



jobfisk.dk

fejrer
10 års jubilæum

36

vidt forskellige
erhvervsfolk giver
deres bedste
KARRIERERÅD

DIT *bedste*
KARRIERERÅD

10 ÅR

JEG SIGER DET LIGE IGEN:
10 ÅR (PLUS DET LØSE). JEG KAN
NÆSTEN IKKE FATTE DET.

Så lang tid har jeg arbejdet med at bringe de rette mennesker og de rette virksomheder sammen.

10 år der skal fejres. Derfor har jeg inviteret en masse spændende mennesker til at deltage i festen. Jeg har spurgt dem, om de ville komme med deres bedste karriereråd. 36 sagde ja, og det er der kommet dette magasin ud af.

Du kan i magasinet finde både viden og bred inspiration til din karriere, dit jobliv og måske din jobsøgning. Jeg synes, at det er interessant og lærerigt at læse de mange forskellige tilgange til karriere. Du kan læse om, hvordan du selv bærer en stor del af ansvaret for, hvordan dit jobliv skal udfolde sig. Og om, at der nogle gange skal ny viden, inspiration - ja måske endda konkret hjælp til, for at tage et skridt fremad.

Jeg håber selv, at fortsætte mange år endnu med at hjælpe mennesker og virksomheder med at finde hinanden i et godt match. Og jeg står også klar til at hjælpe dig, hvis det skulle blive aktuelt.

Skulle du være interesseret i at tage en snak med mig, så giv mig et ring på 6128 7010 eller send mig en mail: henrik@jobfisk.dk

God fornøjelse med læsningen.
Jeg håber, at du bliver lige så inspireret, som jeg er blevet.

Henrik Rygaard Jensen



HENRIK RYGAARD JENSEN

Stifter og indehaver, Jobfisk.dk



PS

Hvis du synes, at indholdet er lige så godt, som jeg synes, så må du meget gerne dele magasinet vidt og bredt.

På forhånd tak.

"Your brand name is only as good as your reputation"

SIR RICHARD BRANSON

RING 70 20 48 68
OG HØR HVORDAN
DIT PERSONLIGE BRAND
KAN STYRKES
PÅ NETTET

PEOPLE
 **REPUTATION**
Vi rådgiver virksomheden, politikerne og privatpersonen til et godt omdømme på nettet. Proaktivt hjælper vi med at opbygge, men står også til rådighed reaktivt, når skaden er sket!
Tlf. 7020 4868 • www.reputation-people.dk

FlexUd

Din vej til fleksjob

Hvis du er godkendt til fleksjob, men står uden arbejde, så er FlexUd din mulighed for at skifte spor til en karriere inden for digital markedsføring.

FlexUd giver dig...

Praktiske kompetencer indenfor

- Opdatering af hjemmesider/CMS
- Nyhedsbreve
- Sociale medier
- SEO og AdWords

Motivationstræning og coaching

Netværk af eksperter

Praktikaftale og jobtilbud



Vil du med på holdet?

Kontakt din jobkonsulent om muligheden for at deltage på FlexUd!

For yderligere information kontakt:

