

Lars Axelsen

**Den Røde Tråd til
Jobbet**



Har denne e-bog værdi for dig og din jobsøgning, så vil jeg opfordre dig til, at du til gengæld donerer lidt til **Læger Uden Grænser** via <https://msf.dk/>. De yder akut medicinsk nødhjælp til ofre for konflikter og katastrofer i hele verden, selv her i Europa under den nuværende Corona-krise.

En stor tak til kammeraterne, kollegerne, medarbejderne og lærlingene, som har afprøvet ideerne og givet mig feedback på, hvorvidt logikken og argumenterne holdt vand, og som har troet nok på materialet og mine argumenter til at teste det i deres egen jobsøgning.

Også en stor tak til Morten Ballisager, Steen Kræmer Rasmussen og Ricki Nielsen for at give mig deres fulde støtte til min brug af deres materiale med kildehenvisning. Steen og Ricki er endda kommet med værdifulde forslag til mange gode forbedringer. Disse er indarbejdet, da de øger læsbarhed og forståelse.

Denne e-bog er beskyttet under dansk lov om ophavsret. Det er tilladt vederlagsfrit at dele uændrede kopier af denne e-bog. Jeg giver hermed på forhånd lov til at bruge mine egne figurer fra denne e-bog mod kildehenvisning. Materiale, som jeg selv henviser til, har jeg ikke ophavsret til og henviser derfor til rettighedshaverne.

Med venlig hilsen,

Lars Axelsen, påsken 2020.

Indholdsfortegnelse

Introduktion	3
Hvorfor denne e-bog?.....	3
Kapitel 1 – Faktabaseret jobsøgning	5
Rekruttering – en black box?	5
At spille ”spillet” faktabaseret	6
Relevante statistikker fra Ballisager	8
Kapitel 2 – Forstå ”spillet”	10
Kanalerne og filtrene	10
Arbejdsgivers fire kritiske spørgsmål.....	12
1 – Kan du klare jobbet?	13
2 – Kan du have succes i jobbet?	14
3 – Kan vi holde på dig?	16
4 – Er du blandt de bedste?	17
Det grå guld og de nyuddannede	18
Kapitel 3 – Den røde tråd	19
Pareto-princippet og de vigtigste handlinger i jobsøgning	19
Ansøgningen bør handle om opgaverne i jobbet	20
A – Identificer de vigtigste opgaver i jobbet ved at analysere jobannoncen	21
B – Ring altid på jobannoncen for at få bekræftet opgaverne i jobbet	22
C – Et brutto-CV samt et CV specifikt til jobbet og målrettet opgaverne.....	24
D – Ansøgningen beskriver motivationen og tilgangen til opgaverne i jobbet.....	27
E – LinkedIn-profil med understøttende kompetencer og anerkendelser	29
F – Samtalen afklarer bekymringer og validerer kompetencer.....	30
Oversigt – Den Røde Tråd til Jobbet	33
Afslutning	34

Introduktion

Hvorfor denne e-bog?

Denne e-bogs fokus er på jobsøgning. Materialets samling, strukturering og udvikling startede, da jeg hos min tidligere arbejdsgiver oplevede, at vi uddannede nogle af landets bedste lærlinge på datateknikeruddannelsen, men vi og skolerne ikke lærte dem effektivt at søge job bagefter. De burde lære om professionel karriere-styring under uddannelsen, hvorfor jeg har holdt workshops om jobsøgning og karriere-styring for lærlinge både hos min nuværende og tidligere arbejdsgiver.

Som leder har jeg længe interesseret mig for rekruttering, da det er meget dyrt at ansætte en forkert person og en vigtig del af at opbygge et stærkt team. Du bestemmer ikke, hvem der er på dit team, når du overtager det. Men du er selv ansvarlig for at rekruttere de nye medlemmer til teamet. Rekruttering er derfor en af de vigtigste kompetencer, man skal opbygge som leder. At forstå, hvordan den ansættende leder grundlæggende tænker trods forskelligheder og individuelle præferencer, hjælper jobsøgere med bedre at målrette deres jobsøgning.

Mens jeg skriver denne e-bog, hærger Corona-krisen, og når landet lukker så hårdt ned, som vi har valgt i Danmark, så går det ekstremt hårdt ud over beskæftigelsen – ca. 70.000 meldte sig ledige det sidste par uger, og vi kigger ind i en økonomisk nedgang større end finanskrisens i 2008. USA har faktisk oplevet den største ledighed siden Den Store Depression i 1929. I de forgangne 4 uger har 22 millioner amerikanere meldt sig ledige, og økonomien står stille i alle lande på grund af Covid-19-virussen. Det er derfor vigtigt at hjælpe alle villige tilbage til arbejdsmarkedet igen, så snart der er åbninger. Der er hårdt brug for dem, når landet og økonomien kommer op i omdrejninger.

I 2019 har jeg selv været igennem processen med at ansætte 4 dygtige personer, hvor jeg reflekterede meget over, hvad der egentligt var afgørende i processen. Endvidere var jeg så uheldig at blive opsagt efter 17 år hos min forrige arbejdsgiver i 2017, så jeg fik selv afprøvet teorier og teknikker som jobsøger samt lært mange nye. Meget af det, jeg så, mindede desværre om det, jeg lærte som nyuddannet i 1991 på kursus hos Arbejdsformidlingen (nu kaldet Jobcenteret), dvs. det var ”gammel vin på nye flasker”, men en del af de førende eksperter havde mange gode, moderne tanker og idéer.

Jeg deler her ud af det, jeg har lært, i håb om, at andre bedre kan finde vej igennem jobsøgningsjunglen og samtidigt lære at være mere professionelle i deres tilgang – at de

kan have *Den Røde Tråd til Jobbet*, hvor der er en sammenhæng, en rød tråd, imellem jobannoncen, telefonopkald, CV, ansøgning, LinkedIn, jobsamtalen og jobbet. Mere om det senere.

Det er derfor på sin plads at takke og nævne eksperterne, som jeg har lært af og hentet stor inspiration fra.

- **Steen Kræmer Rasmussen** med bøgerne ”Hit med jobbet!”¹ og ”Scor jobbet til samtalen”² (Denne e-bogs titel ligger bevidst op ad Steens bøger, da den gerne skulle supplere eller komplimentere hans gode bøger).
- **Ricki Nielsen** med videoer på Jobindex.dk³, hans onlinekursus JobRevolution⁴ og hans video om altid at ringe på jobopslaget⁵.
- **Konsulenthuset Ballisager** med deres årlige rekrutteringsanalyse⁶ og deres Håndbog i Moderne Jobsøgning⁷, der understøtter moderne praksis med data.
- **Torsten Miland** med videoer på Jobindex⁸ om headhunterens hemmeligheder.
- **Manager Tools LLC** (de amerikanske podcasts ”Manager Tools” og ”Career Tools” af Mark Horstman og Mike Auzenne) med deres fokus på at have resultater på CV’et⁹, vejledning generelt om karriere¹⁰ samt produktet ”Interview Series”¹¹.
- **Lou Adler** (amerikansk rekrutteringseksperter) med sin nyeste bog¹² samt hans præsentation om rekruttering fra SourceIn New York 2014 delt på YouTube¹³.
- **Marck Thorning** fra Puls Human Relations¹⁴, tidligere kollega og stadig kammerat, der under min egen ledighed snakkede med mig om at kunne se den røde tråd i, hvad jobkandidaten tilbyder til virksomheden (heraf inspiration til e-bogens titel).

¹ Rasmussen, Steen Kræmer, (2018) ”Hit med jobbet - skriv den ansøgning, der får dig til samtale”, 2.udg., Frydenlund
Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/>

² Rasmussen, Steen Kræmer, (2019) ”Scor jobbet til samtalen – et job er ikke noget du får, det er noget, du tager.”, Linje H
Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/>

³ Se: <https://jobindex.tv/search/perform?search=ricki>

⁴ Se: <https://www.rickinielsen.dk/onlinekursus>

⁵ Se: <https://www.rickinielsen.dk/stillingsopslag>

⁶ Se: <https://ballisager.com/rekrutteringsanalyse/>

⁷ Konsulenthuset Ballisager, (2014) ”Moderne Jobsøgning”, Ballisager
Se: <https://ballisager.com/asp-products/haandbog-moderne-jobsoegning/>

⁸ Se: <https://jobindex.tv/search/perform?search=miland>

⁹ Se: <https://www.manager-tools.com/2005/10/your-resume-stinks>

¹⁰ Se: <https://www.manager-tools.com/map-universe/changing-jobs-hall-fame/>

¹¹ Se: <https://www.manager-tools.com/products/interview-series>

¹² Adler, Lou, (2013), ”The Essential Guide for Hiring & Getting Hired – A Performance-based Hiring Handbook”, Amazon Distribution – se: <https://louadlergroup.com/resources/the-essential-guide-new-book-order/>

¹³ Se: https://www.youtube.com/watch?v=UJF03_D6tYk

¹⁴ Se: <https://puls-hr.dk/>

Kapitel 1 – Faktabaseret jobsøgning

Rekruttering – en black box?

Hvis du læser de mange artikler, bøger og LinkedIn-posts om jobsøgning, så peger anbefalingerne i alle og ofte modsatte retninger, bygger ofte på anekdoter, og der er store forskelle mellem lande. For eksempel er brug af foto naturligt og forventet i Danmark, men skaber et problem i USA på grund af frygten for diskriminering i henhold til loven. Rekrutteringsprocessen virker mest af alt til at være en ukendt og meget individuel proces fremfor en fælles standard, og derfor opleves jobsøgning også nemt som en "black box" – det er svært at sige, hvad der virker, og hvad der ikke virker. Der er ikke nogen entydig metode eller et klart format, som man bare kan anvende i sin jobsøgning.

Derudover har mange headhuntere og HR-rekrutteringspersonale i virksomhederne vidt forskellige holdninger til, hvad der er krav, og hvad der blot er ønskeligt.

Nogle går meget op i, at der slet ikke er stave- og kommafejl, da det viser, at du kan levere kvalitet under pres, og når det virkelig gælder – uanset om den ordblinde eller dårligt stavende så blot får en anden person til at rette ansøgningen for sig, men de har jo ikke en hjælper med på arbejde bagefter.

Andre lægger vægt på typografi og design, som kun er meget relevant, hvis du er grafiker eller arbejder med design – men naturligvis skal det være letlæseligt. Så nogle folk tror fejlagtigt, at de bedre kan komme til samtale eller få jobbet blot ved at finde, downloade eller købe en flottere template til deres CV eller ansøgning end de andre.

At rekruttering virkelig er en "black box", da der ikke findes en fælles standard for rekruttering, ses i Tabel 20 på side 32 i Ballisagers Rekrutteringsanalyse for 2019¹⁵. Her viser tallene, at kun i begrænset omfang (24%-38%) har personer, som rekrutterer, overhovedet taget kurser eller videregående uddannelse i rekruttering og HR, mens flertallet blot kører på opbygget erfaring og mener, de selv er gode til at vurdere mennesker.

Det er i mine øjne faktisk lidt skræmmende, hvis der virkelig er så lidt faglighed bag rekruttering og de fleste kører på mavefornemmelse alene uden at forstå problemerne

¹⁵ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf>

hermed. Vi må derfor spille ”spillet” for at opnå bedste odds for succes i jobsøgningen, og så undgår vi netop, at jobsøgning bliver den ”black box”, som det opleves at være.

