
STATENS PERSONALE- OG LEDELSESPOLITIK 2003

HANDLINGSPLAN



Forord – <i>Handling gør forskellen</i>	4
Initiativer i tilknytning til <i>Opgaven i centrum</i>	5
Initiativer i tilknytning til <i>Gode medarbejdere</i>	6
Initiativer i tilknytning til <i>Mangfoldighed og fleksibilitet</i>	8
Initiativer i tilknytning til <i>Professionel ledelse</i>	11

Handling gør forskellen

Statens personale- og ledelsespolitik indeholder mange holdninger til, hvordan fremtidens statslige arbejdsplads bør være. Disse visioner er helt centrale, men det er viljen til forandring og de konkrete handlinger, der vil gøre en forskel for de statslige medarbejdere og ledere.

Hovedparten af indsatsen forventes at ske på den enkelte arbejdsplads, men fra centralt hold har Personalestyrelsen prioriteret at iværksætte aktiviteter, der kan understøtte det lokale arbejde med en fortsat udvikling af personale- og ledelsespolitikken. Aktiviteterne vil således hjælpe statens medarbejdere til at gøre en forskel i deres daglige arbejde.

Vi vil derfor løbende i perioden 2003–2005 igangsætte en bred vifte af initiativer. I udviklingen af de enkelte initiativer vil Personalestyrelsen inddrage statens institutioner, personaleorganisationer og andre relevante interessenter – alt afhængig af indholdet i det enkelte projekt.

Vi har ønsket at fremlægge en ambitiøs handlingsplan. Derfor vil de enkelte initiativer blive iværksat løbende inden for de kommende 2 år.

Udover de mange forskellige tiltag i denne handlingsplan vil SCKK iværksætte initiativer vedrørende kompetenceudvikling, der også understøtter personalepolitikken.

Der er således ikke tale om en udtømmende oversigt over initiativer. I perioden vil der formentlig vise sig nye behov, som kræver nye initiativer.

God arbejdslyst med handlingsplanen, som vil gøre en forskel i arbejdet med at realisere visionen for personale- og ledelsespolitikken.

Med venlig hilsen



Lisbeth Lollike,
direktør



1. Initiativer i tilknytning til Opgaven i centrum

Det forventes, at statens institutioner sætter fokus på

- At sætte opgaven i centrum. Dette indebærer både, at institutionerne løbende fastlægger, udvikler og evaluerer arbejdsformer, kompetencebehov, ansvarsfordeling og behov for kvalitetssikring. Og at institutionerne selv tager initiativ til at løse opgaver på tværs af eksisterende strukturer i staten – og i den øvrige offentlige sektor, hvor dette gavner borgere og virksomheder.
- At medarbejdere behandles på en personalepolitisk ordentlig måde, hvis personaletilpasninger er nødvendige, og herunder gives støtte til at finde et nyt job.

Personalestyrelsen vil understøtte institutionernes arbejde med følgende initiativer

Initiativ 1.1.

Forenkling af regler og overenskomstsystemet

Formål:

Forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen, og vurdering af behovet for at moderniserer det statslige aftale- og overenskomstsistem.

Beskrivelse af initiativet:

Initiativet består af to delelementer:

a. Regelforenkling

Personalestyrelsen foretager i øjeblikket en gennemgang af regelsættene på det personalepolitiske område med henblik på en forenkling af navnlig de ensidigt fastsatte regler, det vil sige regelsæt, der ikke beror på aftale med organisationerne.

b. Udvalgsarbejdet vedr. forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen

Udvalget skal analysere mulighederne for en forenkling og modernisering af regler og aftaler samt overenskomststrukturen.

Projektet udspringer af OK-forliget 2002 og gennemføres i samarbejde med CFU.

Initiativ 1.2.

Nye arbejdsformer

Formål:

Initiativet har til formål at skabe mere effektive og attraktive arbejdspladser i staten ved at sætte fokus på personalelederens evne til at motivere, engagere og udvikle sine medarbejdere gennem nye arbejdsformer og arbejdsorganisering.

Beskrivelse af initiativet:

Initiativet sætter fokus på, hvordan nye arbejds- og organisationsformer kan bidrage til udviklingen af den enkelte medarbejders kompetencer via f.eks. nye arbejdsopgaver, metoder og samarbejdsrelationer.