Sanne Bitsch - sanne@makers.dk

eller Eva Fredborg - eva@makers.dk

FLEXUD

Indhold

- 06**
VÆK MED DE 1000 ANSØGNINGER
// MARTIN THORBORG
- 08**
KLOGE KARRIEREORD FRA GAMLE KENDINGE
// STEEN KRÆMER RASMUSSEN
- 12**
LAD VÆRE MED AT FOKUSERE PÅ DINE SVAGHEDER
// ULRİK BRIX
- 14**
FOKUSÉR PÅ HELHEDEN
// TOMMY KRABBE
- 16**
DU SKAL VÆRE FORANDRINGSSKABENDE
// TORBEN WIESE
- 18**
UDFORSK MULIGHEDERNE SOM KONSULENT ELLER PROJEKTANSAT
// TOMMY BOTH JUUL
- 20**
BRUG FACEBOOK OG SHOW IT - DON'T TELL IT
// THOMAS BIGUM
- 22**
SIG DINE KARRIEREØNSKER HØJT!
// SUSANNE TEGLKAMP
- 24**
UDVID DIN HORISONT
// KAARE DANIELSEN
- 28**
DU SKAL TURDE FEJLE
// SOULAIMA GOURANI
- 30**
GØR DIT BEDSTE I DET NUVÆRENDE JOB
// RASMUS D. JENSEN
- 32**
DU SKAL ALTID RINGE PÅ STILLINGSOPSLAGET!
// RICKI NIELSEN
- 34**
DERFOR SKAL DU STÅ AF PÅ 2. SAL
// ROLF HØEGH
- 36**
ÆRLIGHED STYRKER TEMPOET I DIN KARRIERE
// OLE HOLDGAARD
- 38**
BRUG LINKEDIN PROAKTIVT!
// MORTEN VIUM
- 40**
SKIL DIG UD MED EN PERSONLIG WEBSITE
// NICOLAS ZANGENBERG
- 42**
DU SKAL ARBEJDE MED DIT EGET SHIT
// MORTEN BALLISAGER
- 44**
FIND DIN PASSION - OG FORFØLG DEN
// MARK ROSENER
- 46**
TÆNK IKKE PÅ DIN KARRIERE - UDFYLD DEN ROLLE DU ER I NU
// ESPEN HØJLUND
- 48**
GØR DET DER GØR DIG GLAD
// ANNE SKARE NIELSEN
- 50**
FIND ET JOB DU BLIVER GLAD FOR
// ALEXANDER KJERULF
- 52**
SIG JA NÅR DE STORE JOB-CHANCER BYDER SIG
// ALFRED JOSEFSEN
- 54**
NETVÆRK ER DEN MEST EFFEKTIVE MÅDE AT FINDE DIT NYE JOB PÅ
// ANNETTE FABILD OMØE
- 58**
BLIV HELDIG MED VILJE
// CARINA HECKSCHER
- 60**
VÆR ÆRLIG OG FORTÆL HVAD DU KAN BIDRAGE MED
// FINN HAVALSCHKA
- 62**
OUTPLACEMENT KAN STYRKE DIN KARRIERE
// FINN LARSEN
- 65**
LYT HØJERE
// JONATHAN LØW
- 66**
FÅ DIG EN MENTOR
// GERT RUNE
- 69**
MÆRK EFTER
// BETTINA WÆDE
- 70**
KARRIERE ER FOR ALLE
// HENRIK HOLT LARSEN
- 71**
VÆR NYSGERRIG!
// JESPER RØNNOW SIMONSEN
- 72**
MINDRE VIRKSOMHEDER STØRRE MULIGHEDER
// JACOB HØEDT LARSEN
- 75**
WHAT'S IN IT FOR THE BUSINESS
// METTE GREGERSEN
- 76**
FØLG HJERTET - OG VÆR TRO MOD DIG SELV!
// KARINA BOLDSÉN
- 78**
JEG VIL GIVE POWER - HVAD VIL DU?
// MALENE GREGAARD WILSLY
- 80**
BEVAR NYSGERRIGHEDEN!
// JACOB FUGLSANG

Magasin i anledning af JOBFISK 10 års jubilæum
Layout og design // Makers

VÆK MED DE 1000 ANSØGNINGER

DET BEDSTE RÅD TIL JOBSØGENDE ER: LAD VÆRE MED AT SENDE TUSINDE ANSØGNINGER UD.

Når jeg hører folk fortælle opgivende, at de har sendt over tusinde ansøgninger, og der bare ikke er nogle jobs at få – så tænker jeg: Du har ikke fået noget job, fordi du har sendt 1000 ansøgninger.

For at få et job kræver det, at man virkelig ved, hvad man vil og kan. Når man har fundet ud af det, så skal man finde den virksomhed, hvor man mener, man kan gøre bedst gavn. Her anbefaler jeg, at man starter med at finde 5-10 potentielle virksomheder. Så bruger du et par dage per virksomhed på at researche. Brug LinkedIn, brug nettet, brug dit netværk. Du skal finde ud af, hvad er det for en virksomhed. Hvad laver de, hvad handler de med? Hvilke afdelinger er der, hvem er leder, hvilke mennesker er ansat der?

Du skal virkelig sætte dig ind i, hvordan denne virksomhed fungerer. Så skal du sende en personlig mail eller

brev til den person, der i sidste ende kunne blive din nye overordnede. Uden stavefejl og uden formuleringsfejl. Et brev eller en mail hvor man virkelig har gjort sig umage med at forklare, hvor imponeret man er over den virksomhed, og det de laver. På den måde viser du vedkommende i den anden ende, at du ved, hvad det er for en virksomhed. Du ved, hvad de laver. Du viser virksomheden, at de ikke bare er et af 1.000 firmaer, du sender ansøgninger til. Du søger faktisk hos netop dem. Og så skal du bruge en del tid på at forklare, hvordan du mener, at du kan gøre en forskel i forhold til virksomheden.