At spille ”spillet” faktabaseret

Jeg mener derfor, at vi bør erkende, at rekruttering virkeligt er en ”black box”, og så agere ud fra denne virkelighed baseret på *sund fornuft* og *relevante statistikker* i vores jobsøgning. Dette gør det muligt at ramme rigtigt i de *fleste* tilfælde, have det rette fokus i jobsøgningen samt være tro mod os selv og vores ønsker. Det er dette, jeg mener med at være *faktabaseret*. Faktabaseret jobsøgning vinder ved ”black box”-rekruttering.

Vi kan aldrig gardere os 100 procent imod en dårlig leder, der ikke er forberedt og dårligt til stede ved samtalen, eller sikre os imod et elendigt rekrutteringsforløb med ringe udvælgelse af kandidater og tåbelige spørgsmål baseret på lommefilosofi om adfærd.

Men vi *kan* spille efter ”spillets” uskrevne regler, når vi er faktabaseret i vores tilgang – lad mig give et eksempel:

Personligt mener jeg f.eks., at et foto på CV’et egentligt er irrelevant, medmindre ens udseende faktisk *er* vigtigt for jobbet, f.eks. som model eller skuespiller, i nogle servicefag osv. Det siger dog intet om, hvor god du er til at programmere eller lave blodprøveanalyser, men tager derimod værdifuld plads på CV’er væk fra flere relevante resultater, der understøtter kompetencer.

Men hvis en stor del af personerne, som rekrutterer til virksomhederne, forventer og ønsker, at du har et billede på dit CV, hvorfor så risikere at blive *diskvalificeret* ved ikke at have et foto? Uanset hvordan nogen anvender billedet, f.eks. for at se, om du ser venlig og imødekommende ud, eller blot for at have et billede at ”hæfte” på en ansøger i rekrutteringsforløbet, så koster det os ikke meget at spille ”spillet”, når blot vi kender reglerne ved at se på statistikkerne.

Et problem, som Lou Adler¹⁶ har fremhævet, er, at mange virksomheders jobopslag ikke beskriver *stillingen* ret meget, men derimod beskriver *personen*, de leder efter. Det sker endda i ret klare detaljer: ”Vi forventer, du har denne eller denne uddannelse, du har arbejdet med dette og dette, har disse og disse kurser, samt du er sådan og sådan”. Det er ofte en *personbeskrivelse* fremfor en jobbeskrivelse.

¹⁶ Se: <https://www.linkedin.com/pulse/dump-your-job-descriptions-hire-stronger-talent-lou-adler/>

I stedet for at fremhæve i detaljer de opgaver, som kandidaten skal løse, så ser man på de karakteristika, evner og viden, som det menes, den ideelle kandidat har, enten baseret på en person, som har haft jobbet, eller ved at oversætte opgaver til den nødvendige personlighed, kompetencer og erfaringer.

Dermed misser de næsten fuldt ud den gode lejlighed til at sælge jobbet som en karrieremulighed for kandidater, der ikke lige passer perfekt til de definerede krav. Men de har en anden relevant uddannelse og erfaring, som man måske ikke havde tænkt på – så de søger nu slet ikke stillingen, specielt ikke fra en fast stilling.

➔ Hos jobsøgere betyder dette, at du ikke skal være bange for at søge en stilling, selvom du ikke matcher kravene 100%. For det første, så er ”personbeskrivelsen” en ønskeliste, som ofte kun er mulig at finde kandidater til, der matcher perfekt, i en jobmarkedssituation med overflod af gode kandidater. For det andet kan du som ansøger demonstrere, at du faktisk fuldt ud kan klare jobbet – måske bringer du endda noget ekstra til jobbet, som de ikke havde tænkt på. Det gør du ved at vise, at du forstår jobbet og har et relevant mix af uddannelse, erfaringer og kurser.

Lou Adler¹⁷ fremhæver også, at virksomheder helst bare vil have en til at fylde pladsen, der er tom, men ikke tænker nok over, hvem de bør målrette rekrutteringen efter, og hvorvidt der er overflod eller mangel på talent. Derfor går de oftest efter en kandidat, som har haft samme stilling et andet sted før, fremfor at satse på en, som er klar til jobbet nu. Denne simple logik om, at en, som har haft jobbet før, kan ”Hit the ground running”, og derfor er det bedste valg, virker kun ved overflod af talent. Men det kan være fejlagtigt, hvis talent er i mangel, og skaber desuden udfordringer for jobsøgerne med ambitioner og højt potentiale. Lad mig give et eksempel.

Når man leder efter en skoleleder til en mindre skole i Udkantsdanmark, så forventer og håber man, som alle andre, at kunne ansætte en erfaren skoleleder fra en stor skole, f.eks. fra en storby – det er den ideelle kandidat. Men hvis du tænker logisk over det, hvem vil så faktisk søge jobbet?

Vil en succesfuld skoleleder fra en stor skole i en storby søge dette væsentligt mindre udfordrende og mindre prestigefyldte job, med formodentlig mindre løn, i en anden landsdel, der enten kræver lang daglig transport, eller at man flytter familien med, så evt. ægtefælle/partner også skal skifte job samt børn skifte skole?

¹⁷ Se: https://www.youtube.com/watch?v=UJF03_D6tYk

Vil en ledig og måske mindre succesfuld skoleleder være villig til at tage jobbet for bare at få en stilling igen?

Vil en viceskoleleder eller senior underviser se jobbet som en interessant udfordring, med mulighed for at vokse fagligt, med bedre lønniveau og et karrierespring, der er besværet værd trods eventuel transporttid eller behov for at flytte?

Jeg vil påstå, at virksomheder og organisationer ofte ignorerer og fravælger de sidste samt slet ikke kan tiltrække de første, så de ender med at udvælge kandidaterne fra dem i midten – de aktivt søgende, der har haft en lignende stilling før. Der er naturligvis også gode kandidater i denne gruppe, som er blevet ledige uden egen skyld eller af gode grunde, men virksomheden misser helt eller nemt den sidste gruppe af ”High Potentials”.

Eksemplet kunne lige så vel have været en DevOps-udvikler, en ingeniør, en Cloud-administrator, en laborant eller en helt anden type stilling. Arbejdsgivere vil med strategien ”Hit the ground running” let gå glip af en masse gode, gode nok eller endda bedre kandidater, der ofte er billigere i løn, og som ville være motiveret af jobbet mulighed for udfordring, udvikling og potentiale.

➔ For jobsøgere betyder denne praksis, at du skal ”slå” de fuldt ud kvalificerede på *motivationen* og ved at bevise, at du har prøvet noget sammenligneligt før, hvis du ikke helt har den ønskede baggrund. Men det er desværre ofte svært at lave et hop opad, hvis du ikke direkte bliver headhuntet.

Relevante statistikker fra Ballisager

Konsulentfirmaet Ballisager laver en årlig rekrutteringsanalyse¹⁸ om, hvad der kigges efter m.m. ved rekruttering. Hvert år stilles der forskellige spørgsmål i analysen, som har til formål at afdække både nye trends og validere udvikling i kendte praksisser.

Undersøgelsen sendes til både private og offentlige organisationer samt rekrutteringskonsulenter, så de derved tager pulsen på rekrutteringspraksis i Danmark. I 2019 blev analysen¹⁹ sendt til 1.663 virksomheder, hvoraf 934 svarede med en fordeling på ca. 70% - 30% mellem henholdsvis private og offentlige organisationer. Besvarelserne

¹⁸ Se: <https://ballisager.com/rekrutteringsanalyse/>

¹⁹ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf> (side 3)

ligger typisk i antallet 800-1.000 styk, hvis man kigger på de sidste tre års analyser. Disse data er nok de mest relevante og repræsentative for, hvad der generelt bliver set som præferencerne hos headhuntere, HR-konsulenter og ledere. Dermed kan vi tænke dette som den *hyppigste* praksis generelt, så vi derved *spiller* ”spillet” med de bedste odds.

Lige en afsluttende kommentar om statistikker. Pas på med, hvad en graf, tabel eller figur rent faktisk viser – det er nemt at drage uholdbare konklusioner. Ser vi f.eks. på Ballisagers Rekrutteringsanalyse for 2019²⁰ i Figur 12 på side 30, så ser vi en oversigt over, hvad respondenterne oplyser om antal ansøgere, der ringer på bl.a. baggrund af stillingsopslaget. Her viser tabellen, at:

- 57% vurderer, at under 10% typisk ringer.
- 35% vurderer, at 10-29% typisk ringer.
- 7% vurderer, at 30-49% typisk ringer.
- 2% vurderer, at 50-100% ringer.

Her er det nemt at konkludere (trods afrundingsfejlen), at ca. 92% vurderer, at op til 30% af ansøgerne ringer på stillingsopslaget, dvs. at under 1/3 ringer – korrekt?

Spørgsmålet er, om tallene siger mest om ansøgerne eller om respondenterne. Er der belæg for, at hver respondent modtager lige stor andel af ansøgningerne, så vi kan udtale os præcist om ansøgerne? Nej, tallene siger kun noget om, hvor mange der ringer til den enkelte virksomhed eller organisation i forhold til antallet af ansøgninger, *de* får.

Hver respondents virksomhed eller organisation vægter lige meget i procentberegningen for ”hvor mange, der vurderer”, men hver respondent modtager ikke lige mange ansøgninger. Så hvor mange procent af alle ansøgerne ringer så i alt?

Som regneeksempel, lad 1 firma have 1.000 ansøgere, mens 99 andre har 10 hver. Firmaet med de 1.000 er det eneste, hvor mere end 50% af ansøgerne ringer, mens resten fordeler sig over de andre procentintervaller. Hvor mange ansøgere ringer så? Hvis vi antager, at man kan bruge midten af intervallet til beregning, så ringer 75%, dvs. 750 til firmaet med 1.000 ansøgere, mens der ringer hhv. 29, 70 og 28 ved de andre intervaller fra laveste til højeste. I alt ringer så 877 ud af 1990 ansøgere, dvs. 44% af ansøgerne. Denne fordeling er nok uralistisk og ekstrem, men viser klart usikkerheden.

Så vi kan kun konkludere, at flertallet af virksomheder bekræfter, at under 30% af deres ansøgere ringer på stillingsopslaget.

