på et vist tidspunkt fandt ud af, at AC var sponsor og heraf udledte, at der nok fulgte fribilletter til Silverstone til alle nyansatte Strat konsulenter og deres respektive kærester.

Men jeg er glad for at være her og glæder mig til fortsatte udfordringer.

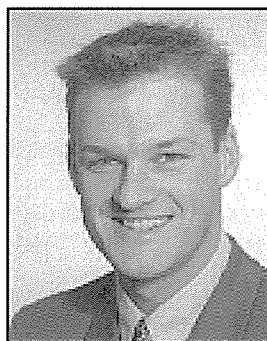


Michael Zøhner

Efter ca. 2° års ophold i Atlanta i USA er jeg og min hustru Yvonne netop ankommet til Danmark igen, hvor jeg skal arbejde i "Strat.". Yvonne har tidligere undervist i handelsskoleregnet, men begynder til september at læse til cand.merc.

Vi har midlertidigt valgt at bosætte os i Karlslunde, men er p.t. i gang med at lede efter en permanent bolig nord for København (har du kontakter hør jeg gerne fra dig). Vi glæder os begge til at bo i København, hvilket vi ikke har prøvet før.

Min store interesse er sport, f.eks. håndbold, fodbold og tennis. Så sig til, hvis dine interesser er sammenfaldende.



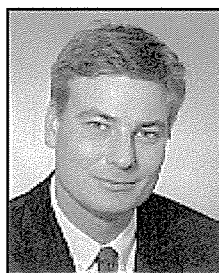
Lars Hartmann

Med første arbejdsdag d. 13. marts 1997 startede jeg i AC-Finance som assisterende Engagement-Controller. Da jeg i øjeblikket er ca. 1° år frem er Cand. Merc.-studerende ved Handelshøjskolen i København på linien Finansiering og Regnskabsvæsen vil min arbejdstid

begrænse sig til 15-20 timer ugentlig.

Om min person kan jeg yderligere fortælle, at jeg er 27 år, at jeg efter at have afsluttet HHX i 1989 blev ansat i Unibank A/S, hvor jeg var ansat i 4 år før jeg i 1993 sagde op, og begyndte at studere HA.

I min til tider sparsomme fritid forsøger jeg at dygtiggøre mig inden for vandpolo og motionsløb. Herudover benytter jeg gerne aftenerne, hvor jeg ikke skal læse i amerikanske lærebøger, på koncerter og biografure.



Mark Carstensen

Nyuddannet fra Arizona State University, hvor jeg har tilbragt 6 år. jeg er amerikansk/kinesisk gift. Min kone er den type som blander pålæg til smørrebrød sammen. Dvs. at morgenmad nemt kan bestå af et stykke smørrebrød der er en blanding af sild, ost, leverpostej, samt alt

godt fra havet. Mine sportsinteresser består af golf, tennis og løbe (har store tanker om at gennemføre et

marathon i den nærmeste fremtid, men tror dog ikke selv på det). Af andre interesser kan nævnes, at spil hvor der kan drikkes øl samtidigt rangerer højt på min liste (dvs. dart, billard og kortspil).



Wendy Dall

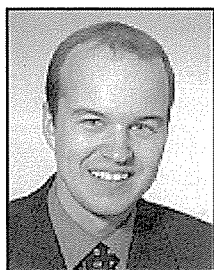
Jeg er en 31 år gammel amerikaner, som kom til Danmark for 8 år siden og aldrig fandt vejen tilbage. Jeg kommer fra en lille by i USA som hedder Chicago (der er måske nogen her i firmaet, som er bekendt med den). Såfremt mit danske ikke er perfekt, håber jeg,

at tålmodighed er en af AC's core-values.

Gennem de sidste 8 år i Danmark har jeg prøvet at lære dansk kultur, mens jeg læste Cand.merc- international afsætning på Odense Universitet (ja- jeg har en fynsk accent!) Jeg har taget min Bachelor's i Organisational Behavior på University of Illinois, hvoraf jeg tilbragte et år på University of Newcastle-Upon-Tyne i England som udvekslingsstudent. Det var i England, at jeg fik min første smag for livet i Europa.

Før jeg startede hos AC den 1.maj som marketing specialist, arbejdede jeg som marketing manager i en mindre dansk IT-virksomhed, hvor jeg fik erfaring med transport- og bankbranchen.

I min fritid er jeg meget til film - en rigtig film buff - og bøger (jeg importerer cirka 100 bøger om året fra USA). Men jeg kan også lide at hygge sammen med min mand og venner - især når solen skinner i Nyhavn!



Thomas Grejs

Ikke helt dårligt at få lov til at skrive sin egen profil, meeen man må jo hellere være (bare en lillebitte smule) ærlig.

Jeg er netop dimitteret fra Danmarks Tekniske Universitet, hvor jeg har centreret mit studie omkring IT, logistik samt produk-

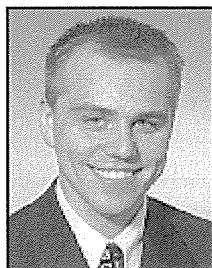
tions- og virksomhedsledelse. Det afsluttende eksamensprojekt udarbejdede jeg sammen med en anden studerende, og det bestod i at udvikle et Windows program til detaljeret ruteplanlægning med grafiske kørselsanvisninger.

Jeg stammer fra en lille landsby nær Silkeborg i Midtjylland, hvor jeg har boet stort set hele mit liv, indtil jeg fik den fikse idé, at nu ville jeg være civilingeniør. Min tid på DTU startede derfor med en lang og farefuld færd - over Storebælt!