Kort fortalt: Væk med de tusinde ansøgninger – ind med de 5-10 meget målrettede. Ansøgninger som du kan følge op på ved at ringe til firmaerne efterfølgende, så du virkelig viser en dybfølt interesse. Så tror jeg, at chancen for at få et job er meget større.

MARTIN THORBORG

Serieiværksætter, foredragsholder

Martin Thorborg er medstifter af det gratis regnskabsprogram Dinero. Han står desuden bag Jubii, Amino, Spamfighter og sidder i bestyrelsen for en lang række andre iværksættervirksomheder. Martin Thorborg er anerkendt som en af Danmarks bedste foredragsholdere.

www.thorborg.dk



Kloge karriereord fra gamle kendinge

For de fleste af os – endnu – starter næste skridt i karrieren med en jobansøgning. Normalt prædiker jeg, at du skal se fremad, når du skriver ansøgninger, og det er da også det klogeste udgangspunkt at tage, når du søger. Arbejdsgiveren leder jo ikke efter en medarbejder i de seneste 22 år – men til de næste 4-5 år.

Men det skader jo ikke at lytte til, hvad kloge mennesker engang har sagt, når vi formulerer vores guldkorn. Her er fem mere eller mindre klassiske citater, som du skal huske, når du skriver din næste ansøgning:

„Insanity: Doing the same thing over and over again and expecting different results“

Albert Einstein

Albert Einstein tænkte garanteret ikke specifikt på jobsøgning, da han skrev ordene her, men jeg tænker tit på ham. F.eks. når jeg i TV ser en jobsøger, der klager over arbejdsgiverne: "Nu har jeg sendt 650 ansøgninger, og jeg er ikke kommet til samtale

endnu. Hvorfor vil de ikke give mig en chance?"

Min første tanke er altid: "Har du mon sendt 650 ens ansøgninger?" Den næste er den her: "Har du tænkt over, om du sælger dig selv forkert, eller du søger de forkerte jobs? Og listen kunne fortsætte.

Lær af dine fejl. Hvis du ikke gør noget for at forbedre din jobsøgning, er der ikke noget at sige til, at der ikke sker noget nyt. Jeg ved godt, at det føles ørkesløst og deprimerende at skrive ansøgninger i bunkevis, og at mange

jobsøgere ender i et sort 'det nytter alligevel ikke'-hul.

Det er bare det hul, du skal ud af. Du skal bruge hvert eneste afslag konstruktivt. Spørg arbejdsgiveren, hvad du kan gøre bedre. Hvad skal der til for, at du kommer i betragtning? Hvilke erfaringer, kurser eller kompetencer kan styrke din ansøgning?

Husk at vinkle spørgsmålet på den positive måde, så du tvinger arbejdsgiveren eller HR-medarbejderen til at svare konstruktivt. På den måde maksimerer du chancen for at få

konstruktive og brugbare svar, der kan lede dig i den rigtige retning. Og er modparten dig positivt stemt, er spørgsmålene til modparten: "Kender du andre, der kan have glæde af mine kompetencer?" eller "Hvilken vej vil du så anbefale mig at gå?"

„Man skal altid sige sandheden. Men man behøver jo ikke rutte med den“

Ritt Bjerregaard, Simons Spies, Knud Østergaard, JØP eller ...?

Der er rigtig mange, der har fået æren for denne kommunikations-grundregel. Selv om herkomsten er usikker, er pointen klar: Undlad at skrive noget som helst, der ikke er et godt argument for at kalde dig til samtale.

Lad være med at skrive, at du ikke taler fransk, eller at du lige mangler en anden bestemt kompetence. Det gør det kun alt for nemt at lægge dig over i Nej-bunken. Du skal heller ikke fortælle, at du er ældre end det, de beder om, eller at du lige mangler at tage det sidste fag for at få den krævede HD i hus.

Der er forskel på at lyve og på at udelade negative fakta. Sprogkundskeber, uddannelse, alder og næsten alt andet fremgår jo stadig af dit CV, som de også læser.

Men tænk, hvis de nu opdager, at du har skrevet en ansøgning, der er så spændende, at du trods alt bliver interessant... Hvis du brænder igennem med faglige standpunkter og tilgange til jobbet, som gør dig attraktiv, og at du får fuld vind i sejlet til samtalen. Måske viser du dem, at du er den helt rigtige person til jobbet.

Så er det let at forestille sig, at din alder bliver mindre vigtig, og at du kan få bevilget det der kursus, du egentlig mangler. Pointen er: Lad være med at flage med ting, der trækker din ansøgning i den forkerte retning.