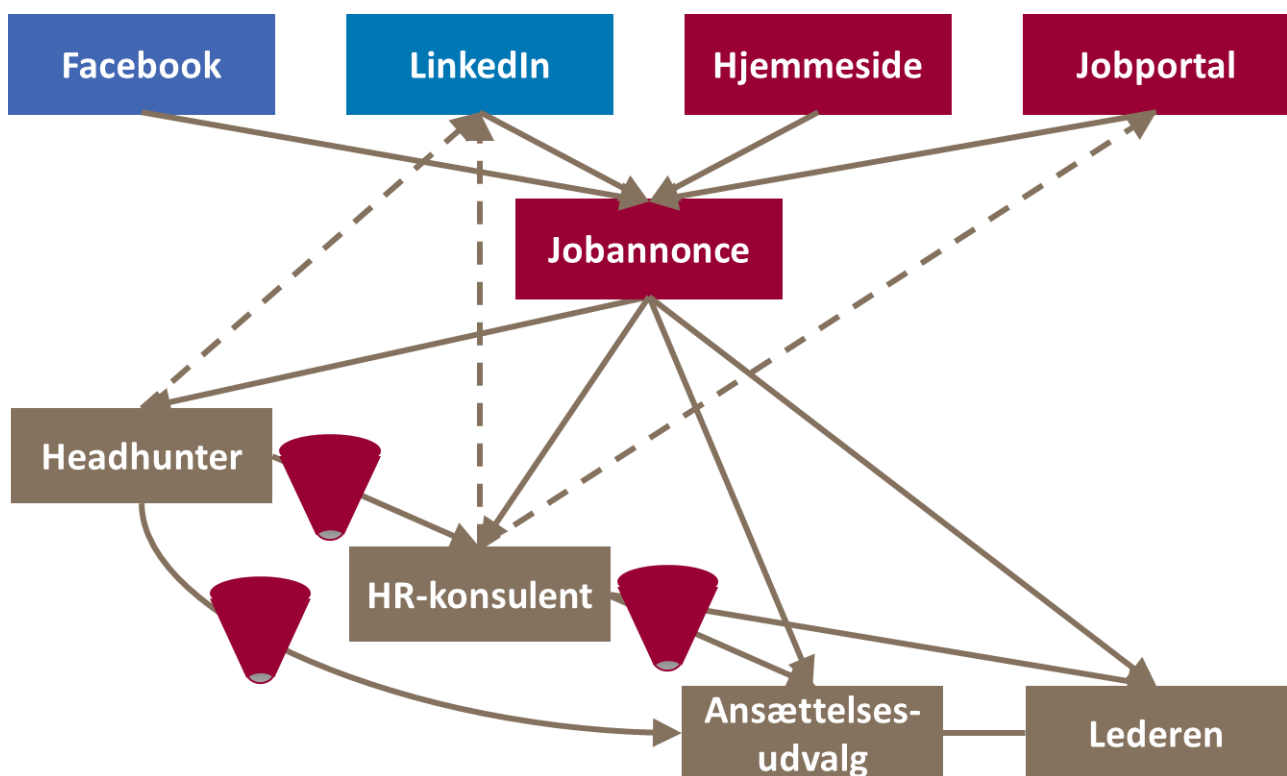
²⁰ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf>

Kapitel 2 – Forstå ”spillet”

Kanalerne og filtrene

For at forstå ”spillet” ved jobsøgning må vi først se på kanalerne mellem arbejdsgiver og arbejdssøger samt de filtre, som er imellem dem. Kun ved at forstå kanalerne og filtrene kan vi målrette jobsøgningen til forholdene i situationen, da de langt fra er ens fra gang til gang.

I henhold til Rekrutteringsanalysen for 2019 fra Ballisager²¹, så ser vi i Figur 7 på side 13, at de opslåede stillinger med 76% stadig er den mest anvendte kanal. Data fra analysen er uklare, når LinkedIn og Facebook ligger på henholdsvis 51% og 28% - betyder det så, at sociale medier bruges til at promovere de opslåede stillinger, eller at stillingerne kun er slået op på de sociale medier?



Figur 1 – Kanaler og Filtre

Jeg ser ofte, at organisationer og deres medarbejdere aktivt promoverer opslåede stillinger på sociale medier, hvor der henvises til deres hjemmeside eller direkte til deres

²¹ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf>

rekrutteringssystem. Dette udnytter netværkseffekten, dvs. når en person, du kender, anbefaler en stilling, så er du mere tilbøjelig til i det mindste at kigge på den.

Samtidigt opnås der stor rækkevidde og direkte adgang til relevante kandidater ved at nå medarbejdernes netværk – de har jo typisk mange fra samme uddannelse og tidligere kolleger i deres netværk. Mange organisationer vælger stadig at benytte jobportaler, som f.eks. Jobindex.dk, så deres stillingsannoncer bliver set vidt og bredt af jobsøgende. Disse onlineportaler har mere eller mindre helt overtaget job-sektionerne i aviserne, som jeg brugte meget, da jeg var nyuddannet tilbage i 1990'erne.

Alle disse fire kanaler – LinkedIn, Facebook, hjemmeside og jobportal, linker derfor typisk til stillingsopslaget på organisationens hjemmeside eller rekrutteringsportal. På Figur 1 er dette vist med pile fra de fire kanaler ned til Jobannonce.

Derudover har vi headhunterne og HR-konsulenterne, som nogle gange aktivt søger efter kandidater. I udlandet er det meget normalt at headhuntere og HR-konsulenter prøver at finde kandidater ved at søge på LinkedIn og ofte med [LinkedIn Recruiter](#)²², hvor du har mere avancerede muligheder for at søge på titel, geografi (lokation), kompetencer, firmaer, man har været ansat i, antal års erfaring, uddannelse, uddannelsesinstitution, industrier og søgeord. Dette er til mit bedste vidende og erfaring nok ikke tilfældet i Danmark – her formodes det, at [LinkedIn Recruiter](#) primært benyttes af et mindre antal headhuntere, så almindelig eller simpel søgning i LinkedIn på titel, geografi og søgeord formodes at være mest udbredt. Derfor er der kun en stiplede linje fra headhunter og HR-konsulent op til LinkedIn på Figur 1.

Man ser også HR-konsulenter eller organisationerne bede jobportalerne om at finde og opfordre nogle relevante kandidater søge en opslået stilling. Derfor er der kun en stiplede linje fra HR-konsulent til Jobportal på Figur 1.

I bagenden sidder så enten et ansættelsesudvalg eller blot en leder evt. med en HR-konsulent indover til at styre processen og sikre evt. test og personlighedsanalyser, der måtte anvendes. Man ser typisk ansættelsesudvalg i offentlige organisationer, dvs. der udover den ansættende leder også er fremtidige kolleger med til samtalen. Ved lederjob kan der også være fremtidige medarbejdere med i ansættelsesudvalget og eventuelt en faglig tillidsrepræsentant. I de private virksomheder vil det nok mere forekomme end hos de offentlige organisationer, at lederen sidder alene ved samtalen. Disse forskellige typer af beslutningstagere ved ansættelse har derfor forskellige præferencer, fokus og

²² Se: <https://business.linkedin.com/talent-solutions/recruiter#>

erfaring med rekruttering, så de udgør forskellige filtre hen imod jobbet. Derfor går pilene fra Jobannonce til både Ansættelsesudvalg og Lederen.

Midt imellem jobsøger og arbejdsgiver sidder der nogle gange en headhunter eller en HR-konsulent, som bestemmer, hvem af kandidaterne de sender videre til den ansættende leder eller ansættelsesudvalget. Disse har også forskellige præferencer, fokus og erfaring med rekruttering, men har samtidigt en helt anden faglighed end den, som jobbet kræver, og dermed begrænset viden om detaljerne i jobbet. Derfor går pilene i Figur 1 fra Jobannonce via headhunter og/eller HR-konsulent nedad til både Ansættelsesudvalg og Lederen.

Headhunter og rekrutteringseksperter Torsten Miland beskriver i sine præsentationer²³ ganske vel og morsomt, hvordan headhuntere går til opgaven, og hvordan de agerer filter for at finde de rette kandidater.

→ Som jobsøger er det derfor vigtigt at vurdere, hvem du skriver til, så du målretter ansøgning og CV effektivt. Fagudtryk og faglige forkortelser kan omskrives til noget mere forståeligt for en headhunter og HR-konsulent, der mangler fagligheden. Den dybe teknik kan evt. løftes op på et mere generelt plan, hvis du kun skriver til lederen, så du sætter arbejdet i kontekst til andre afdelinger og funktionen. Du kan beskrive overordnet først og så bryde ned i detaljer for at dække interessenterne i et ansættelsesudvalg, så du også kommer nok ned i ”materien” til, at de fremtidige kolleger ser fagligheden og erfaringen.

Arbejdsgivers fire kritiske spørgsmål

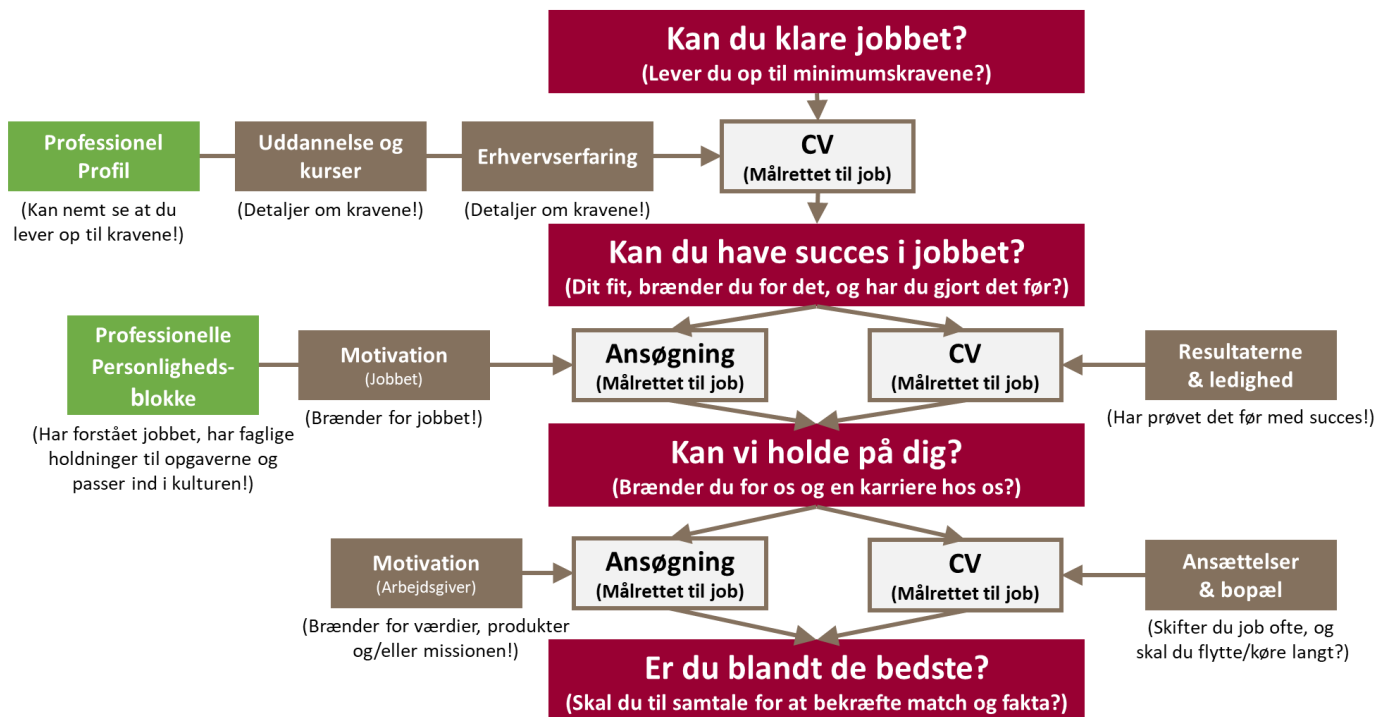
Da jeg i starten af 2019 skulle ansætte et antal medarbejdere, reflekterede jeg meget over, hvad jeg egentligt kiggede efter for at udvælge kandidater til samtale og senere til ansættelse. Vi prøvede også i ansættelsesudvalget at sikre, at de bedste kandidater kunne have succes til samtalen, selv om de måske ikke var udadvendte eller gode til at gå til samtale. Jeg havde i jobannoncen rettet et standardopslag, så det blev mere transparent for jobsøgerne i henhold til anbefalingerne fra Lou Adler, som vi så tidligere.

Jeg kom frem til, at jeg og ansættelsesudvalget, trods forskellige præferencer, fokus og erfaring med rekruttering, egentligt blot prøvede at besvare fire kritiske spørgsmål:

²³ Se: <https://jobindex.tv/search/perform?search=miland>

1. Kan du klare jobbet?
2. Kan du have succes i jobbet?
3. Kan vi holde på dig?
4. Er du blandt de bedste (der er tilbage)?