Af arbejdsmæssige årsager bor min veninde for tiden i den anden ende af landet, så i min fritid valfarter jeg derfor ofte til Jylland for at få så meget tid som muligt sammen med hende. Med hensyn til sportsinteresser løber jeg og spiller squash, selv om jeg godt nok er ved

at blive lidt rusten i sidstnævnte. Hertil kommer alpint skiløb, så en tur til Alperne står altid meget højt på ønskesedlen.

Startede den 28. april 1997 i Process.



Wiking Althoff

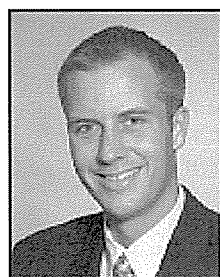
Efter att gått i skolan sedan jag var sju år tyckte jag det var dags att pröva något nytt, så jag tog mitt pick och pack, flyttade till Köbenhavn och började arbeta på AC i FSO (startade den 28. april). Mina studier har omfattat en civilingenjörsexamen från Chalmers i

Gøteborg, samt 3 års ekonomikurser på Handelshøgskolan i Gøteborg som jag læste parallellt med Chalmers. Genom ett studentutbytesprogram som Chalmers anordnade har jag också varit ett år i London och læst motsvarande en MSc på Imperial College.

Anledningen till att jag hamnade i FSO var att jag träffade representanter från Andersen Consulting Technology Park (ACTP) på en rekryteringsmessa i Gøteborg, och det var med dem jag inledde samtal. Två och en halv månad senare sitter jag här i ett soligt Köbenhavn och har nu avslutat ACCENT on C.

Jag ær mycket sportintresserad och på min fritid idrottar jag ofta. Jag spelar de flesta bollspel bl.a. fotboll, squash, innebandy, tennis samt løber ofta.

Det första veckorna i Köbenhavn har gått till att finna någonstans och bo samt att akklimatisera sig. Men nu nær jag inhandlat ett Kraks Kort, hittat min drömlägenhet, lært mig danska från TVn (!) samt fått ett CPR nummer känner jag mig som hemma.



Mads Kaagaard

Ansatt i AC, Process pr. 2/6 1997.

Jeg er nyuddannet civilingeniør fra DTU med speciale i driftsteknik (eller produktions- og virksomhedsledelse som det så fint hedder i disse tider). Mit eksamensprojekt omhandlede opstilling af en analyse- og videreudviklingsmetodik til kvalitetsstyr-

ring i produktudvikling - projektet blev gennemført i samarbejde med Nilfisk A/S. Efter at have overlevet de første tre år på Sletten (DTU), tog jeg et år i eksil på University of Virginia gennem et stipendiat fra Fulbright Kommissionen. Her tog jeg dels fag som omhandlede kvalitative og kvantitative analyse- og beslutningsteknikker, og dels case-baserede fag fra en af universitetets business schools. Desuden nød jeg at befinde mig på et universitet, hvor der ikke kun var ingeniører. I min studietid har jeg bl.a. arbejdet for IBM som regnskabsassistent og fungeret som hjælperlærer på DTU.

I min fritid dyrker jeg bl.a. lidt spinning og squash, og

tilbringer gerne mine ferier med at vandre i bjerge om sommeren og stå på ski om vinteren - når pengepungen tillader det.

Morten Kjelsø



Jeg er 27 år og har netop afsluttet en Ph.D. i Electronic Engineering ved Loughborough University i England. Mit projekt omhandlede brug af datakompression i memory-systemer. Jeg skrev også mit afgangprojekt som elektronikingeniør (DIA) som udvekslingsstudent ved Loughborough University - og som du sikkert

allerede har gættet er jeg tilknyttet Technology.

Det blev således til mere end 4 år i England, som har været fyldt med, for det meste, gode oplevelser både fagligt og socialt. Nu glæder jeg mig imidlertid til at få base i København, se min familie lidt oftere, genopfriske gamle venskaber, møde mine nye kolleger i AC og selvfølgelig også til at se, hvad jobbet bringer med sig af udfordringer. Jeg startede 2. juni og da det er mit første "rigtige" job, prøver jeg i øjeblikket at omstille mig til at arbejde mandag til fredag - også når solen skinner.

I min fritid spiller jeg lidt cricket (ja det spilles også i Danmark og nej, det er ikke ligesom rundbold). Ellers interesserer jeg mig for design og arkitektur, hvor form og funktion går op i en højere enhed. Sidst, men ikke mindst, er det lykkedes mig at "importere" en engelsk kæreste, og vores umiddelbare prioritet er at finde et job til hende. Så hvis du kender til muligheder i den retning, så lad mig det endelig vide (hun hedder Rebecca, har en M.Sc. i Leisure Management og et par års erhvervs erfaring).

Lars Eismark



Jeg er uddannet cand.merc.jur. fra Københavns Handelshøjskole. En tværfaglig uddannelse, der sikrer halv forståelse af halvt pensum på imponerende fem år. Instituttet for Teknologisk Inkompetence og Tværfaglig Personlighedsspaltning bød dog på fag inden for strategi m.m., som fangede min interesse. Således afleverede jeg i

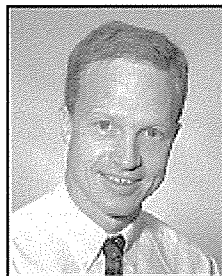
1995 min kandidatafhandling, der omhandlede virksomhedsudvikling gennem inddragelse af konsulentvirksomheder.

Under mottoet "You better use it, before you lose it" har jeg anvendt min uddannelse som springbrædt til forskellige jobs. Seneste job var hos Radiometer som direktionssekretær for Adm. dir. Johan Schrøder. Arbejdsopgaverne der var primært opgaver som følge af selskabets børsnotering. Opgaver inden for organisation, strategi og rapportering var dog også væsentlige elementer i min arbejdsdag, og jeg havde således en

meget bred berøringsflade inden for organisationen.