Initiativet fokuserer på, hvordan arbejdet med nye organisationsformer, læringsmiljøer og/eller med digitalisering bidrager til at udvikle kompetencer.

Projektet udspringer af OK-forliget 2002 og gennemføres i samarbejde med CFU.



2. Initiativer i tilknytning til Gode medarbejdere

Det forventes, at statens institutioner sætter fokus på

- Øget kompetenceudvikling, der understøtter såvel institutionens behov som den enkelte medarbejders individuelle og faglige udvikling. Det betyder, at samarbejdsudvalget fastlægger en strategi for kompetenceudviklingsindsatsen, og at der ved årlige medarbejderudviklingssamtaler opstilles og følges op på individuelle udviklingsmål.
- At se talentet hos den enkelte, og at der fokuseres på at give medarbejdere mulighed for job- og karriereudvikling.
- At værdsætte gode resultater og anerkende det ekstraordinære.

Personalestyrelsen vil understøtte institutionernes arbejde med følgende initiativer

Initiativ 2.1.

Udvikling af spydspidskompetencer

Formål:

Initiativet har til formål at styrke statens rekrutteringsmuligheder, skabe kompetenceudvikling gennem udvikling af spydspidskompetencer inden for enkelte nøgelfunktioner i staten og øge mobiliteten mellem institutioner med tværgående opgaver/policy-opgaver og mere driftsbetonede institutioner.

Beskrivelse af initiativet:

Der forventes etableret tre særlige udviklingsforløb:

1. Udviklingsforløb for HR-medarbejdere (statslig personalekonsulent)
2. Udviklingsforløb for økonomer (statslig controller/budgetmedarbejder)
3. Internationalt udviklingsforløb (international konsulent)

Der startes op med et sammenhængende karriereudviklingsforløb for statslige personalekonsulenter.

Hvert forløb vil have en varighed på ca. 3 år. I denne periode vil vedkommende følge en individuel udviklingsplan, der omfatter 3-4 ophold på statslige arbejdspladser, hvor vedkommende - udover at modtage træning - vil indgå i det almindelige arbejde på lige fod med de andre medarbejdere i den pågældende enhed.

Forløbet vil være sammensat således, at alle vil få indsigt i alle de elementer, der knytter sig til det pågældende specialområde (analyser/politikudformning, formidling, drift, etc.).

Deltagerne vil blive indplaceret som fuldmægtige og vil efter gennemførelse af forløbet kunne forvente at blive udnævnt til specialkonsulenter.



Initiativ 2.2.

Rekrutteringsværktøj

Formål:

Initiativet har til formål at udvikle et rekrutteringsværktøj, der kan stilles elektronisk til rådighed for statens institutioner med henblik på at sikre en mere professionel og strategisk rekrutteringsproces.

Beskrivelse af initiativet:

Værktøjet skal vejlede og inspirere institutionerne om, hvordan de planlægger, gennemfører og følger op på et godt rekrutteringsforløb.

Værktøjet vil bl.a. indeholde en rekrutteringsguide, der beskriver de enkelte faser i rekrutteringsforløbet, samt forslag til, hvordan man arbejder målrettet med kommunikation af institutionens image.

Udviklingen af værktøjet sker i samarbejde med institutioner, der har erfaring med strategisk rekruttering, imagekommunikation og branding.

Initiativ 2.3.

Forbedring af statens image – Gode historier om staten som arbejdsplads

Formål:

Initiativet har til formål – gennem en målrettet mediekampagne – at skabe et bedre image og omdømme for statens arbejdspladser både hos den brede befolkning og hos potentielle ansøgere.

Beskrivelse af initiativet:

Mediekampagnen skal synliggøre, at staten byder på mange attraktive jobmuligheder på en række meget forskellige arbejdspladser. Der skal fortælles gode historier om mennesker, der har interessante jobs, gode udviklings- og karrieremuligheder, anderledes og overraskende karriereforløb, spændende arbejdsformer, godt arbejdsklima, fleksible arbejdsforhold m.v.



Initiativ 2.4.

Forstærket mobilitet

Formål:

Initiativet har til formål at øge effektiviteten i staten gennem forbedret kendskab til arbejdet i andre institutioner, styrke kompetencerne hos statens medarbejdere og forbedre rekruttering og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere.