I Figur 2 herunder ses, hvordan man som arbejdsgiver prøver at få besvaret disse fire spørgsmål, og hvad man ser efter og hvor. De grønne kasser er, hvad du yderligere kan gøre for at hjælpe arbejdsgiverne med at bevare spørgsmålene om dig.



Figur 2 – Arbejdsgivers 4 kritiske spørgsmål

1 – Kan du klare jobbet?

Først kigger man på CV’et for at se, om kandidaten lever op til minimumskravene. Der kigges på uddannelse, kurser og erfaring. Hvis kandidaterne slet ikke lever op til kravene eller ikke har en relevant sammenlignelig baggrund, så ryger de med det samme over i ”nej”-stakken.

I Rekrutteringsanalysen²⁴ fra 2017 bekræftes dette i Tabel 11 på side 20 ved at:

²⁴ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2017/09/Rekrutteringsanalysen-2017.pdf>

- **De fleste læser CV først og skimmer det kun i ca. 2 minutter.**
- **Halvdelen læser slet ikke ansøgning, hvis CV ikke er interessant.**

➔ Som jobsøger betyder dette, at du skal sørge for, at dit CV er velstruktureret og overskueligt, så de nemt og hurtigt finder uddannelse, kurser og erfaring. Desuden betyder det, at du skal starte med at lave et godt CV, så du ikke kommer i ”nej”-stakken trods en god ansøgning. Dette gavner dig også i de tilfælde, hvor nogle virksomheder slet ikke ønsker en ansøgning, men kun beder dig fremsende et målrettet CV.

Jeg har her selv oplevet, at mange ansøgere til stillinger ikke sikrede, at det klart fremgik i deres CV, at de faktisk *havde* den ønskede uddannelse – de skrev om forskellige moduler af deres uddannelse, men ikke at de klart var færdige og havde den samlede uddannelse inklusiv dimittend-året. For det første, så er semestrene uinteressante og deres delprøver ukendte for mig som ansættende leder. For det andet, så vil jeg jo gerne kunne se, hvad de har lavet, efter uddannelsen blev afsluttet – Kom de hurtigt i arbejde? Var de ledige længe? Hvad har de prøvet?...

2 – Kan du have succes i jobbet?

Derefter viser Figur 2, at arbejdsgiveren prøver at besvare det andet spørgsmål, om hvorvidt du kan have succes i jobbet? Det gør man ved at se på, om kandidaten passer ind, brænder for jobbet, og om personen har prøvet det før. Dette afklares ved at kikke på både CV’et og ansøgningen.

I CV’et ser man efter, hvilke resultater kandidaten har leveret. Tanken er, at hvis du har leveret gode resultater i sammenlignelige opgaver tidligere, så kan du gøre det igen hos os, for du har prøvet det før. Resultater er utroligt vigtige på CV’et, da to personer, som havde samme stilling tidligere, jo ville have samme stillingsbetegnelse, jobbeskrivelse, roller og ansvar. Så det er kun resultaterne, som fortæller, om de havde succes i jobbet eller ej.

Man kigger også i CV’et efter, om der er hyppige ledighedsperioder, da disse kunne være indikator for, at kandidaten er blevet opsagt gentagne gange.

Igen understøttes dette af Rekrutteringsanalysen for 2018²⁵ i Tabel 7 på side 21:

- Du skal i dit **CV beskrive konkrete resultater.**
- Dit **CV skal være overskueligt.**
- Dit **CV må ikke være for langt.**
- Dit **CV skal indeholde år og måneder for stillingerne, inkl. ledighed og barsel.**
- Dit **CV skal have et professionelt billede.**

➔ For jobsøgere betyder dette, at du skal sikre, at du har *resultater* med på dit CV. CV'et skal ikke kun fortælle, *hvad* du har lavet, men også hvor *godt* du gjorde det²⁶. Du skal sikre, at dit CV er læsevenligt, så arbejdsgiverne nemt finder de relevante informationer om uddannelse, erfaring, kurser og resultater. I Danmark er normen, at et CV er fra 1 til maksimalt 3 sider ifølge rekrutteringsdirektør Thomas Dalgaard²⁷ fra [Jobindex.dk](http://jobindex.dk). Det bekræfter Ballisagers Rekrutteringsanalyse fra 2016²⁸ på side 19 i Tabel 12. Du skal også sørge for, at alle stillinger under din erhvervserfaring har både år og måned med, så der ikke er uforklarlige huller, der kan mistænkes for at være forsøg på at snyde eller skjule noget. Du bør desuden have et professionelt foto – det er ikke Facebook eller Snapchat, så drop ferie billeder, selfies, strandløven, trutmund og kavalergang!

I ansøgningen ser man efter motivationen for jobbet. Man vil gerne høre mere om, *hvorfor* du brænder for jobbet – dvs. mere end bare floskler og overfladiske forklaringer som ”jeg har altid brændt for IT” eller ”jeg finder marketing utroligt spændende”. Spørg dig selv, *hvorfor* du præcis brænder for IT eller finder marketing spændende? Lav en dyb personlig refleksion over egen motivation, så du beskriver, præcis hvad der ved jobbet får dig til at glæde dig til at skulle på arbejde hver dag. Det er for mange svært at sætte konkrete ord på egen motivation for jobbet, men der findes mange artikler²⁹, guides³⁰ og modeller³¹. 2012-analysen fra Ballisager underbygger dette på side 7:

*” [...] den bedste måde at overbevise modtageren om, at man er motiveret for jobbet, er ved at beskrive sin **motivation for den konkrete jobfunktion.**”³²*

²⁵ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2018/09/Rekrutteringsanalysen-2018.pdf>

²⁶ Se: <https://www.manager-tools.com/2005/10/your-resume-stinks>

²⁷ Se: <http://jobeksperten.dk/e7-cv-med-thomas-dahlgaard-jobindex/>

²⁸ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2016/09/Rekrutteringsanalysen-2016.pdf>

²⁹ Se: <https://ballisager.com/jobansoegning-9-gode-raad/>

³⁰ Se: https://www.lederne.dk/-/media/files/lid/vaerktoejer/motivatio/lederne_guide_motivation_a4_web.pdf

³¹ Se: <https://www.cfl.dk/artikler/ledelsesredskaber/karrieremodellen-hvad-driver-dig>

³² Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/08/Rekrutteringsanalysen-2012.pdf>

Dette kommer også frem i 2013-analysen på side 9, hvor respondenterne forklarede om jobsøgerne:

*” [...] at man generelt skal blive bedre til at formulere sin **motivation** for jobbet og dernæst, at man sætter sig ind i virksomheden og jobbet.”³³*

➔ Som jobsøger betyder dette, at du i ansøgningen bør have motivationen med i første paragraf og formuleret, så det lyder både overbevisende og personligt. I den sammenhæng kan du med fordel også beskrive, hvilken kultur eller hvilket arbejdsmiljø du leder efter og trives bedst i.

3 – Kan vi holde på dig?

Dernæst vil man, for at besvare det tredje spørgsmål, se på, om kandidaterne brænder for virksomheden eller organisationen og har lyst til at gøre karriere hos os – kan vi holde på dig? Dette er en mere langsigtet tankegang, som skal sikre, at man ikke kaster tid og penge efter kandidater, som så blot stikker af kort efter og kun til fordel for konkurrenterne og kandidaten. Dette gøres ved at se på både CV og ansøgning.

I CV’et ser man på, om du har mange korte ansættelser, da det viser, at du skifter job ofte – enten job-shopper du eller måske, fordi du bliver fyret. Man ser også på din bopæl i forhold til arbejdspladsen – vil du enten skulle flytte eller køre langt?

For at se på motivationen for arbejdspladsen ser man på motivationen for arbejdsgiveren i ansøgningen. Det er en fordel, hvis det fremgår klart, men ellers prøver man at vurdere, om det virker, som om der er et match med organisationens værdier og mission, samt om kandidaten brænder for de produkter og services, man tilbyder.

➔ For jobsøgere betyder dette, at du måske skal forklare dine mange korte ansættelser, også når de er i samme virksomhed. Det er jo vigtigt, at der ikke er mistanke om, at du er ”sorteper”, der sendes videre, men at du derimod er blevet bedt flytte til en anden afdeling for at løse nogle specifikke problemer eller uddybe det, hvis afdelinger blev lagt sammen eller omdøbt. Er afstanden til arbejdspladsen en bekymring, så er det vigtigt, at du tidligt signalerer, at du har intentioner om at flytte for det rigtige job og har overvejet konsekvenserne i forhold til eventuel familie og boligmarkedsforhold, samt om du har mulighed for at overnatte i

³³ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/08/Rekrutteringsanalysen-2013.pdf>

nærheden, f.eks. hos familie, i campingvogn eller ved at leje et værelse. Du bør også beskrive, hvorfor du finder arbejdsgiveren attraktiv. Et godt sted at starte for at kunne formulere dette er ved at kigge på organisationens hjemmeside. Her kan du se på dens værdier, missionen, brand og produkter. Du kan også se på, hvordan organisationen opfører sig i forhold til medarbejderne, miljøet samt for at støtte lokale leverandører og lokalsamfund.

4 – Er du blandt de bedste?

Til sidst skal feltet af kandidater, der er tilbage, vurderes. Hvem er de stærkeste, og hvem er de mest interessante? Her kommer mavefornemmelserne ofte ind, og man hører dem beskrive kandidater som ”ham her synes jeg ser interessant ud!”, ”hun har en spændende baggrund!” eller ”denne person har noget helt utraditionelt, så jeg synes, vi skal tage vedkommende ind som en joker!”.

➔ Som jobsøger er det svært at gøre noget her, men hvis du *løbende* tager kurser i emner både indenfor og udenfor dit fagområde, så styrker du dine generelle kompetencer, udvikler forretnings- og brancheforståelse. Hvis du derudover er aktiv som faglig meningsdanner eller deltager i debatten på sociale medier, så er der stor mulighed for, at du virker interessant og skiller dig positivt ud fra mængden – du er *attraktiv* for arbejdsmarkedet.

Ser vi på Rekrutteringsanalysen for 2019³⁴ i Tabel 23 på side 34, så udtrykker respondenterne spørgsmål om generelle evner og kompetencer, at de mest attraktive i fremtiden på deres arbejdspladser er at:

- **være forandringsparat.**
- **forstå forretningen.**
- **kunne arbejde selvstændigt og effektivt.**
- **søge samarbejde.**
- **dygtiggøre sig løbende.**

➔ Derfor bør du som jobsøger overveje, hvordan disse evner og kompetencer kan komme til udtryk i ansøgning og CV, på LinkedIn og under samtalen, så du ikke alene virker interessant, men også virker klar til fremtiden.

³⁴ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf>

At disse fire spørgsmål hos arbejdsgiverne virkelig er de kritiske, bekræftes i Ballisagers Rekrutteringsanalyse fra 2019, hvor man i Tabel 18 på side 28 ser følgende vigtige screeningskriterier hos arbejdsgiverne efter vigtighed, når respondenterne bliver spurgt om, hvilke tre forhold de først kigger efter i et CV:

1. **Din erhvervserfaring (88%).**
2. **Din uddannelse (49%).**
3. **Dine ansættelsers varighed (49%).**
4. **Dine særlige kompetencer (48%).**
5. **Dine ledighedsperioder (16%).**
6. **Din bopæl (15%).**

Punkt 1 og 2 passer til det første spørgsmål om, hvorvidt du lever op til kravene til jobbet, punkt 4 og 5 passer på det andet spørgsmål om, hvorvidt du kan have succes i jobbet, og endeligt passer punkt 3 og 6 på det tredje spørgsmål om, i hvilket omfang de kan holde på dig.