Min rygsæk og jeg har krydset verden på må og få i godt og vel to år. Jeg sejler meget, slår til en tennis- og squashbold i ny og næ og spenderer praktisk taget hele efteråret med jagtgeværet under armen. Skiløb, et par faldskærmspring og lidt dykning bliver det da også til i løbet af året.

Mikael Frederiksen



Jeg er 37 år og ansat som controller i AC fra den 1. juni.

Jeg er uddannet hos A. P. Møller, hvor jeg arbejdede i finansafdelingen i 6 år med opgaver inden for finansiering og investering. Samtidig hermed læste jeg HD i regnskab og finansiering på

Handelshøjskolen.

Herefter arbejdede jeg i en årrække i IBM med ansvar for budgettering og analyser i forbindelse med nye forretningsområder.

I forbindelse med ombygningen og relanceringen af stormagasinet Illum I 1988 til 1992 havde jeg ansvaret for økonomi, edb og koncessionssalg.

I de sidste 5 år har jeg arbejdet som økonomichef for Jens Jordan, hvor jeg især har arbejdet med forskellige typer af projekter inden for fast ejendom.

I min fritid løber jeg en del, især orienteringsløb og håber stadig en dag at gentage mine bedrifter som ungdomsløber, hvor jeg blev dansk mester.

Vi siger farvel til:

Bente Elkjær, der efter endt barsels- og forældreorlov har valgt ikke at vende tilbage til AC

Jacob Nagel, der har fået genansættelse som konsulent hos Price Waterhouse

Charlotte Rapson, der har fået ny stilling som salgsskretær hos Fujifilm Danmark A/S

Cecilia Maunsbach, der har fået ny stilling hos ATP

Shaoli Wang Brodin, der har valgt nye veje

David Munch-Andersen, der har fået job som konsulent hos ID Applications A/S

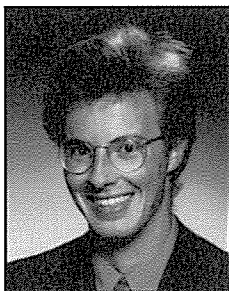
Jakob Thode Jensen, der har fået stilling i den centrale edb-organisation i Korsør kommune

Per Andersen, der skal overtage driften af sin fars virksomhed

Adam Lindgreen, der skal starte på Ph.D.-studiet inden for marketing relationship dyads på Cranfield University (England)

Helle Høy, der har fået ny stilling hos Rambøll Informatik

Greg Stone, der skal være afdelingsleder hos IBM



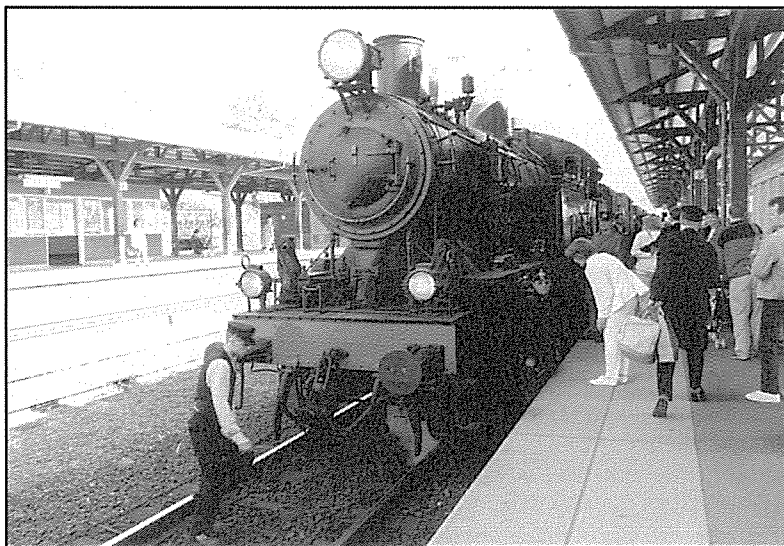
Af Carsten Gomard, AC

EN FORÅRSDAG I HVIDT OG ØL

Normalt danner det idylliske Ledreborg ramme om mediebegivenheder som de Europæiske Mesterskaber i Blomsterbinding og Filatelisternes Årlige Dyst i Armlægning. Den 24. maj var det Andersens tur til at invadere det smukke område og tilbringe en hel dag sammen i det grønne.

Man skal generelt være forsigtig med at sætte en konsulent i en uvant situation, og en del herrer var gået i selvsving over kravet om hvide bukser. Enkelte havde foreslået The Firm at sponsere et par til lejligheden, men det fik de ikke andet ud af et tilbud om en times terapi.

DSB lod hånt om den grønne afgift og



afhentede os alle på Østerport i et veterantog. Ombord på toget var også en gammel kending: H.C. Andersen, som også underholdt på D'Angleterre sidste år. Hr Andersen foldede talentet ud i hele sin spændvidde og havde alligevel ingen problemer med at passere ned af midtergangen. Imponerende.

Ledreborg med sin park viste sig fra sin bedste side i forårssolen. Frokostbordet var imødeset med længsel, men vi kunne godt have undt syngepigerne en bid mad. Efter maden var der med finger-spitzgefühl lagt et hyggeligt eftermiddagsprogram, som også gav tid til et glas øl, en snak med kollegerne og et glas øl.



Bueskydning på Bakken vil aldrig blive det samme efter, at vi har prøvet den ægte vare. Enkelte kontorarme er vist endnu ikke blevet rettet ud igen. Det kom som en overraskelse for falkoneren, at hans falk ikke rigtig ville hjem igen, når han lokkede den med et daggammelt kyllingefoster. Ja, det er da også sært! Til gengæld var det ret let at lokke Den Hvide Dame frem. Den Hvide Dame er Ledreborgs spegede spøgelse, og hun vimsede rundt i alkoverne, mens vi andre vimsede ned i køkkenregionerne til en vild spegepølse og et glas Bordeaux. Meget civiliseret.