Beskrivelse af initiativet:

Der gennemføres - med udgangspunkt i forskellige personalestatistikker - en statusanalyse for mobiliteten på statens arbejdspladser. Her fokuseres særligt på, om der er manglende mobilitet hos bestemte personalegrupper, eller om der er andre karakteristika for immobile medarbejdere f.eks. alder, uddannelsesmæssig baggrund, arbejdsplads eller lignende.

Dernæst foretages der en analyse af baggrunden for manglende mobilitet. Dette vil ske gennem kvalitative interviews med såvel mobile som immobile medarbejdere, personalechefer og topledere.

Herefter introduceres forskellige mobilitetsfremmende foranstaltninger og andre initiativer, der kan øge mobiliteten, herunder etablering af jobbytteordninger, udlåns- og udvekslingsordninger mellem institutioner på tværs af sektorer m.v.

Initiativ 2.5.

Tænketank vedrørende talent- og karriereudvikling

Formål:

Initiativet har til formål at målrette og kvalitetssikre de kommende års arbejde med det nye personalepolitiske indsatsområde talent- og karriereudvikling i de statslige institutioner.

Beskrivelse af initiativet:

Tænketanken er således at betragte som et kritisk "brugerpanel", som sammen med Personalestyrelsen skal skabe gode karrieremuligheder og udvikling af talent i staten.

Tænketanken skal fungere som idégenerator, kvalitetssikrer og sparringspartner for Personalestyrelsen i forbindelse med udviklingen af nye redskaber til medarbejderudvikling i statens institutioner.

Tænketanken vil være sparringspartner på Personalestyrelsen projekter om karriere- og talentudvikling.

Initiativ 2.6.

Personalelederen som talentudvikler

Formål:

Initiativet har til formål at skabe gode udfoldelsesmuligheder for statens talenter. Talent skal i denne sammenhæng forstås som såvel ledelsestalent, som alle andre former for talent, der har relevans for arbejdspladsen.

Beskrivelse af initiativet:

Der udvikles et dialogredskab, som kan hjælpe ledelsesteamet på den enkelte institution med at blive bedre til at opdage og udvikle talenter.

Værktøjet vil bl.a. kunne omhandle afklaring af institutionens forståelse af talent, beskrive hvordan ledelsesteamet kan styrke lederen i ikke kun at opdage det åbenlyse talent, men også det skjulte, at få øje på og dyrke al ledelsestalentet og at få øje på og dyrke andet talent end ledelsestalent.

Initiativ 2.7.

Inspirationsmateriale om karriererådgivning

Formål:

Initiativet har til formål at sikre, at medarbejderne oplever gode karrieremuligheder i staten og dermed medvirke til, at staten fastholder og udvikler medarbejdernes talenter og kompetencer.

Beskrivelse af initiativet:

Der udvikles et inspirationsmateriale til statens institutioner om, hvordan de kan arbejde målrettet med forskellige former for karriererådgivning. Karrierebegrebet forstås i denne sammenhæng bredt både vertikalt og horisontalt i form af funktioner som specialist, generalist, projektleder, linieleder.



Initiativ 2.8.

(Selv)testværktøjer til afklaring af karriereønsker og -muligheder

Formål:

Afklaringsværktøjet skal bidrage til, at den enkelte medarbejder tager aktivt stilling til karriereudvikling og karriereønsker, således at medarbejdernes potentiale anvendes bedst muligt på de statslige arbejdspladser.

Beskrivelse af initiativet:

Der udvikles et værktøj, som stilles til rådighed for medarbejderne. Målgruppen er dog i første omgang de statslige personalefunktioner, der skal formidle information om testværktøjet videre til de relevante medarbejdere.

Afklaringsværktøjet kan anvendes som led i den dialog, der finder sted mellem chef og medarbejder i den årlige medarbejderudviklingssamtale (MUS) eller i en særlig karrieresamtale.

Afklaringsværktøjet skal være enkelt og give anledning til større indsigt i egne evner og prioriteringer og dermed være et redskab til afklaring, udvikling og kvalificering af fremtidigt karrierevalg.

Initiativ 2.9.