Det grå guld og de nyuddannede

At der sker en aldersdiskriminering, er understøttet af Ballisagers Rekrutteringsanalyse fra 2014³⁵ på side 15 i Figur 11, hvor det ses negativt af 9% af respondenterne, hvis kandidaten er +55 år gammel. Det vil sige, at 1 ud af 10 virksomheder hellere vil have yngre medarbejdere. Dette er ikke nødvendigvis et problem, da dette kan være baseret på ønsket om et ungt arbejdsmiljø, ønsket om billig arbejdskraft, eller at en virksomhed er på den teknologiske forkant, hvor man ikke forventer, at det grå guld kan følge med.

De nyuddannede vil også finde det svært, da de oftest ikke har relevant erhvervserfaring eller resultater at skrive på CV'et. Rekrutteringsanalysen fra 2015³⁶ på side 18 i Tabel 8 kommer med en række forslag fra arbejdsgiverne til nyuddannede akademikere, mens de håndværksmæssige- og professionsuddannede jo har praktik i uddannelsesforløbet.

➔ Som +55 jobsøger skal du vise i CV'et og til samtale, at du løbende har udviklet dig fagligt og kan snakke med om de nye emner og metoder. Som nyuddannet skal du vise resultater fra dine praktikperioder eller fra projektopgaver og starte tidligt med dit brutto-CV. Få resultater vinder oftest over de mange helt uden nogen!

³⁵ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/08/Rekrutteringsanalysen-2014.pdf>

³⁶ Se: https://ballisager.com/wp-content/uploads/2015/09/Rekrutteringsanalysen-2015_web.pdf

Kapitel 3 – Den røde tråd

Pareto-princippet og de vigtigste handlinger i jobsøgning

Efter at have arbejdet med materialet i lang tid på begge sider af ”bordet” som både jobsøger og arbejdsgiver, så har jeg med komponenter og ideer fra de forskellige eksperter fundet en rød tråd, som jeg mener er vigtig for de fleste at få indbygget i deres jobsøgning. Denne røde tråd sikrer en logisk binding og synergi mellem elementerne i jobsøgningen, så ens samlede ”Value Proposition” eller *værdiforslag* til arbejdsgiveren står stærkest – de spiller sammen og hjælper dermed til at besvare det fjerde kritiske spørgsmål hos arbejdsgiveren.

Jeg er selv stor tilhænger af at følge Pareto-princippet³⁷, som også kendes som 80:20-reglen, hvor få af tingene giver dig det meste af resultaterne, dvs. komponenterne har uens bidrag, da nogle bidrager mere end andre. For eksempel ”Gør disse 3 vigtige ting for at opnå det meste af vægttabet!”.

Alle eksperterne kommer med mange gode og relevante input til mere effektiv jobsøgning. Men jeg er overbevist om, at et fåtal vigtige handlinger er afgørende for at komme til samtale og for at få jobbet, da de blandt andet sikrer, at du besvarer de fire kritiske spørgsmål hos arbejdsgiver, som vi gennemgik i sidste kapitel:

1. Hav relevant **erfaring, kurser og uddannelse** i CV, som er nemme at finde.
2. Hav **resultater** i CV og **personlig motivation for jobbet** i ansøgningen.
3. Hav en **måltrettet motivation for arbejdsgiver** i ansøgning.
 - a. Forklar evt. mange **ansættelser** i CV.
 - b. Forklar situationen omkring **mobilitet**, såfremt det er en udfordring.
4. Hold dig **attraktiv** til arbejdsmarkedet.

Hver af disse handlinger er naturligvis afhængige af den enkeltes situation, så mange af de generelle råd om jobsøgning og ideerne fra eksperterne gælder stadig, f.eks. hav et CV i omvendt kronologisk orden, så nyeste stillinger og uddannelser er øverst, da de er mest relevante for det nye job, der søges.

Eller som Steen Kræmer Rasmussen vejleder på side 33-36 i bogen ”Hit med jobbet”³⁸, så bør du arbejde hårdt for at undgå passive sætninger og ordstillinger, lang tillægsform

³⁷ Se: https://en.wikipedia.org/wiki/Pareto_principle

³⁸ Rasmussen, Steen Kræmer, (2018) ”Hit med jobbet - skriv den ansøgning, der får dig til samtale”, 2.udg., Frydenlund
Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/>

og hjælpeudsagnsord for at få et bedre sprog. Hans bøger er et ”must have” for enhver jobsøger og kan varmt anbefales.

I Ricki Nielsens inspirerende onlinekursus JobRevolution³⁹ om jobsøgning forklarede han oprindeligt i detaljer under introduktionen, hvordan jobannonce, ansøgning, CV, LinkedIn, netværk og samtalen alle arbejder sammen. Dette opsættes i, hvad han kalder en ”Jobsøgningsmatrix”. Matrixen ligger nu til download i kurset samt på hans hjemmeside⁴⁰. Den beskriver, hvilke spørgsmål du skal stille i hvert element (?), hvilke svar du skal have ud af elementerne (=), og hvor elementernes fokus ligger tidsmæssigt (🕒).

	Stillingsopslag	Ansøgning	CV	LinkedIn	Netværk	Samtale
?	Hvad skal jeg?	Hvordan vil jeg gribe det an?	Hvad har jeg opnået?	Hvad har jeg opnået?	Hvad rør sig?	Show it, don't tell!
=	Konkret viden om jobbet	Bud på løsninger	Resultater	Eksempler og anbefalinger	Viden & Branche-kendskab	Løsninger Resultater Person
🕒	Fremtid	Fremtid	Fortid	Fortid	Nutid	Fremtid Fortid Nutid

Figur 3 – Ricki Nielsens Jobsøgningsmatrix⁴⁰, egen tilvirkning

Ricki har mange gode pointer for, hvordan disse elementer hænger sammen og supplerer hinanden, som jeg tager inspiration fra. Jeg kan kun henvise læserne til at tage kurset for at få alle detaljerne med, da det varmt kan anbefales for alle jobsøgere.

Mit fokus i denne e-bog er dog på den røde tråd, der igennem de fleste elementer skaber en synergi og et stærkere værdiforslag. Det beskriver jeg i det følgende.

- **Hav en rød tråd igennem elementerne, så de styrker hinanden.**

Ansøgningen bør handle om opgaverne i jobbet

I kurset forklarer Ricki, at formålet med ansøgningen er at snakke om *fremtiden*, dvs. om jobbet, som du søger, og hvordan du har tænkt dig at gå til det og løse opgaverne i

³⁹ Se: <https://www.rickinielsen.dk/onlinekursus>

⁴⁰ Se: <https://www.rickinielsen.dk/matrix>

stillingen. Han sammenligner ofte og ret humoristisk de gængse datidsansøgninger med speeddating, hvor man så kun snakker om, hvad man lavede med ekskæresten⁴¹. Dermed undgår du også at starte de fleste sætninger med ”Jeg...”, som alt for mange gør, hvilket Steen Kræmer Rasmussen i bogen ”Hit med jobbet” på side 28-30 forklarer kan løses ved at skrive *modtagerrettet*⁴². Steen beskriver på samme måde som Ricki nødvendigheden af at skrive om fremtiden i ansøgningen.

Denne indsigt er en *åbenbaring* for jobsøgning, som vi næsten alle misforstår – de fleste laver faktisk et mini-CV ud af deres ansøgning, et slags ”Bedste hits fra”-CV, hvor de fremhæver de vigtigste ting fra CV’et for at kunne besvare kravene i jobannoncen. Nogle konsulenter anbefaler faktisk direkte, at du punkt for punkt svarer på hvert eneste krav i jobannoncen som en papegøje, der efterligner menneskelige ord og sætninger. Måske du kan genkende følgende:

Jobannonce	Ansøgning
Du skal kunne tage initiativ	Jeg er god til at tage initiativ
Du skal kunne holde mange bolde i luften	Jeg kan holde mange bolde i luften
Du skal kunne fokusere på opgaven	Jeg kan holde fokus på opgaven
Du har erfaring fra produktionsindustrien	Jeg har erfaring fra produktionsindustrien
Du har en Bachelor i IT, Marketing eller Business	Jeg er uddannet Bachelor i Erhvervsøkonomi

Figur 4 – Papegøjeansøgning

Men hvis folk generelt først læser dit CV for at se, om du lever op til minimumskravene, hvilket vi tidligere så var understøttet af Ballisagers Rekrutteringsanalyse fra 2017, så er denne tilgang *ikke* relevant at forfølge, og du kan i stedet fokusere på at snakke om fremtiden, som Ricki og Steen anbefaler. Dette var for mig den store ”nød”, der skulle knækkes i min egen jobsøgning tidligere og vigtig for at skabe den røde tråd, som jeg nu anbefaler.

A – Identificer de vigtigste opgaver i jobbet ved at analysere jobannoncen

Jobannoncen er typisk den første kommunikation fra arbejdsgiverne, uanset om den linkes til i en Facebook- eller LinkedIn-post eller fra en jobportal. Det er også meget forskelligt, hvorvidt jobbet og dets opgaver er godt beskrevet, eller om det egentlig ofte er en personbeskrivelse, som vi tidligere så, at Lou Adler hævdede. På virksomhedens

⁴¹ Se: <https://jobindex.tv/search/perform?search=ricki>

⁴² Rasmussen, Steen Kræmer, (2018) ”Hit med jobbet - skriv den ansøgning, der får dig til samtale”, 2.udg., Frydenlund
Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/>

eller organisationens hjemmeside kan du sikkert læse om dens mål, værdier, mission, Corporate Social Responsibility (CSR), miljøpolitik, personalepolitik, produkter og services, markeder og kunder, organisationsstruktur samt ledelse og medarbejdere. Du kan derved forstå jobbet i kontekst og bedre finde relevante spørgsmål at stille senere.

→ Det første, du som jobsøger skal gøre, er at identificere de vigtigste opgaver i jobbet, dvs. du kan typisk binde alle de beskrevne aktiviteter i jobannoncen op på enten to eller tre overordnede opgaver i jobbet og derefter linke alle de ønskede kompetencer, uddannelser, erfaringer, certificeringer og kurser op imod opgaverne. Dermed ser du klart, hvordan arbejdsgiveren mener, at ansøgerens baggrund ideelt set skal understøtte de 2-3 vigtigste opgaver i jobbet, der består af forskellige relaterede aktiviteter. Dermed sikrer du dig, at du forstår jobbet så godt som muligt på dette tidspunkt.

Steen og Ricki anbefaler begge, at man med dygtig research finder ind til virksomhedens problem og skriver om deres ”smerte” i ansøgningen – dette går mere direkte i hjertet hos arbejdsgiver og garanterer næsten samtaler. Dette er en meget kraftfuld tilgang til jobsøgning.

Indtil du mestrer dette, eller hvis der egentlig ikke er nogen vigtig ”smerte” bagved jobbet, så anbefaler jeg, at du i starten angriber opgaverne i jobbet eller, som alternativ, evner bag opgaverne. Det kan nogle gange ske, at de faktisk direkte beskriver de vigtigste opgaver i jobbet klart i jobannoncen. I dette tilfælde kan du i stedet beskrive de 2-3 vigtigste evner, der skal til for at kunne løse opgaverne i jobbet.

B – Ring altid på jobannoncen for at få bekræftet opgaverne i jobbet

Ricki anbefaler derfor også, at du *altid* ringer på stillingsopslaget⁴³. Den vigtigste grund er, at du kan få bekræftet, om du har identificeret de vigtigste opgaver i jobbet, da du analyserede jobannoncen. Specielt hvis det ikke fremgår helt klart i jobannoncen, så er det kritisk at ringe, da man kan få tilrettet ansøgningen med de rigtige opgaver i jobbet – du har derved information, som få andre jobansøgere har. Det har også den fordel, at arbejdsgiveren tænker ”Wow, denne person har faktisk forstået jobbet!”.