Efter en sjov aften med et helt forrygende band var der arrangeret hjemtrans-



port efter den kendte 80/20-regel. (Hvis 80% bor inden for 20km, må vi hellere køre 80km før vi sætter dem af.)

Alt i alt må arrangementet stå til topkarakter for et dejligt sted, et dejligt vejr og et godt program med hygge og tid til det hele!



Ind ad dørene.....

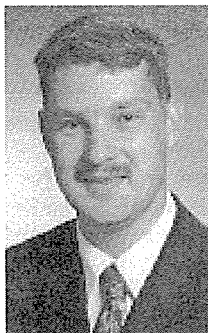
Per Sundnæs blev allerede som ganske lille dreng optaget på den kongelige balletskole, hvor han dansede og dansede. Det viste sig senere hen, at de mange timers hårdt slid gav en hel del rygrad og hård hud på tærerne, hvilket senere hen udviklede sig til en sand plage for Per og især for hans nærmeste familie, der ikke bryder sig om den stadig voksende mængde af oprullet hård hud fra Per's fodfileri. Per valgte derfor en ny fritidsinteresse, der ikke involverer andre end ham selv og som har klart bedre hygiejniske forhold. Per er nu begyndt at dyrke synkronsvømning for individuelle.



Sunita Manga blev egentlig døbt Bente Hansen, men da hun voksede op lignede hun slet ikke en Bente Hansen, men derimod en fuldmoden sydhavsfrugt, og derfor ændrede hun sit navn til det noget mere eksotiske Sunita Manga. Navnet passer dog ikke optimalt til Sunitas nye job, men Inge Malykke har til redaktionen udtrykt håb om, at Sunita vil skabe fest og farve i

bogholderiet. Redaktionen har desuden spurgt Sunita, hvorfor hun lige præcis valgte navnet Sunita Manga. Hertil har Sunita svaret: "Jeg har altid drømt om at blive saftevandsproducent og kalde saftevandet Sunita Manga. Men da Danmarks Patentdirektorat ikke ville registrere Sunita Manga som varemærke uden reelt indhold, valgte jeg at tage navnet selv". Er det så blevet til noget med saftevandsproduktionen spurgte Deres udsendte - "næh egentlig ikke, der findes jo ikke særlig mange fuldmodne sydhavsfrugter her i Danmark".

Camilla Hallstein - receptionen: "Arthur Andersen - goddaaag". Ja, prøv lige selv at sige den sætning uden at lyde sur, uden at lyde liderlig og uden at lyde træt. Det er specielt svært, når den samme sætning skal fyres af for 1000. gang på samme dag. Det er en af de faktorer, der har gjort, at Camilla er blevet ansat - Camilla sendte et bånd ind til Torgny, hvor Camilla 500 gange i træk sagde "....." (slettet af censuren). Nå, men i hvert fald ansatte Torgny Camilla uden at have set Camilla - og det må man sige, er usædvanligt. Camilla væver i sin fritid små karklude af hendes hvide rotters pels. Camilla bliver nødt til at sætte rotterne i køleskabet for at få pelsen til at vokse sig ekstra lang og tæt. Den eneste ulempe er, at nogle af rotterne engang imellem dør i køleskabet og at Camilla egentlig synes, det er lidt ulækkert at fjerne de døde rotter fra den åbnede dåse spaghetti bolognese som Camilla altid har stående, til at stoppe den lille sult.



Finn Majlergaard har en fortid som brugt-Ford-forhandler. Finn er fra Bjerringbro. Finns far var fra Bjerringbro, Finns farfar var fra Bjerringbro, Finns oldefar var fra Bjerringbro. Faktisk kan man sige, at Finn stammer fra Bjerringbro. Oprindeligt ejede Finns forfædre den fornemste gård i Bjerringbro - Majlergård. I Bjerringbro omtalte man altid med ærefrygt i stemmen

"dem fra Majlergård". Men efter den hårde græshoppe-epidemi i 1927 - det var dengang Finns farfar lå syg, med fodvorter - gik det ned ad bakke for den fine slægt fra Majlergården. Allerede inden Finns farfar var gået bort fra denne jord, blev Majlergård solgt til en ganske almindelig udflytterfamilie fra det sorte Nørrebro. Finns far forsøgte at forsørge sin efterhånden store familie ved salg af gamle hestevogne, senere gamle traktorer og til sidst ved salg af gamle udslidte godt sminkede Ford automobiler. Finn startede sin karriere i fars brugt-Ford-forhandlerforretning. Ved en af Carsten Dalgaards familie-udflugter til fjernere egne af Danmark støttede Carsten på Finn og så straks store muligheder i Finns handelstalent - det passede som fod i hose med Carstens salgsstrategi



Kim Schrøder faldt som lille pige i en mælkejunge på gården, hvor han voksede op sammen med sin 9 søskende. Som den yngste i flokken var det ikke altid nemt for Kim at få opmærksomhed, hvorfor Kim besluttede sig for at udrette noget ekstraordinært, så han kunne få den eftertragtede opmærksomhed. Heldigvis for Kim havde han talent for at flette peddigrør, så den kun 6-årige Kim flettede et ny hus til sine forældre, som desværre brændte, da Kim skulle sætte det ned i sit guldfiske-akvarium og han ved et uheld kom til at sætte det på det lille 16 watt varmerør, der er i højre side af akvariet. Kun en fisk omkom ved branden.



