



NYT fra kandidatbanken til dig, der søger job inden for HR, administration & jura

Velkommen til vinterens nyhedsbrev for medlemmer af kandidatbanken for HR, administration og jura. I dette nyhedsbrev har vi valgt at stille skarpt på jobsøgning på et corona-ramt arbejdsmarked. Hvordan går det egentlig på arbejdsmarkedet lige nu? Hvilke udfordringer har Covid-19 bragt med sig? Og er der brancher, der vækster netop på grund af corona-krisen? Medierne fortæller om kriser i blandt andet servicesektoren og opsving i andre brancher. Så hvordan skal man forholde sig som jobsøger? I nyhedsbrevet her får du et lille indblik i arbejdsmarkedet og rekrutteringstendenserne i efteråret 2020 samt 6 råd til, hvordan du kan stille dig stærkeste i din jobsøgning.

Afslutningsvist bringer vi 4 gode råd fra Frederik, som på trods af corona-krisen fandt en virksomhedspraktik, som nu er blevet til en ansættelse. Få hele historien sidst i nyhedsbrevet.

Du modtager dette nyhedsbrev, fordi du er med i Jobcenter Aarhus' kandidatbank for HR, administration og jura. God læselyst!

At være jobsøger i en corona-tid

Hvordan går det egentlig på arbejdsmarkedet lige nu? Medierne fortæller om kriser i blandt andet servicesektoren og opsving i andre brancher. Så hvordan skal man forholde sig som jobsøger? Her får du et lille indblik i arbejdsmarkedet og rekrutteringstendenserne i efteråret 2020 og 6 råd til, hvordan du kan stille dig stærkest i din jobsøgning.

Erfaring, erfaring, erfaring

I vores mange samtaler med ledige akademikere hører vi tit, at virksomhederne udviser større forsigtighed med at ansætte folk med en anderledes profil end det, de oprindeligt havde ønsket sig. Det samme gælder tilbageholdenheden for at ansætte en nyuddannet akademiker. Man kommer måske til samtaler, men bliver så slået på målstregen af en med længere eller mere specifik erfaring.

Ifølge Ballisagers rekrutteringsanalyse lægger virksomhederne lige nu meget stor vægt på, at deres nye medarbejder meget hurtigt bliver selvkørende. Dette gælder generelt alle typer arbejdspladser, ikke mindst de offentlige arbejdspladser. Dette skyldes med stor sandsynlighed både, at man måske hurtigt efter indkøringen skal have hjemmearbejdsplads, samt at der hurtigt skal foreligge resultater af ens arbejde.

The good news is...



Ikke desto mindre viser STARS rekrutteringsanalyse fra september, at der stadig er en del virksomheder, som ansætter medarbejdere med en anden profil end den oprindeligt tiltænkte, og hvor den valgte kandidat mangler den efterspurgte erfaring.

Her foruden kan det nævnes, at der i flere sideløbende rekrutteringsanalyser spores stor optimisme hvad angår rekrutteringsbehovet over det kommende år. Der er kommet over 6000 i jobs i oktober. Og der er i efteråret slået flere jobs op, end der har været de sidste 12 år.

Hvor går det godt?

Det offentlige arbejdsmarked har ikke oplevet ret mange fyringer i forbindelse med Covid-19, og der opslås fortsat stillinger her. Herudover er der visse erhverv, som har oplevet et opsving, og derfor har brug for nye medarbejdere. Både til at varetage opgaver inden for deres normale kerneområder, men måske også til at løse opgaver, som er en del af virksomhedens nye strategi i forhold til at kunne holde sig i gang under corona-krisen.

De områder der også oplever fremgang, er blandt andet:

- Forskning
- Håndværkererhvervet, bygge og anlæg
- IT

Ud over et øget krav til de nye medarbejders evne til hurtigt at blive selvkørende, lægges der i forbindelse med corona-situationen stigende vægt på den nye medarbejders IT-kundskaber.

Hvordan søger du så jobbet?

Rekrutteringskilderne der anvendes hyppigst, er i prioriteret rækkefølge: Opslåede stillinger (83%), LinkedIn og netværk. I de små private virksomheder ligger netværk dog på en klar førsteplads. I store virksomheder ligger rekruttering af intern kandidat på en stærk fjerdeplads, og i alle typer virksomheder anvendes der også i et vist omfang uopfordrede ansøgninger.

Hvad efterspørger arbejdsgiverne, når du søger hos dem?

Noget af det arbejdsgivere efterspørger, og ofte savner i CV'et, er:

1. Eksempler på konkrete opnåede resultater i tidligere jobs
2. Eksempler på udførte arbejdsopgaver
3. En overskuelig opsætning, så det er hurtigt for øjet at finde frem til relevante informationer

Herforuden fortæller mange arbejdsgivere i Ballisagers rekrutteringsanalyse, at en typisk årsag til at folk bliver valgt fra til jobbet er, at ansøgere simpelthen ikke har forklaret, hvordan de kan skabe værdi for virksomheden, med de kompetencer de har. Arbejdsgiverne efterspørger også en klar formuleret personlig motivation for jobbet.



Til dig der er nyuddannet

Ifølge Ballisagers rekrutteringsanalyse vil du som nyuddannet oftere blive ansat på dine generalistkompetencer end din specialistkompetencer. Så gør en stor indsats for at få forklaret en arbejdsgiver, hvordan dine generalistkompetencer kan bruges i de jobs, du søger. Vær konkret og praksisnær.