Derudover vil nogle virksomheder kun tage folk til samtale, som har ringet på annoncen. Dette er nok en praksis, som er opstået som følge af finanskrisen. Her begyndte

⁴³ Se: <https://www.rickinielsen.dk/stillingsopslag>

virksomhederne at opleve et stort antal pligtansøgninger, fordi reglerne i a-kasserne startede med at kræve af ledige, at de skulle søge mange flere stillinger end hidtil, selvom der ikke var job at få. Så tankegangen er den, at de, som virkeligt er interesserede i jobbet, nok ringer.

Der er desværre også en del, som tror, at opkaldet på jobannoncen er en ekstra jobsamtale. Men prøver du at sælge dig selv, så opnår du oftest det modsatte og diskvalificerer dig selv. Ringer du derimod for at søge viden om ikke alene jobbets vigtigste opgaver, men også om funktionen og virksomheden med intelligente spørgsmål, så kan du blive bemærket positivt som en, de skal holde øje med, når ansøgningen kommer.

Man kan frygte, at virksomhederne bliver trætte af, at folk ringer. Men så længe at kun et fåtal gør det, og hvis de endda spørger ind til jobbet og organisationen med relevante spørgsmål, så elsker de fleste sikkert at fortælle om sig selv, dvs. om jobbet, teamet og virksomheden i dette tilfælde.

Dette bekræftes også af Ballisagers Rekrutteringsanalyse for 2019⁴⁴ i Figur 12 på side 30, hvor 57% af respondenterne mener, at under 10% af kandidaterne ringer på baggrund af et stillingsopslag, og hvor 35% mener, at det er mellem 10% og 29%, der ringer – og trenden har været faldende siden 2012. I Tabel 3 på side 18 ses også, at over 50% afholdt jobsamtaler *inden* jobannoncens ansøgningsfrist, specielt i det private.

➔ Som jobsøger skal du derfor altid ringe på jobannoncen for at sikre, du har identificeret de vigtigste opgaver. Derudover skal du stille nogle få relevante spørgsmål, der ikke bare kan findes i jobannoncen eller på virksomhedens hjemmeside. Det er vigtigt at respektere arbejdsgiverens tid, så spørg, om de har 5-10 minutter, og overhold det derefter. Du skal ikke prøve at sælge dig selv, men svarer naturligvis hvis spurgt. Det er også en fordel at være blandt de første, som ringer – hellere huskes som en af de første, der ringede med gode spørgsmål, end som en i mængden. Derfor bør du starte tidligt og søge jobbet hurtigt, efter det er slået op, da mange løbende holder samtaler og måske stopper processen, hvis en god nok kandidat findes.

Da min faglige indsigt er fra IT-verdenen, kan jeg kun give et meget specifikt eksempel angående relevante spørgsmål, så du må selv finde tilsvarende for din branche og dit fag:

⁴⁴ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2019/08/Rekrutteringsanalysen-2019.pdf>

Når jeg vejleder lærlinge og medarbejdere, som arbejder i IT-support og IT-drift, så forklarer jeg, at de ikke forventes at skulle stille dybe spørgsmål ind til virksomhedens økonomi, væksttal eller strategi – de skal hellere holde sig mest til deres faglige område og jobbet.

Det er derimod relevant at spørge om ting som: Skal jeg indgå i en vagtordning? Er der stor rejseaktivitet i jobbet? Hvor langt er IT-afdelingen nået med at implementere ITIL, dvs. at etablere og modne IT-specifikke serviceprocesser – lidt ligesom Lean anvendes i produktionen? Om de bruger outsourcing og cloud-løsninger? Om modenheten på IT-projektstyring og IT-sikkerhed? Om anvendelse af mobile enheder, tablets og BYOD (”Bring Your Own Device”)? Om hvilke initiativer der er sat i gang for at skubbe til digitaliseringen og skabe digital transformation? Og hvilken rolle IT-afdelingen og jobbet har i forhold hertil?

Både Ricki⁴⁵ og Steen⁴⁶ har desuden nogle gode lister med mere generelt relevante spørgsmål, som du kan tage inspiration fra. Vælg de vigtigste og mest relevante, for at du forstår jobbet og kan målrette din ansøgning – prøv at holde telefonsamtalen til maksimalt 5-10 minutter. Se desuden Rekrutteringsanalysen fra 2016⁴⁷ på side 27-28 i tabellerne 19-20 angående varighed og indhold. Snakker arbejdsgiver løs, kan du professionelt gøre opmærksom på, at tiden er ved at være gået og spørge, om det er i orden at fortsætte – det kan jo være, personen glemmer tiden, men skal til et møde eller har andre aftaler.

C – Et brutto-CV samt et CV specifikt til jobbet og målrettet opgaverne

Manager Tools var de første, som jeg hørte tale om, at du skal have et Master Résumé⁴⁸ som karrieredokument, dvs. et brutto-CV, som mange nu kalder det. Tanken er, at dine resultater, kurser og certificeringer er relevante for forskellige stillinger, så du bør derfor sikre, at du målretter dit CV til jobbet, således at kun relevante resultater, kurser og certificeringer er med og har plads nok.

Du skal derfor have et brutto-CV med alle dine resultater, uddannelser, kurser og certificering, som du så klipper ned til det enkelte job, som du søger. I starten mangler

⁴⁵ Se: <https://www.linkedin.com/pulse/lektion-2-23-sp%C3%B8rgsm%C3%A5l-til-stillingsopslaget-som-har-virket-nielsen/>

⁴⁶ Se: <https://hitmedjobbet.dk/ressourcer/spoergsmaal-til-arbejdsgiver/>

⁴⁷ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2016/09/Rekrutteringsanalysen-2016.pdf>

⁴⁸ Se: <https://www.manager-tools.com/2005/10/your-resume-stinks>

du resultater fra specielt tidligere stillinger, så det gælder om at gå efter kvantitet frem for kvalitet, dvs. selv de mindste resultater er relevante at have i sit brutto-CV. Senere når du er kommet i tanke om flere og bedre resultater, så kan du udfase de små, specielt når du oplever, at det er de samme små eller ringere resultater, som altid klippes ud.

For at sikre, at dit CV specifikt til jobbet er relevant, så skal du nødvendigvis kende opgaverne i jobbet, så du medtager resultater, kurser og certificeringer, der er målrettet de opgaver, som er i jobbet. Det vil sige, at målet for et målrettet CV primært er at have resultater, der understøtter påstanden om, at du kan klare opgaverne i jobbet med succes.

Mange har svært ved at beskrive deres resultater. Her kan du med fordel anvende Manager Tools' *Resultat Formel*⁴⁹. Formlen har 3 komponenter:

Action-ord, Resultat, Metode.

Da resultatet er mere interessant for arbejdsgiverne end metoden, starter formelen med et action-udsagnsord som f.eks. opnåede, leverede, sikrede, oprettede, gennemførte, deltog, sparede. Derefter kommer resultatet. Hvis muligt og relevant, så er det godt at tilføje ”ved at” og kort forklare metoden, du anvendte. Eksempler:

- Opdaterede 300 servere ved at udvikle et script til at automatisere installationen.
- Ledte marketingskampagne, der solgte for 30 mio. DKK ved at anvende SoMe.
- Var med til at installere køkkener i 30 nye og udskifte i 13 gamle huse i 2019.
- Team indsamlede 250 ton glas og metal til genbrug i 4. kvartal 2019.
- Udarbejdede 15 brochurer og et kursuskatalog ved at anvende Adobe InDesign.

Denne formel gør det muligt at have et enkelt resultat per linje, så du har plads til mange flere resultater på CV'et. Det gælder ikke om at forklare resultaterne ned i alle detaljer, men derimod om at gøre arbejdsgiverne interesserede i at høre mere om dem til samtalen – det er meget federe at tale om ens mange seje resultater fremfor at svare på kedelige spørgsmål. Derved vil du også fortælle historier, som arbejdsgiver husker længere og dermed dig.

➔ Jobsøgere bør have et brutto-CV med alle resultater, kurser og certificeringer samt alle deres uddannelser og al erhvervs erfaring. Til det enkelte job, du søger, klipper du så en *kopi* af dit brutto-CV ned til et job-specifikt CV, som er målrettet jobbet ved primært at have resultater, kurser og certificeringer, der er relevante

⁴⁹ Se: <https://www.manager-tools.com/2011/12/resume-accomplishments-examples>

for opgaverne i jobbet. Resultaterne bør beskrives på en enkelt linje hver ved at anvende *Resultat Formlen*: Action-ord, Resultat, Metode. Kvantitative beskrivelser er ofte bedre end kvalitative, da de er mere sigende og sammenlignelige.

Du kan overveje, om ansvarsbeskrivelserne, ved henholdsvis relevante og mindre relevante stillinger under erhvervserfaring, skal vægtes anderledes i forhold til jobbet, der søges. Det kan være en fordel at uddybe ansvarsbeskrivelsen mere for relevante stillinger.

Som vi så tidligere i Ballisagers Rekrutteringsanalyse for 2017⁵⁰ i Tabel 11 på side 22, så starter de fleste med CV'et først og bruger kort tid på at se, om du lever op til kravene, før de beslutter, om du ryger over i ”nej”-stakken. Det er derfor en fordel, hvis du hurtigt kan gøre det klart og nemt for arbejdsgiveren at se, at du fuldt ud lever op til kravene i jobbet.

Dette kan gøres med, hvad jeg kalder en *Professionel Profil* i starten af CV'et som den første paragraf. Fremfor en Personlig Profil, der ofte siger meget lidt, som ikke alligevel kommer frem til samtalen senere, så mener jeg, at du med fordel kan bruge pladsen på at lave en kort og let overskuelig liste, der forklarer, at du lever op til alle kravene. Du kan samtidigt tilføje lidt om, hvordan du generelt motiveres, og hvilket arbejdsmiljø og hvilken kultur du leder efter. Dette er værdifuldt, hvis du kun skal aflevere et CV uden en medfølgende ansøgning.

Her er et eksempel på en Professionel Profil, som den kunne se ud for en IT-supporter:

Professionel Profil

Min profil passer perfekt til stillingen, da jeg har:

- stor erfaring i teknisk problemløsning på PC'er, perifert udstyr, mobile enheder, printere, ip-telefoni og videokonference.
- stor erfaring fra service og supportområdet, herunder fra telefonsupport i en helpdesk og fra on-site teknisk support på et hospital.
- en uddannelse som IT-supporter samt kurser i IT-sikkerhed, Cisco CCNA, professionelt samarbejde og Digital Transformation.
- adskillige certificeringer, bl.a. i Windows 10 og ITIL 4

⁵⁰ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2017/09/Rekrutteringsanalysen-2017.pdf>

Min motivation kommer fra et ønske om at hjælpe brugerne med at overkomme de tekniske problemer, der forhindrer dem i at arbejde. Jeg er drevet af udfordringerne med at løse tekniske opgaver og give brugerne en god oplevelse. Min passion er mobile enheder, da disse driver digital transformation af services med bedre brugeroplevelser og adgang til information. Jeg foretrækker at arbejde i et arbejdsmiljø, hvor vi hjælper og lærer af hinanden, hvor vi har det travlt men sjovt, samt hvor man kan udvikle sig og ens kompetencer bliver bragt i spil.