Personalechef og -konsulentuddannelse

Formål:

Initiativet har til formål at professionalisere de statslige institutioners personaleenheder gennem kompetenceudvikling af ledere og nøglemedarbejdere i disse enheder.

Beskrivelse af initiativet:

Der tilrettelægges en videreuddannelse for personalechefer og personalekonsulenter. Uddannelsen skal primært have fokus på personalefunktionernes evne til at udvikle de lokale personalepolitikker, men skal tillige indeholde uddannelse i personalejuridiske emner og personaleadministrative forhold, herunder mulighederne for at tilrettelægge arbejdet i personaleenhederne på en mere effektiv måde.

Uddannelsesforløbet forventes at strække sig over 5-6 måneder og bygge på en vekselvirkning af foredrag, dialogbaseret undervisning, netværksaktiviteter, studiebesøg m.v.

3. Initiativer i tilknytning til Mangfoldighed og fleksibilitet

Det forventes, at statens institutioner sætter fokus på

- At videreudvikle den enkelte medarbejders unikke kompetencer, og at institutionen er parat til at fremme mangfoldighed ved at imødekomme det behov for fleksibilitet, der er forbundet med at anvende den enkeltes talent.
- At hver enkel statslig institution lever op til det sociale ansvar, der forventes, i relation til at sikre integration af udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Personalestyrelsen vil understøtte institutionernes arbejde med følgende initiativer

Initiativ 3.1.

Gode eksempler på skabelse og anvendelse af mangfoldighed

Formål:

Initiativet har til formål at øge mangfoldigheden, skabe større tolerance for forskellighed hos kollegaer og sikre erfaringsindsamling med henblik på iværksættelse af nye initiativer.

Beskrivelse af initiativet:

Tanken med dette initiativ er at lade det gode eksempel råde og virke som inspiration for andre arbejdspladser. Der skal i projektet fokuseres på følgende former for mangfoldighed: etnicitet, alder og nedsat arbejdsevne. For så vidt angår etnicitet er arbejdet allerede igangsat.

Gennem forskellige interesseorganisationer indhentes gode eksempler og historier på, at mangfoldighed har vist sig som en klar styrke.

Der udarbejdes foldere i en samlet serie "Mangfoldighed – statens styrke", hvor der i hver folder sættes fokus på en ny form for mangfoldighed.

Initiativ 3.2.

Kompetenceudvikling af seniorer

Formål:

Initiativet har til formål at sikre, at ældre medarbejdere har kompetencer til at løse fremtidige opgaver og forbedre mulighederne for at fastholde ældre medarbejdere i staten længere tid på arbejdspladsen.

Beskrivelse af initiativet:

Flere undersøgelser tyder på, at ikke alle ældre medarbejdere på statens arbejdspladser i tilstrækkelig grad udvikler deres kompetencer og overtager nye opgaver.

Der vil derfor blive iværksat en større kampagne, der skal øge kompetenceudviklingen i forhold til denne målgruppe.

Der sættes fokus på lederens evne til at motivere og kompetenceudvikle de ældre medarbejdere, ligesom lederens evne til at stille krav og komme med forventninger til de ældre medarbejdere behandles.

Der fokuseres på de ældre medarbejders behov for fortsat at udvikle deres faglige og personlige kvalifikationer, at de skal være imødekommende over for nye opgaver, ligesom kampagnen skal åbne seniormedarbejdernes øjne for forskellige karrieremuligheder/jobudviklingsmuligheder.

Initiativ 3.3.

Handlingsplan for integration af etniske minoriteter

Formål:

Initiativet har til formål at sikre integration af nydanskere på det statslige arbejdsmarked. Staten skal som arbejdsgiver vise et godt eksempel i forhold til de øvrige sektorer på arbejdsmarkedet.

Beskrivelse af initiativet:

Der iværksættes en handlingsplan for integration af etniske minoriteter på det statslige arbejdsmarked.

Den bygger på en fortsættelse af måltal for etniske minoriteter, "best practice" eksempler fra ansatte med anden etnisk baggrund end dansk på udvalgte statslige arbejdspladser, netværk af personalechefer, samarbejde med offentlige arbejdsgivere m.v., bedre udnyttelse af praktikpladsmulighederne, implementering og aktivering af procesværktøj på de statslige arbejdspladser og afdækning af barrierer i overenskomsterne ved ansættelse.