Et godt hint: Adspurgte arbejdsgivere værdsætter især nyuddannede medarbejders evne til analyse, effektivitet og til at løse andre praktiske arbejdsopgaver, samt at de er mere fleksible i forhold til at påtage sig arbejdsopgaver, som måske ikke på forhånd var aftalt.

De brancher, der er mest åbne for at ansætte nyuddannede akademikere, er it, kommunikation, undervisning og kultur.



Seks gode råd til dig, der søger job lige nu:

1. Søg fagligt bredt og brug flere kilder til at komme i kontakt med arbejdsgivere. Selvom hovedparten af jobbene besættes gennem opslåede stillinger, er der stadig en stor andel af jobs, der ansættes gennem netværk, LinkedIn og uopfordret kontakt.
2. Uanset om du søger fagligt snævert eller bredt, er det vigtigt at bruge tid på at forme dit ansøgningmateriale på en måde, så motivation og konkret overførbar erfaring og kompetencer er **meget** tydelige at få øje på. Derved kan arbejdsgiver hurtigere få øje på den værdi, du kan skabe i virksomheden og få indtrykket af, om du er hurtig at sætte ind i arbejdsopgaverne, så du kan blive selvkørende.
3. Husk at 80 procent af alle arbejdsgivere starter med at læse dit cv. Finder de ikke det, de søger i dit CV, læser de med stor sandsynlighed slet ikke din ansøgning. Gå i dialog med arbejdsgiver og brug dit netværk til at samle information om jobbet, som ikke kan findes i stillingsopslagene.
4. Søger du i en mindre privatejet virksomhed, kan det især godt betale sig at finde ud af, om du kender nogen, der arbejder i den virksomhed, hvor du søger job eller har en forbindelse hertil. At en bekendt kan lægge et godt ord ind for dig, skaber større tryghed for arbejdsgiver, når vedkommende skal træffe valget.
5. Der rekrutteres i disse år en hel del internt i de store private virksomheder. Så bliv en, der er intern. Brug virksomhedspraktik og løntilskud til at få foden inden for og giv virksomheden mulighed for at se, hvad du kan skabe af værdi for arbejdspladsen. Flere virksomheder er lige nu mere forbeholdne med at tage folk i virksomhedspraktik, fordi der måske ikke er mulighed for fysisk fremmøde på arbejdspladsen. Så måske skal du kontakte flere arbejdsgivere end hidtil for at få en praktik i hus.
6. Spring konkurrencen med de andre ansøgere over og tag kontakt til de små og mellemstore virksomheder som sjældent eller aldrig bliver kontaktet af en højtuddannet, og som kan få en eksplosiv værditilvækst ved at ansætte dig. Men du bliver nødt til at være konkret, når du fortæller dem, hvad de skal bruge dig til. En uopfordret henvendelse med masser af motivation og gode ideer til hvordan du kan bidrage til virksomheden er en fantastisk måde at vise din evne til at være målrettet og klar til at gøre noget ekstra. Og det sparer firmaet for mange ressourcer, at de ikke nødvendigvis skal til at slå jobbet op. Husk at følge op på din henvendelse.

Kilder: Ballisagers rekrutteringsanalyse 2020, AJKS's Rekrutteringsanalyse 2020, STARs Rekrutteringssurvey for september

Fra virksomhedspraktik til ansættelse

I efterårets nyhedsbrev fortalte vi historien om Frederik, som fandt en virksomhedspraktik via sit personlige netværk. Frederik er nyuddannet bachelor i jura, og gennem netværk og LinkedIn iværksatte han en virksomhedspraktik i en mindre virksomhed, som han havde haft kig på gennem længere tid. Da han erfarede, at virksomheden manglede studentermedhjælpere, kontaktede han direktøren for selskabet og fik aftalt et telefonmøde, som senere blev til en aftale om 4 ugers virksomhedspraktik.

Vi har talt med Frederik efter virksomhedspraktikken sluttede. Han fortæller, at det var en rigtig god praktik, hvor han helt konkret arbejdede med Legal Tech (legal technology), som er en bred betegnelse for teknologier og software, der bruges i den juridiske branche. Denne moderne juridiske tilgang tiltaler Frederik, og heldigvis var der tidligt i virksomhedspraktikken tale om, at han ville blive tilbudt ansættelse efterfølgende. Efter virksomhedspraktikkens afslutning havde de endnu ikke indgået en ansættelsesaftale, og efter 14 dages ventetid tog Frederik sagen i egen hånd og udarbejdede et udkast til kontrakten. Det tog virksomheden godt imod, og Frederik er nu ansat på deltid indtil februar 2021, hvor han starter på kandidatuddannelsen i jura.

Gode råd fra Frederik:

- Vær vedholdende i den opsøgende kontakt med virksomheden
- Bliv ved med at vise virksomheden, at du er interesseret i virksomhedspraktik/ansættelse hos dem
- Vær ikke bange for at søge hos mindre virksomheder – Frederik har oplevet, at vejen fra spørgsmål til svar er kort
- Vær ikke bange for at stille spørgsmål - Frederik har fået meget viden gennem sparring med virksomheden

Tak fordi du læste med! Du er altid velkommen til at kontakte Viden til Vækst på vtv@aarhus.dk, att. "Kandidatbank HR, administration og jura", hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.

Næste nyhedsbrev kommer til foråret!