D – Ansøgningen beskriver motivationen og tilgangen til opgaverne i jobbet

Hvis ansøgningen skal være med til at forklare, hvordan du kan have succes i jobbet, og hvordan arbejdsgiver kan holde på én, så skal den indeholde en identifikation af de vigtigste opgaver i jobbet, så du demonstrer, du forstår jobbet rimeligt godt. Den skal også indeholde en beskrivelse af ens personlige motivation for såvel jobbet som virksomheden. Udover en afslutning bør hovedindholdet i ansøgningen handle om, hvordan du vil gå til jobbet og opgaverne.

Både Steen Kræmer Rasmussen og Ricki Nielsen har gode forslag til, hvordan dette gøres i praksis, men specielt Steens ide om at udarbejde en *Professionel Personlighed*, som han detaljeret beskriver i bogen⁵¹ ”Hit med jobbet” i kapitel 6 på side 81 til 105, gør det nemt at skrive velformuleret, at vise, at du har faglige holdninger og kant, at vise, du har professionalisme, som trænger igennem, samt demonstrere du brænder for jobbet.

Kort fortalt, så indeholder en Professionel Personlighed en klar, professionel og gerne værdiladet *Påstand* samt en *Uddybning* af påstanden, dvs. du tager ejerskab og demonstrerer, at du gør det, som ligger i den faglige påstand.

Her er et eksempel om ”god service og support”, hvor påstanden er med blå font i starten og uddybningen er resten:

God service og support handler om at overtage ansvar for problemet, fjerne frustrationer, aftrappe konflikter, udvise empati og spørge ind til fakta. Det gør jeg. Da jeg sad i helpdesk hos XXXX, startede jeg med at overbevise brugerne om, at de var kommet til det rette sted, og at der nu blev taget god hånd om deres problem. Som tekniker hos YYYY overholdt jeg altid mine aftaler med brugerne

⁵¹ Rasmussen, Steen Kræmer, (2018) ”Hit med jobbet - skriv den ansøgning, der får dig til samtale”, 2.udg., Frydenlund
Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/>

og gav dem løbende statusopdateringer. Ansætter I mig som IT-supporter, får <Arbejdsgiver> en initiativrig medarbejder, der brænder for at hjælpe brugerne.

Personligt kan jeg godt lide at bryde en Professionel Personlighed yderligere ned i 4 dele – *Faglig påstand, Ejerskab, Detaljer og Udbytte*, hvilket jeg og tidligere kolleger kalder en *FEDU*-blok. Her er ”Det gør jeg.” i eksemplet ovenfor med rød font at tage ejerskab og den sidste sætning ”Ansætter I mig...” i lilla font viser udbytte for arbejdsgiver.

Du behøver ikke skrive dem i samme rækkefølge hver gang. Det er fint at starte med ejerskab, som ses i dette eksempel markeret med rødt i en *FEDU*-blok om ”professionelt samarbejde”:

Samarbejdet med mine kolleger har altid været vigtigt for mig. Det professionelle samarbejde kræver, at man lytter til andre, kommunikerer effektivt og prøver at forstå intentionen bag andres handlinger, så misforståelser kan undgås og man lettere kan nedtrappe konflikter. Dette hjælper også overfor brugere og kunder. Jeg har deltaget i workshops om det professionelle samarbejde og har desuden taget kurser i effektiv kommunikation og skrivning.

Man behøver ikke have udbytte med hver gang, specielt ikke hvis man bruger mere end en enkelt *FEDU*-blok i sin ansøgning, hvilket jeg anbefaler.

➔ Som jobsøger søger du typisk job indenfor højst 5-8 forskellige typer af stillinger begrænset af din faglighed, og dermed har du generiske kompetencer, der går på tværs af stillingstyperne, om end ikke dem alle. Du kan derfor på forhånd identificere de vigtigste stillingstyper og deres generiske og vigtigste opgaver – typisk mindre end 12 i alt. Du kan så skrive disse blokke til hver generisk opgave på forhånd, og som efterfølgende så nemt kan omskrives eller mikses sammen efter behov til en specifik stilling. Blokkene bliver nemmere at skrive, hvis du bruger Steen Kræmer Rasmussens metode med *Professionelle Personligheder*, hvor der er en *Påstand* og en *Uddybning*. Min anbefaling er desuden, at du fint kan anvende flere Professionelle Personligheder eller *FEDU*-blokke i din ansøgning – en for hver af de vigtigste opgaver i jobbet, dvs. maksimal tre og typisk kun den ene med udbytte. For at det ikke fremstår for monotont eller *templateagtigt*, bør mindst den ene *FEDU*-blok have ombyttet rækkefølge, f.eks. starte med ejerskab eller detaljer.

E – LinkedIn-profil med understøttende kompetencer og anerkendelser

De fleste ser LinkedIn som en online version af dit generelle CV, dvs. det er ikke målrettet en specifik stilling, men er kortet ned med de vigtigste resultater og nyeste stillinger samt tilrettet, så det passer til de typer af jobs, du primært søger.

Andre, f.eks. Ricki Nielsen, anbefaler, at du tænker på din LinkedIn-profil som en uddybende porte folio-mappe, på samme måde som en kunstner har en mappe med eksempler på tidligere værker, eller en model har foto fra opgaver at vise frem.

”Du skal se din LinkedIn-profil som en online porte folio-mappe, hvor du har mulighed for at lægge eksempler op af de ting, som du har opnået, nogle eksempler på nogle af dine resultater. Og så er det et sted, hvor du kan få andre til at fortælle, at du er rigtig god til det, du laver.”⁵²

Når arbejdsgiveren har set dit CV, så kigger de oftest også på din LinkedIn-profil. Ballisagers Rekrutteringsanalyse fra 2016⁵³ bekræfter dette i Figur 6 på side 23. Så her har du nu muligheden for at *uddybe* nogle vigtige resultater og projekter i langt højere grad, end det er muligt i CV’et alene – både pladsmæssigt og multimediemæssigt.

Uanset om din LinkedIn-profil er et generisk søgeoptimeret online-CV til headhuntere og HR-konsulenter, om det er en online porte folio-mappe, eller om det er et mix af begge, så kan du udnytte ”Social Proof” til at lade LinkedIn indgå i din røde tråd.

I forrige afsnit beskrev jeg, hvordan du typisk har 12 generiske vigtigste opgaver, som du beskriver igen og igen i dine ansøgninger med FEDU-blokke eller Professionelle Profiler. For hver af disse 12 er der nogle kompetencer, som er nødvendige og understøttende, måske er de allerede identificeret i udarbejdelsen af dine faglige påstande.

Disse kompetencer vil med *anerkendelser* som ”Social Proof” kunne indgå i den røde tråd som belæg for, at du også ifølge andre personer har kompetencerne til at kunne løse opgaverne i jobbet. Kan du derudover få tidligere chefer og/eller medarbejdere til at give dig *anbefalinger*, så vil din LinkedIn-profil underbygge den røde tråd i din jobsøgning endnu stærkere.

➔ Du skal som jobsøger rydde op i dine kompetencer (Skills), så du primært har dem tilbage, som specifikt understøtter de 12 generiske vigtige opgaver, og selv

⁵² Se: <https://www.rickinielsen.dk/onlinekursus>

⁵³ Se: <https://ballisager.com/wp-content/uploads/2016/09/Rekrutteringsanalysen-2016.pdf>

tilføje dem, som måtte mangle. Derefter skal du få venner, kolleger, tidligere kolleger, tidligere chefer, medarbejdere, studiekammerater osv. til at give dig anerkendelser (Endorsements) for dine understøttende kompetencer, så de alle har mere end 20, og gerne over 40, stemmer på de fleste. Det hjælper ikke din LinkedIn-profil at have masser af irrelevante kompetencer med under 5 stemmer.

Samtidigt kan du strategisk bede et par tidligere chefer, som du har et godt forhold til, om at give dig en anbefaling (Recommendation) med fokus på relevante resultater og kompetencer. Som leder kan du også bede tidligere medarbejdere om anbefalinger på din ledelsesstil og relaterede kompetencer. Kollegers anbefalinger vægter mindre som ”Social Proof”, men deres anerkendelse på kompetencer om samarbejde og vidensdeling kan være værdifuld.

For at gøre din LinkedIn-profil mere søgbar kan du bruge de kendte tricks med at have søgeord i din overskrift (headline), i ”Om”-sektionen (About), samt i titler og beskrivelser for stillingerne. Du kan også med omhu oprette forbindelse til (connect) relevante headhuntere, som ofte leder efter nogen som dig, dvs. faglighed, branche og stillingsniveau. Ved at være i deres netværk rangerer du højere end personer, som ikke er forbundet med dem. Følg de gode vejledninger om at forbinde på en professionel måde, hvor du beskriver, hvorfor du gerne vil forbinde med dem. Husk at forskellen på at følge dem og forbinde til dem er, at det gerne skulle være en fordel begge veje, så de ikke kun spammes med dine posts og likes – tænk lidt over WIIFT (What’s In It For Them)?

F – Samtalen afklarer bekymringer og validerer kompetencer

Har du skabt den røde tråd fra jobannoncen til din LinkedIn-profil, lever du ellers op til kravene i jobbet, og har du på overbevisende måde demonstreret dit potentiale til at have succes i jobbet, så er der en god chance for, at du bliver indkaldt til en jobsamtale.

Jobsamtalens formål er typisk at afklare bekymringer og validere kompetencer, herunder specielt ”Kulturelt Fit”. Generelt er det afklaret, om du fagligt lever op til kravene i screeningen af din ansøgning og dit CV.

Så samtalen har mere fokus på uklarheder og spørgsmål til ting i CV’et eller ansøgningen, som ønskes afklaret, og vurdere, om du passer ind i teamet, dvs. har du den rette personlighed og indstilling? Det kunne f.eks. være et skifte i karriereretning, motivationen til jobbet, indstilling og holdninger, attitude og adfærd, m.m.

Ricki Nielsen⁵⁴, Steen Kræmer Rasmussen⁵⁵ & ⁵⁶ og Ballisager⁵⁷ har bedre og flere råd end jeg om, hvordan du bedst klarer jobsamtalen. Men mit råd er dog, at du fortsat sikrer den røde tråd ind i jobsamtalen.

Hermed mener jeg, at du skal have fokus på opgaverne i jobbet og derved på at kunne demonstrere, at du kan klare jobbet, du kan have succes i jobbet, og at de kan holde på dig. Igen handler det om resultater, kompetencer, erfaringer, uddannelse, kurser og motivation, men nu om effektivt at kunne tale om dem.

Du vil opleve, at du med masser af resultater på dit CV vil have det nemt ved at snakke til samtalen om dem – de er jo *dine* resultater. Endvidere finder arbejdsgiverne det interessant at spørge ind til resultaterne for at høre mere om metoden bag, dvs. hvad gjorde du, hvorfor, hvem deltog, osv., da de dermed bedre kan finde ud af, om det er *overførbare* resultater – kan du levere tilsvarende resultater hos dem?

Et hyppigt problem til jobsamtaler er at finde balancen mellem, hvor meget du skal lytte, og hvor meget du skal tale. Hvor meget initiativ skal du tage?

Generelt gælder det om ikke at snakke for meget og for længe – en samtale skal jo gerne gå frem og tilbage, ellers er det en monolog. Naturligvis kommer det også an på jobbet – en sælger forventes typisk at tale meget, mens en specialist nok mere forventes af give eftertænksomme svar.

For at sikre klare, præcise svar og inddrage *Storytelling*⁵⁸ som teknik til at gøre ens resultater mere levende og mindeværdige kan du anvende forskellige teknikker til at strukturere dine svar efter. Her er der specielt to teknikker, som jeg finder relevante.