Nicolaj Wassmann er det nyeste medlem af skatter familien. Nicolaj er allerede faldet godt til, hvilket sikkert skyldes hans formidable evne til at tilpasse sig enhver situation og få alle til at føle sig hjemme. Eksempelvis har Nicolaj et trick med at smide skoene i løbet af dagen - "mine tæer er ikke særlig kønne, men de lugter hjemligt - det er der mange mennesker der falder for". "Det er i hvert fald en god måde at skabe kontakt til andre - alle, det vil sige undtaget Marianne Surfisson, har stoppet op og spurgt om, det er normalt, der hvor jeg kommer fra at blotte sine ædle dele". "På den måde har jeg faktisk kommet meget tæt ind på livet af alle i skatter familien". Deres udsendte har faktisk ved selvsyn set Nicolaj blotte sine ædle dele og det var ikke noget rart syn, men skatter familien er selvfølgelig via deres arbejde vant til at se sider af samfundet, vi andre slet ikke vidste fandtes.

Til trods for sin noget fremskredne alder lykkedes det alligevel Jesper Stenager at komme ind hos AA via projekt "Ung i arbejde". Det eneste man behøver er at kontakte den nærmeste Arbejdsformidling, sige hvad man gerne vil lave og vupti, så har man drømmejobbet. Det er jo ligesom det de er der for og alle fortjener jo en

chance. Jesper havde dog gemt et par trumfkort - just in case. Han havde f. eks. engang en frø, han havde hypnotiseret til at tale og danse cha-cha-cha. Jeg har talent for at hypnotisere, siger Jesper, der allerede har haft de første møder med Torgny for ligesom at lægge en strategi for ensretningen af personalet. Alle ved, hvordan de skal møde på arbejdet, nu skal de bare lære at blive der - længe, rigtig længe. Bare fordi det er blevet sommer, skal man ikke nødvendigvis ud og fejte efter kl. 21.00 hver aften, når der stadigvæk er et par gode timer at arbejde i.

Lisbeth Højrup havde overhovedet ingen problemer med at bestå blyantstesten, da hun var til jobsamtale. Det er selvfølgelig ikke kun derfor, at Søren ansatte hende. Som han selv siger har Lisbeth mange gode kvalifikationer og referencer fra sine tidligere jobs. Hun kan f.eks. til enhver tid klare den lille tabel både forfra og bagfra, hvilket jo er meget anvendeligt i skatteafdelingen. Derudover har Lisbeth udmærket sig som Fanø-mester i at lægge arm. Endnu et talent som skatteafdelingen absolut ikke kan undvære. Afslutningsvis skal det også nævnes, at Lisbeth er en ganske udmærket tatovør. Hver torsdag mellem 16.00 og 17.00 tilbyder Lisbeth gratis tatoveringer til alle - det foregår i Orientkaj.

Kristina Elvang-Gøransson har præsterede det umulige - han har gået en Marathon på kun 6 timer og 43 minutter. Det er da ikke noget at tale om, siger Kristian, mens han gnubber sine stadig ømme fødder. Jeg påbegyndte træningen allerede for 8 år siden, startede blidt med at stå ud af sengen hver morgen. En måned senere begyndte jeg så at gå ud af mit hus hver dag, og her 8 år senere fuldførte jeg endelig mit livs drøm. Og jeg ku' godt

finde på at gøre det igen, siger en glad og nærmest overstadig Kristian, der ikke kunne have gjort det uden støtte og hjælp fra sin søde kone Regine, der er hjemmegående husmor og passer parrets 5 børn i alderen 2 til 6 år.

Ud af døren:

Michael Rosenvold forlod os, da han fandt større tilfredshed i at være hjemmegående husfar.

Henrik Langebæk ville gerne flytte, men ikke for langt, så han sidder nu lidt længere henne af molen os ØK.

Marianne Wiinholt har forladt os til fordel for Borealis.

Flemming Lauenborg ville gerne flytte langt, så han slår fremover sine folder for Novo Nordisk i Moskva.

Anne-Grethe Petterson valgte at skifte alting ud - også Arthur.

Ulla Werner, der længe har været udstationeret på kontoret i Melbourne, er blevet så glad for Australien, at hun bliver der. Desværre ikke hos os, men hos Lotus Consulting

Bengt Harboe-Schmidt har forladt skattebasserne til fordel for nogle nye basser.

Ingelise Gleerup trængte til at få foden under eget bord, så hun vil nu passe sin butik fuldtids.

SIDSTE NUMMERS KONKURRENCE - VINDEREN BLEV ... JACOB WAMBERG

Jacob Wamberg har i sin tid hos AC vundet næsten alt hvad han har stillet op i. Vi nævner i flæng: Team Viking udtagelsen, Team Viking finalen, Solution Fair konkurrencen (svaret var "multithreading"), et par rulleskøjter i Politikens store quiz sidste sommer, og nu også den foldekonkurrence, som AA-delen af redaktionen (Arthur Andersen AA, hvis nogen skulle være i tvivl) udskrev i sidste nummer. Jacob blev trukket af en uvildig konsulent (jo, de findes) blandt den ene indsendte besvarelse. Samtidig fik hr. Wamberg også gjort redaktionen opmærksom på, at vi faktisk har en postbox. Vi ville gerne have bragt et billede af den papirflyver, som blev fortolkningen af de helt tilfældige streger, der prydede side 13 af sidste nummer af nærværende blad. Desværre forudlykkede det ellers ganske flyvende origamiske mesterværk under en test i morges. Det drejede fra og undgik med nød og næppe kaffen, men var ikke i stand til at undvige tallerkenen med yoghurt. Som lovet vil bedste bud blive "behørigt belønnet, samt opnå anerkendelse og respekt". Nu er det jo ikke tid til at være fedtet her i firmaet, så

jacob kan hente nøglerne til den lækre sportsvogn, når det ellers passer ind i hans mange ferieplaner. Vi satser på at bringe et billede i næste nummer, hvor gevinsten tages i brug.