Initiativ 3.4.

Opfølgning på integration af etniske minoriteter og socialt kapitel

Formål:

Initiativet har til formål at fastholde ministeriers og styrelsers fokus på integrationsarbejdet, herunder at understøtte deres indsats med arbejdet efter udgangen af 2003.

Beskrivelse af initiativet:

Statens institutioner tager i dag et socialt ansvar. Målet for den fremtidige indsats er at komme et skridt videre med det sociale ansvar, herunder at få det til at blive en integreret del af den personalepolitiske praksis i statens institutioner.

Initiativet indebærer bl.a. et større fokus på den kvalitative del af integrationsindsatsen.

4. Initiativer i tilknytning til Professionel ledelse

Det forventes, at statens institutioner sætter fokus på

- At ledere løbende skal udvikle deres kompetencer – også inden for personaleledelse – både før og gennem hele deres ledelseskariere.
- At der gennemføres systematisk ledelsesevaluering som grundlag for udvikling af bedre ledelse.
- At sikre øget mobilitet blandt ledere – både ved ansættelse og blandt allerede ansatte ledere.
- At udvikle ledertalent for at udvide rekrutteringsbasen for kommende ledere i staten.

Personalestyrelsen vil understøtte institutionernes arbejde med følgende initiativer

Initiativ 4.1.

Program for nye ledere

Formål:

Initiativet har til formål at professionalisere ledelse i staten gennem forsøg med et ledelsesudviklingsprogram, som alle nyudnævnte ledere tilbydes at deltage i.

Gennem programmet sikres et ensartet basisniveau for så vidt angår ledelse i staten, generelt kendskab til ledelsesmetoder og værktøjer, personale- og ledelsespolitikkenes holdninger til god ledelse i staten samt øget indsigt i egen lederrolle.

Dernæst sikres et godt grundlag for netværk på tværs i staten, hvilket kan være med til at fremme samarbejde på tværs og mobilitet.

Endelig vil et lederudviklingsprogram kunne virke fremmende for lederrekruttering – især i forhold til de personer, som er usikre på, hvorvidt de kan magte en lederstilling.

Beskrivelse af initiativet:

Tilbudet retter sig mod alle nyansatte ledere med personaleansvar.

Uddannelsesprogrammet opbygges over tre hovedtemaer:

1. Det personlige lederskab
2. Personaleledelse
3. Partnerskab i ledelsesgruppen

Programmet vil være et modulopbygget forløb, med i alt 6 konfrontationsdage og mellemliggende perioder, hvor der arbejdes med de enkelte temaer. Forløbet gennemføres over ca. 1/2 år.

Der er tale om en forsøgsordning for 2004 og 2005, hvorefter initiativet evalueres.

Initiativ 4.2.

Værktøjer til øget fokus på personaleledelse

Formål:

Initiativet har til formål at styrke personaleledelse i staten.

Beskrivelse af initiativet:

Der gennemføres et projekt om, hvordan personaleledelse kan indgå i vurdering og honorering af ledere på udvalgte statslige institutioner.

Det vil formentlige være i form af udvalgte case-studier af udviklingen i forskellige institutioner med forskellige vurderings- og honoreringsstrukturer.

Initiativet er aftalt som led i Kompetencepakken OK 2002 og gennemføres i samarbejde med CFU.

Initiativ 4.3.

Årets personaleleder i staten

Formål:

Initiativet har til formål på mere utraditionel vis at sætte fokus på personaleledelse og innovation ved at indstifte en pris som årets personaleleder.

God personaleledelse og innovation er afgørende for medarbejderens udvikling, motivation og engagement. Der er et stadigt behov for aktiviteter, der kan medvirke til at sætte personaleledelse på dagsordenen og fremme innovation på statens arbejdspladser.

Beskrivelse af initiativet:

Personalestyrelsen indstifter en pris som Årets personaleleder. Prisen uddeles en gang om året af Finansministeren. Kandidater til prisen indstilles af medarbejdere og ledere på statens arbejdspladser.

En dommerkomité fastlægger efter forslag fra Personalestyrelsen det sæt af kriterier, efter hvilke nominerede til prisen bliver vurderet.



Initiativ 4.4.