Først så anbefaler Manager Tools⁵⁹, at du bruger **BLUF** – ”Bottom Line Up Front”, dvs. du starter med at fortælle resultatet, kommer med pointen eller giver svaret fremfor at snakke udenom eller komme med undskyldninger. Nogle foretrækker at fortælle baggrunden først, men flertallet foretrækker pointen – blot tænk på, hvordan avisartikler typisk er struktureret⁶⁰. Der er under en jobsamtale ikke noget mere frustrerende for en arbejdsgiver end at spørge om noget, og der så snakkes udenom.

⁵⁴ Se: <https://www.rickinielsen.dk/onlinekursus>

⁵⁵ Rasmussen, Steen Kræmer, (2019) ”*Scor jobbet til samtalen – et job er ikke noget du får, det er noget, du tager.*”, Linje H

⁵⁶ Se: <https://www.ca.dk/artikel/scor-jobbet-til-samtalen> (Podcast med a-kassen CA om bogens idéer)

⁵⁷ Konsulenthuset Ballisager, (2014) ”*Moderne Jobsøgning*”, Ballisager

Se: <https://ballisager.com/asp-products/haandbog-moderne-jobsoegning/>

⁵⁸ Se: <https://en.wikipedia.org/wiki/Storytelling>

⁵⁹ Se: <https://www.manager-tools.com/2016/09/creating-good-bluf-part-1>

⁶⁰ Se: <https://aiu.dk/mediehandbogen/medier/design/>

Dernæst findes der en generel struktur til at fortælle om et resultat, der har mange forkortelser – jeg kan lide **SCAR**, som i filmen ”Scarface”⁶¹ af Brian De Palma og Oliver Stone og med skuespilleren Al Pacino. Dette gør det nemmere for mig at huske forkortelsen og dermed de fire elementer. **SCAR** står for Situation, Challenges, Action, Results. Steen Kræmer Rasmussen har en tilsvarende forkortelse, han kalder **PAR**-metoden⁶² – Problem, Action, Resultat. Nogle kalder det også for **STAR**-metoden – Situation, Task, Action, Results. Du må selv vurdere, hvilken er bedst for dig, og om du bedre husker Scarface, at du skal give et PAR gode forklaringer, eller at du skal være en ”stjerne”.

➔ Jobsøgere bør sikre, at den røde tråd fortsætter i jobsamtalen. Dette gøres ved at øve sig inden samtalen i at tale om sine bedste og mest relevante resultater ved hjælp af metoderne **BLUF** og derefter enten **SCAR**, **PAR** eller **STAR**. Dette hjælper med at sikre god Storytelling, give præcise og uddybende svar samt sikre relativt korte taleperioder, så man ikke stjæler for meget af taletiden eller ævler løs usammenhængende. Nogle anvender, hvad der kaldes ”adfærdsbaseret interviewteknik”⁶³ med spørgsmål, som starter med noget lignende ”fortæl om engang, hvor...”. Målet er at afdække eksempler på resultater, der kan demonstrere overførbare kompetencer. Du kan igen forberede at have gode resultater klar til at tale om, der demonstrerer de forventede kompetencer i jobbet, samt øve dig i at tale om dem med BLUF og SCAR/PAR/STAR.

Du bør også forberede dig i at kunne fortælle din ”historie”, når bedt fortælle om dig selv. Formålet er ikke at høre hele dit CV genfortalt – de har sikkert læst det, men det er mere for at høre om din forhistorie, hvad der definerer dig, begrundelser for dine valg og dine ønsker til fremtiden. Øv dig i at kunne fortælle dette på ca. 5-8 minutter, og lav evt. logiske blokke, så der er en struktur, der er nem at følge, f.eks. barndom, uddannelse, karriere, evt. karriereskift, ledighed, fremtiden. Steen Kræmer Rasmussen her en god blog-post⁶⁴ om lige dette emne.

Til samtalen er det vigtigt, at du ser det som en dialog, selvom arbejdsgiveren kontrollerer forløbet. Hvis du en gang imellem stiller spørgsmål tilbage, holder du gang i samtalen. Så du kan ofte blot spørge tilbage, om det var uddybende nok, og

⁶¹ Se: [https://en.wikipedia.org/wiki/Scarface_\(1983_film\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Scarface_(1983_film))

⁶² Rasmussen, Steen Kræmer, (2019) ”Scor jobbet til samtalen – et job er ikke noget du får, det er noget, du tager.”, Linje H Se: <https://hitmedjobbet.dk/butik/> (side 117-214)

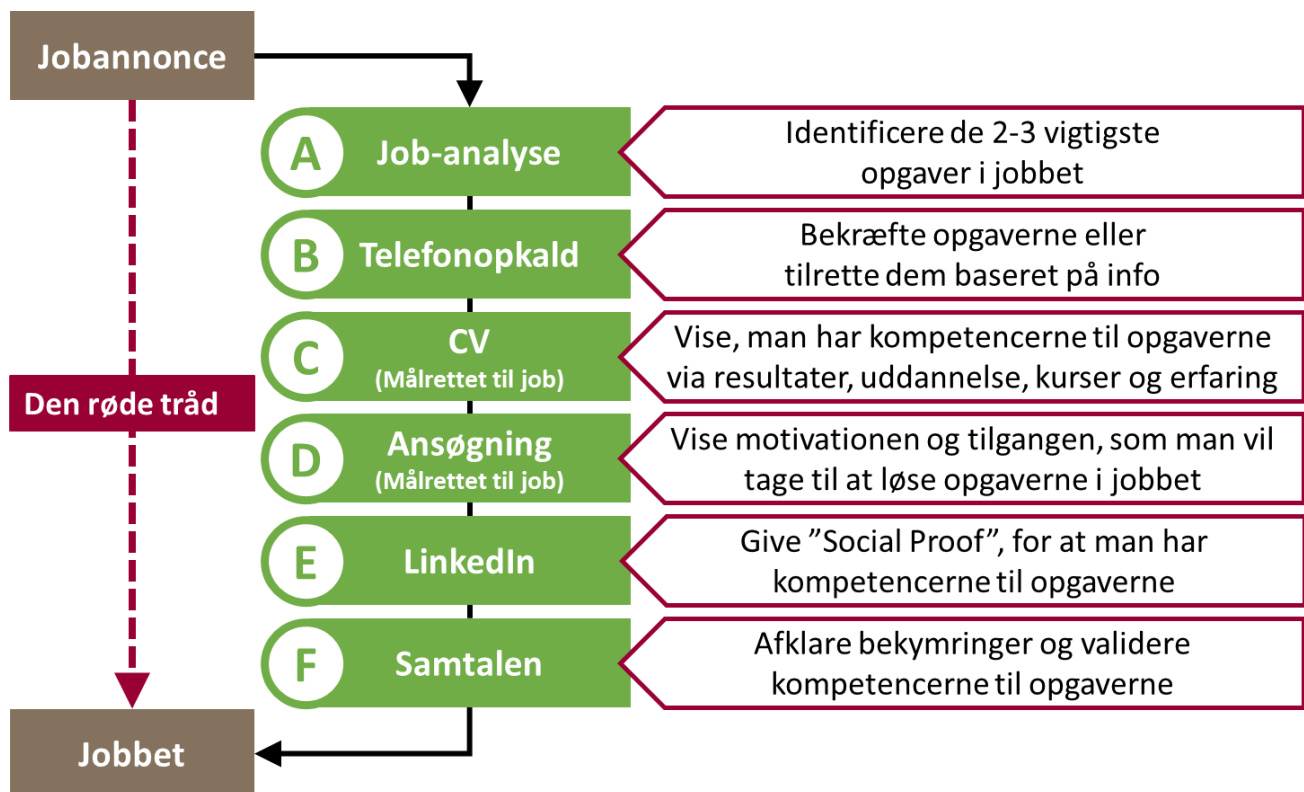
⁶³ Se: <https://www.thebalancecareers.com/behavioral-job-interviews-2058575>

⁶⁴ Se: <https://hitmedjobbet.dk/start-med-at-fortaelle-lidt-om-dig-selv/>

om de ønsker et yderligere eksempel. Husk at bevare den røde tråd, så du fokuserer din tale på jobbet, opgaverne i jobbet, erfaring og kompetencer til at løse opgaverne samt resultaterne og motivationen, der viser, du kan have succes i jobbet. Det er meget nemt at hyggesnakke om andre ting, men tving samtalen tilbage på sporet – den røde tråd.

Oversigt – Den Røde Tråd til Jobbet

Nedenfor ses i Figur 5 en oversigt over den røde tråd til jobbet – hvordan elementerne med den røde tråd arbejder sammen for at gøre dit **værdiforslag** stærkere.



Figur 5 – Oversigt over den røde tråd til Jobbet

- Den røde tråd handler om at vise arbejdsgiveren, at du **forstår** jobbet, og vise, at du **bekræftende** kan **besvare de fire kritiske spørgsmål**.

Denne model kan du også tænke på som en jobsøgningsproces, der giver dig kernen i din jobsøgning, hver gang du vil søge en stilling. Dertil kommer der naturligvis arbejdet med netværk og uopfordrede ansøgninger samt den løbende forbedring af dit brutto-CV og udvikling af dine kompetencer.

Afslutning

Jeg håber, at du har haft glæde af denne e-bog, samt at min tilgang til jobsøgning giver dig ekstra værdi, der supplerer eller komplimenterer, hvad du har lært andre steder.

Der findes masser af gode råd ”derude”, som ikke betyder så meget for, om du kommer til samtalen eller får jobbet. Mit fokus i denne e-bog er på den røde tråd til jobbet, der udnytter Pareto-princippet om 80:20, idet jeg påstår, at du med denne indsats opnår en stor del af resultatet fremfor at fedte rundt med ubetydelige detaljer om, hvilke fonte der er flottest, og om Sans Serif fonte er bedre at bruge end Serif fonte.

Det skulle gerne fremgå klart, at mine forslag er velunderstøttede med belæg hentet fra enten *sund fornuft* i form af logiske forklaringer eller fra *statistikker*. Rekruttering er stadig en black box, men vi kan udnytte den statistiske viden, som Ballisager gratis stiller til rådighed, til at spille ”spillet” efter de bedste odds, så man har den største chance for at vinde jobbet under den forudsætning, at du lever op til kravene. Dette er, hvad jeg kalder *faktabaseret jobsøgning*.

Pas på med at lytte til anekdoter og uden et filter at tage imod gode råd, specielt fra personer, som ikke arbejder med rekruttering til dagligt – selv *mine* råd. Der skal gerne være belæg for de råd, der gives. Når folk anbefaler dig noget omkring jobsøgning, så spørg altid, *hvorfor* det skulle være godt. En af mine personlige kæpheste er ”rådet” om at have en blok med kompetencer listet på CV’et – ”jeg er god til at holde mange bolde i luften, min stærke side er min dybe faglighed, jeg ses som meget empatisk osv.”. Mit første spørgsmål til dette er altid ”Says who? – Your Mamma?”. Det er jo bare påstande, som alle kan lave om sig selv. Kun med resultater, uddannelse og erfaring underbygger man kompetencer, og det sker effektivt i de *Professionelle Personligheder*.

Til slut vil jeg opfordre jobsøgere til at se, om de kan komme på et kursus med Steen og/eller Ricki, da de har mange seje tricks og hemmeligheder, som de endnu ikke deler i deres bøger, artikler eller onlinekurser. Så tjek deres hjemmesider for åbne kurser og se, om din a-kasse eller fagforening tilbyder kurser med dem.

Held og lykke med jobsøgningen!

/Lars