Sidste nyt: Jacob Wamberg diskvalificeret!

Efter at redaktionen mente at have fundet en vinder, er der indgivet protest. Det stod klart og tydeligt i reglerne, at flyveren skulle forsynes med navn og indsendes til redaktionen. Netop dette vitale punkt er totalt misforstået, da Jacob i stedet skrev navn på kuerten, som han indsendte i. Desværre, prøv igen næste år...

Der var engang en konsulent, der troede, at han havde scoret millionen. Men han var ikke med i redaktionen. Godnat, og sov godt.

(Der er en flaske rødvin efter næsten eget valg fra den hemmelige vinkælder på Østerport som trøstepræmie.)



Af Jesper Helles, AC

Det er hørt ude i byen, at der pukles i Andersen. Indenfor Dørene kan afsløre, at rygget ikke er overdrevet: Der løbes, cykles, spilles squash og fodbold i AC som aldrig før.

AC Running Team

Som lovet i sidste nummer ville det blive en travl sæson for ACs løbe team. Nu er der trykt t-shirts og vi har deltaget i en del løb siden sidst. Her er et executive summary:

11 AC'ere var med til City-løbet d. 29. april på en aften, hvor vejret var tilpas køligt.

5 km

Morten Hougesen	19.18
Lissa K. Pedersen	28.53

10 km

John Glottrup	37.08
Jesper Helles	38.49
Thomas Andersen	39.32
Ole Toft	40.42
Carsten Gomard	43.06
Klaus G. Lindeblad	43.19
Dorte Sandager	46.28
Christian Gabe	48.41
Thomas Vesth	49.03

Den 18. maj var det Copenhagen Marathon, det drejede sig om. John hamrede igennem, Carsten overvandt sin manglende træning (han satsede på ikke at løbe sig træt før selve løbet), Dorte fik glæde af sin træning og Jesper var formentlig den, der passerede flest på turen. Overhalede hundreder på den første halvdel og blev overhalet af mindst 1000 på den sidste halvdel, hvor det hurtige udlæg hævnede sig fælt.

John Glottrup	2.59.07
Carsten Gomard	3.33
Dorte Sandager	3.41
Jesper Helles	3.55.25

Der er måske basis for et smut til New York Marathon d. 2. november?

Compaq Stafetten blev afholdt i Fælledparken d. 4. juni. Da der var skovtur på et større projekt i Lyngby stillede AC kun med et hold. Den samlede distance var marathon og ruten var meget passende lagt i stjerneform, så man flere gange på ruten var næsten inde ved målområdet.

Klaus Lindeblad lagde ud med at løbe 6,1 km på ca. 25 min. Jesper Helles fortsatte med 10 km på ca. 40 min. og endelig afsluttede Rene Wenzel Schmidt det samlede løb med placeringen 164 i tiden 1.36.03.

Hvis du vil med til løbene, så send Christian Gabe en mail og bed om at komme med på AC Running Teams mailing liste.

Kommende løb:

Broløbet: 2/7 kl. 18.30: 5 km og 19:00: 10 km.
Havneløbet: 7/8 kl. 18.30, 5 og 10 km.

I Nattens Løb: 29/8 kl. 23.40, 5 og 10 km.
DHL Stafet (Det ultimative holdløb): 3/9 kl. 18.00, 5x5 km.
2005 løb: 28/9 kl. 10.00, 5 og 10 km.

Squash

Der er sandelig stadig nogle, der spiller squash på trods af det af og til fremragende sommervejr. Der har været turbulens i toppen på det sidste. Selvom Thomas Andersen og Henrik X. Rasmussen stadig ligger og troner, så kan det ikke vare længe før de bliver vippet af pinden. Per Maagaard ligner et godt bud på den næste førsteplads. Ellers bliver listen af aktive stadig længere. Der er nu godt 20 som har spillet kampe på listen og endnu flere, der har planer om det. Jesper Andersen f.eks. snakkede om det så sent som på vejen hjem fra vores tur til Ledreborg.

Listen bliver fortsat mailet til alle, der står på listen, hver gang der er blevet spillet og af og til bliver den opdateret på Copenhagen Bulletin Board.

Den aktuelle list ser således ud:

1	Thomas Andersen
2	Henrik X. Rasmussen
3	Per Maagaard
4	Thomas N. Sørensen
5	René Wenzel Schmidt
6	Allan Cheng
7	Jesper Helles
8	Jacob Wamberg
9	Anna Stråkander
10	Birgitte Gammeljord Nielsen
11	Helle Skriver Foldøy
12	Claus B. Jørgensen
13	Mikkel Dybkjær
14	Peter Rohde
15	Philip J. Hage
16	Christian Lund Hammer
17	Thomas R. Vesth
18	Jens Tidemann
19	Per Andersen
20	Carsten Gomard
21	Henrik Petersson
22	Gustav Løfberg

Formel 1

Igen i år er Andersen arbejdende sponsor for Rothmann Williams Renault teamet. Jacques Villeneuve - sidste års 2. kører - er i år 1. kører efter Damon Hills afsked med teamet. Og det går igen i år helt godt. Efter 7 ud af 17 løb ligger Villeneuve på 2. pladsen, 7 point efter den dobbelte verdensmester Michael Schumacher (Ferrari). Til gengæld har Jacques haft flere sejre end Schumacher. Tilsyneladende er det kun 10 point, der tæller for Villeneuve. I modsætning til alle andre, der har fået point har han kun fået det bedste pointtal i de løb, hvor han har fået point. Williams holdets 2. kører, Heinz-Harald Frentzen er også løbet af med en enkelt sejr og 3 point i seneste løb. Så i holdløbet ligger vi også tæt på Ferrari holdet. De er 8 point foran, men de har ikke verdens førende konsulentvirksomhed i baghånden.