Mobilitetsanalyse

Formål:

Initiativet har til formål at øge mobiliteten blandt statens ledere, herunder også styrke rekrutteringen af ledere på tværs af statens institutioner. Målet med initiativet er udarbejde et inspirationshæfte om ledermobilitet.

Beskrivelse af initiativet:

Der udarbejdes en analyse af rekruttering og mobilitet blandt nyudnævnte ledere i ministerier og styrelser.

Analysen fokuserer på, hvor lederne rekrutteres fra (f.eks. egen institution, ministerområde, staten eller andet), samt hvilket stillingsniveau de typisk rekrutteres fra.

På baggrund af analysen identificeres institutioner/områder, der skiller sig ud i forhold til stor mobilitet og ekstern rekruttering. Der gennemføres interview med udvalgte eksempelinstitutioner om positive og negative erfaringer med mobilitet og ekstern rekruttering.

Initiativ 4.5.

Informationsmateriale til potentielle ledere

Formål:

Formålet med initiativet er at sikre en fortsat god rekrutteringsbase til lederstillinger ved at skabe øget opmærksomhed på udfordringerne i og mulighederne for at søge lederstillinger.

Samtidig er formålet at give potentielle ledere større klarhed over de krav, der stilles til ledere.

Beskrivelse af initiativet:

Der udarbejdes et informationsmateriale om at være leder i staten til potentielle lederkandidater.

Inspirationsmaterialet skitserer bl.a.

- mulighederne for at blive leder i staten,
- de krav, der stilles til statens ledere,
- de steder, man kan hente inspiration, og
- hvordan man forholder sig, hvis man ønsker at gøre lederkarriere.



Inspirationsmaterialet udformes sådan, at det både kan anvendes selvstændigt og kan integreres i eventuelt materiale, der udarbejdes i den enkelte institution.

Idéen med materialet er, at medarbejdere, der vurderes at have lederpotentiale, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler mv. kan få udleveret materialet.

Initiativ 4.6.

Etablering af projektlederuddannelse

Formål:

Initiativet har til formål at styrke statens evne til at gennemføre projekter i relation til opstilling og overholdelse af deadlines, budgetter, m.v. og skabe større ensartethed og højere kvalitet ved gennemførelse af projekter i staten, herunder forbedrede muligheder for etablering af projekter på tværs i staten.

Derudover vil initiativet også give (før)lederudvikling, hvor projektlederne har mulighed for at teste sig selv af i en projektlederstilling samt fremstå som et attraktivt kompetenceudviklingsforløb for statens medarbejdere.

Beskrivelse af initiativet:

Der etableres en særlig projektlederuddannelse.

Projektlederuddannelsen skal sætte deltagerne i stand til at tilrettelægge og gennemføre større projekter, herunder bl.a. udarbejde projektplaner/-beskrivelser, fastlægge milepæle, lave budgetter og ressourceestimer, foretage afrapportering, sikre samarbejde mellem alle projektdeltagere, samt afslutte og evaluere projekter.



Initiativ 4.7.

Netværk for ledere på tværs af institutioner

Formål:

Initiativet har til formål at styrke det tværgående samarbejde mellem de statslige institutioner gennem etablering af personlige relationer, udvikling af den enkelte leder, gennem input fra andre ledere i staten, forbedre mobilitet gennem flere personlige kontakter samt bedre indsigt i arbejdet i andre institutioner.

Beskrivelse af initiativet:

Der tages initiativ til etablering af 5-10 netværksgrupper for linieledere.

Hvert netværk skal bestå af 12-15 deltagere, og det forventes, at netværket mødes 4-6 gange årligt.

Fra centralt hold understøttes initiativet med tildeling af en netværkssekretær til hver netværksgruppe, ligesom der udarbejdes inspirationsmateriale til brug for drøftelser i netværket, herunder et idékatalog over temaer og oplægsholdere.

Omdrejningspunktet for de enkelte netværksgrupper er regeringens moderniseringsprogram og de enkeltelementer, der ligger heri.

For at understøtte de enkelte netværksgrupper etableres en fælles forum på internettet til brug for mødeindkaldelse, formidling af materiale mellem de enkelte gruppemedlemmer, telefon og mail-lister etc.



Frederiksholms Kanal 6
1220 København K
Tlf: 33 92 40 49
perst@perst.dk
www.perst.dk