Golf

I Andersen Consulting World Championship of Golf har

de tre første runder været afholdt.

Senest har Colin Montgomerie fra Skotland vundet den Europæiske del af den verdensomspændende turnering. Montgomerie præsterede en eagle, 13 birdies og en bogie i løbet af matchen. Han skal i finalerunden møde vinderne fra Japan, Hajime Meshiai, fra United States, Davis Love III og vinderen af den internationale pulje, der spiller i slutningen af juli i Wisconsin, USA.

Match Race i Skovshoved havn

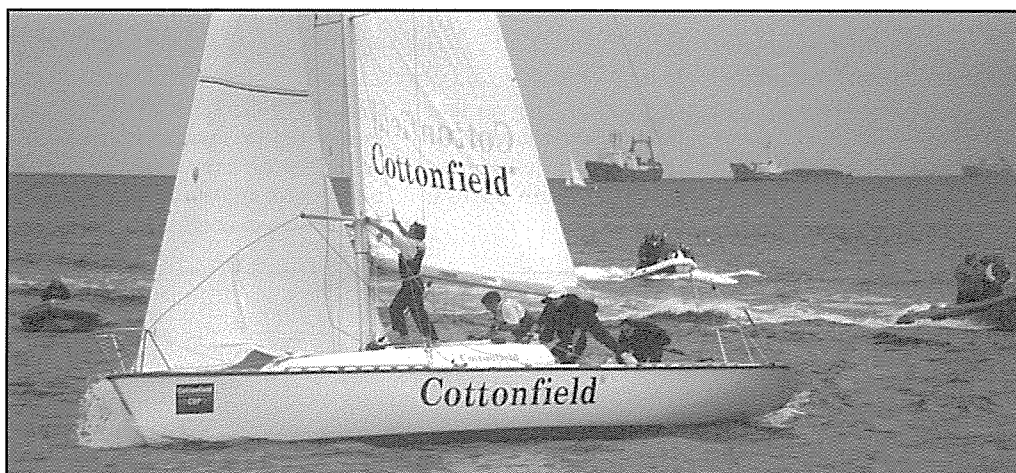
Også i år er Andersen sponsor for en af de flotte match racere.

Søndag d. 15. juni blev finalen i årets store Grade One Match Race:

Cottonfield Cup afholdt i Skovshoved Havn. Tilbage var verdensranglistens nr. 1, Russell Coutts fra new Zealand og sidste års vinder i Skovhoved, franskmænden Bertrand Pacé.

Billederne her er fra den sidste runde. Der står 2-1 til Pacé og hvis han vinder denne runde har han vundet cup'en og de 60.000 kr.

Det er Pacé, der passere mærket først (han står selv ved rorpinden og dirigerer sit crew) og det lykkedes ikke for Russell at indhente Pacés forspring.



(...)

Sejrsceremonien mindede lidt om sidste år. Der var ikke det samme tumult, da en vis prinsesse ikke var med for at overrække præmier, men til gengæld var det samme type champagne. Proppen knækkede - ligesom sidste år - under Pacés forsøg på at åbne flasken.

Men den evigt smilende franskmand tog det med godt humør og det samme gjorde publikum. Andersen fik æren af at være den første sponsor, der blev takket af David Holm der er en af hovedmændene bag arrangementet.



THOMAS HARTWIGS HEMMELIGHED?

Indenfor Dørene er kommet i besiddelse af dokumentation for, at der er noget, som Thomas Hartwig ikke har fortalt os. Er vores managing partner i virkeligheden udsendt af et andet (næsten lige så) fremadstormende firma på Midtermolen? Er der andre, der har fundet ud af dette før Indenfor Dørene og er gået i protest? Eller har der været tyske hackere inde på Danicas addresselister? Indenfor Dørene vil analysere sagen og i næste nummer afsløre, om Thomas Hartwig i virkeligheden er en statsautoriseret revisor i konsulentklæder.

Danica

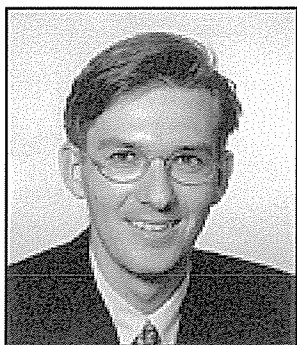


Parallelvej 17. 2800 Lyngby. Danmark
Telefon 45 23 23 23. Telefax 45 23 20 20

Andersen Consulting
Statsautoriseret revisor Thomas Hartwig
Oslo Plads 2
2100 København Ø

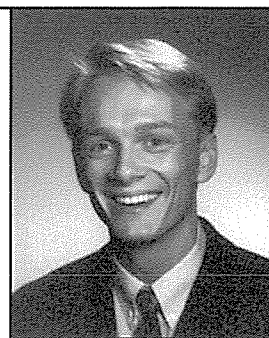
17. marts 1997
Tlf.: 45 23 23 23
Fax: 45 23 23 52
Ref: B2P

God vækst i Danica



Af Lars Chr. Tandrup og Morten T. Hougesen

FRA DANMARK TIL KØBENHAVN PÅ CYKEL



Det var et par søvnige fyre fra AC, nemlig Morten Hougesen og Lars Chr. Tandrup, der lørdag d. 7/6 tidligt om morgenen stod klar ved startlinien i Århus for at begive sig ud på 360 km fra Århus til København på cykel. Vi havde meldt os til løbet sammen med BRFkredits årlige hold (hvem sagde effektiv kundepleje?) og var således i alt 17 friske cyklister i splinternyt cykeltøj, der var sponsoreret af BRFkredit, som var klar til "Danmarks længste motionscykelløb".

Efter et par forsinkelser på vej til Århus ankom vi fredag aften og overnattede på BRFs kontor. Vi var ude og spise noget pasta om aftenen og kom først i seng (læs et liggeunderlag på et marmorgulv) omkring kl. 24. Vi sov hverken godt eller meget og stod op igen kl. 4.00 for at være friske til vores start gik 6.03.

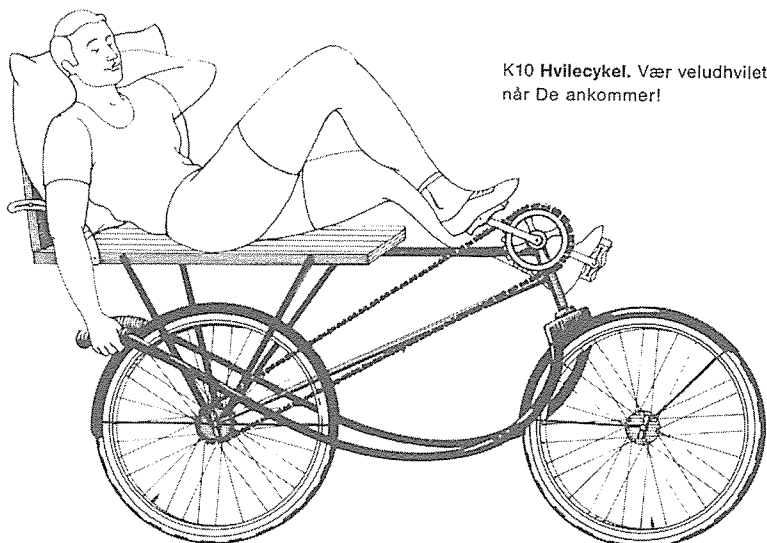
Vi kom godt af sted og tog det stille og roligt til at begynde med. Det viste sig hurtigt, at der var stor forskel på, hvor godt de forskellige var kørende. Morten havde således "gode ben" (hvilket man ved selvsyn kan forvisse sig om!) og lagde hårdt ud, idet han og et par BRF'er hele vejen til Vejle hang på nogle gode rytter. Jeg havde meget stor respekt for distancen og ville derfor lægge roligt ud. Vi havde modvind lige fra starten men turen til Odder, Horsens og Vejle gik godt. Ved Vejle var ruten lagt ind gennem byen og ud langs fjorden. Det var ret flot, men pludselig svingede vi op mod Munkebjerg, og der var den første grimme stigning så. Vi drejede rundt om et hjørne og pludselig var der nærmest en væg og et skilt, hvor der stod "Gennemsnitlig stigning 12%". Det var sejt at komme op. Ned i 1. gear og så op at stå i pedalerne. Bakken (den følte som en

Tour de France-stigning uden for kategori) var 1200 meter lang og op kom vi da. Der stod tilskuere hele vejen op, og deres heppen og klappen hjalp en del. Efter Vejle gik turen så ned til den gamle lillebæltsbro og hen over Fyn. På Fyn var vinden en slem modstander. Den stod i sydøst og blæste med 7-8 sekundmeter direkte imod os. Vindforholdene på hele ruten kunne nærmest ikke være meget værre. Midt på Fyn var der igen nogle grimme stigninger omkring Vissenbjerg. De var ikke så stejle som Munkebjerg, men var til gengæld omkring 5-6 km lange, og det kunne efterhånden mærkes både i ben og ende, at vi havde siddet lang tid på cyklerne.

Vi ankom til færgen i små grupper og vores tid blev stoppet. Morten havde kørt meget stærkt og nåede en færgе kl. 13.30. Jeg ankom til færgen sammen med 5-6 BRF'ere tre timer senere. Det var rart for os begge at få et hvil på en times tid. Tiden gik enormt hurtigt. Vi havde på det tidspunkt kørt 230 km og var ved at være godt brugte. Der var desværre nogle af BRF'erne der stod af på færgen. Nogle havde kramper og andre kunne bare ikke mere. Vi andre holdt ud, og selvom det var lidt svært at komme i gang igen, så trillede vi op til Sorø og videre til Roskilde. På det tidspunkt fik jeg en melding om, at Morten var kommet i mål omkring kl. 19.15 og jeg begyndte at føle mig ret frisk igen - omstændighederne taget i betragtning. Jeg var lidt søvning, men mine ben havde det forholdsvis godt. Jeg var i mål omkring kl. 24, og det var en super fornemmelse at trille ind i Herlev, hvor opløbsstrækningen var. Der var stadig samlet mange mennesker, der klappede og hujede, og der var en fantastisk stemning i målområdet. Resultatet af løbet blev, at Morten blev en flot nummer 130 (flot kørt Morten) og undertegnede tog sig af placeringen som nummer 2264 ud af knapt 4000 deltagere.

Hvordan vi kom hjem? Vi cyklede naturligvis!!!

Skulle der være nogen fra enten AA eller AC, der har lyst til at få cyklet lidt, så vil Morten og undertegnede deltage i nogle af efterårets lidt kortere motionsløb (omkring 100-125 km). Alle interesserede kan kontakte os, og vi vil så forsøge at få koordineret tilmelding og evt. også noget fælles træning op til løbene.



K10 Hvilecykel. Vær veludhvilet, når De ankommer!

... der var med til at lave bladet:

Søren Har Ikke Tid Andersen

Bjarne Jøhnke

Carsten Gomard

Hans Christian Hansen

Jesper Helles

Iben M. Winsløw

Sisse F Rasmussen

Bo Andersen

Henriette Schütze

Jesper Jarlbæk

Gitte L. Mortensen

Christian ???

Vi ses til September