Men husk nu, at du hverken må lyve i ansøgningen eller lyve/skjule relevante oplysninger i CV'et. Løgne eller forvanskninger kan være fyringsgrund.

„Striving for success without hard work is like trying to harvest where you haven't planted“

David Bly

Ordene kommer fra den amerikanske politiker og landmand David Bly, og de passer rigtig godt ind i jobsøgningssammenhæng. Sagen er den, at alt for mange jobsøgere falder lidt hen, når der går noget tid. Og nøjagtigt ligesom en landmand altid er nødt til at arbejde hårdt for at kunne forvente en fornuftig høst, lige så oplagt er det, at hårdt arbejde øger dine chancer for at høste det optimale udbytte af din jobsøgning: Drømmejobbet.

Så på med arbejdshandskerne og i gang. Gør jobsøgningen til et effektivt

37 timers-job. Måske kræver det, at du finder et skrivebord et andet sted end hjemme, og måske kræver det, at du deltager i et jobsøgningsteam eller -netværk.

Lav en strategi – gerne med støtte fra andre – og gå målrettet efter den. Find ud af, hvilke job, du søger, og hvordan du søger dem: Har du forudsætningerne og kompetencerne? Hvis ikke, hvordan får du dem så?

Arbejd målrettet på at finde relevante arbejdsgivere, brug dit netværk og kig meget gerne uden for de kendteste og mest sexede virksomheder. Jo mere skævt, jo større chancer er der for at få rumpetten plantet i en kontorstol.

Vil du søge uopfordret, svare på annoncer eller bearbejde dit netværk? Det afhænger helt af dig og din branche. Brug masser af kræfter på research. Husk, at du ikke kan vide for meget.

Hvis du gør lidt mere end dine konkurrenter, kommer du måske lidt højere op i bunken af ansøgere. Måske er det lige det lille stykke, der trækker dig op over grænsen for, hvem der går videre.

„For i Sandhed at kunne hjælpe en Anden, maa jeg forstaae mere end han – men dog vel først og fremmest forstaae det, han forstaaer“

Søren Kierkegaard

Der er en god grund til, at Søren Kierkegaard-citatet om det, han kalder 'hjelpekunst', er blevet et af hans mest berømte. Vi kan ikke hjælpe nogen, uden at forstå, hvordan hans eller hendes verden er skruet sammen.

Men hvad har det nu med jobsøgning at gøre? Læs lige denne talemåde, som er populær blandt amerikanske bilsælgere:

„I am not here to sell you a car. I am here to help you make the right choice“

Amerikansk talemåde

Du sælger din arbejdskraft, og arbejdsgiveren køber den. Ergo er du sælger. Basta. Og tænk sig: Så er der endelig kommet noget nyttigt fra amerikanske bilsælgere. :o)

Når du søger job, er din opgave i virkeligheden at hjælpe arbejdsgiveren med at vælge den rigtige ansøger, som jo i sagens natur er dig. Og så er vi tilbage ved Kierkegaards ord om hjelpekunst:

Du skal først og fremmest forstå, hvor arbejdsgiveren er, før du kan hjælpe ham/hende til at vælge dig. Du skal kende ham/hende og vide, hvad hans/hendes behov, forudsætninger og ønsker er. I den amerikanske jobsøgningsverden taler man om, at du som ansøger skal 'find their pain' – finde arbejdsgiverens problem/udfordring/behov – og forstå det. Så kan du sælge dig selv med, hvordan du kan være med til at løse det.

Jeg ved ikke, om vi skal finde 'pains' i Danmark, men vi kan finde ud af, hvad arbejdsgiveren prioriterer, ønsker, mangler, tænker, og hvordan han/hun handler. Jo mere du ved, jo bedre kender du din næste arbejdsgiver, og jo bedre kan du 'hjelpe' med at vælge dig.

Uni Consulting tilbyder virksomheder kompetent og fleksibel arbejdskraft i form af erfarne tekniske konsulenter

Har du en teknisk baggrund, og søger du nye udfordringer? Så kontakt Uni Consulting - vi har et stort netværk til virksomheder i hele landet.

Er du projektleder, ingeniør, konstruktør inden for mekanik, el/automation eller IT så kontakt os på 2564 2828 for at høre mere om, hvordan vi kan hjælpe dig videre i karrieren.

Du kan også sende dit CV til:

info@uni-consulting.dk
- så kontakter vi dig.



STEEN KRÆMER RASMUSSEN

Steen Kræmer Rasmussen er forfatteren til den stærkt roste bog „Hit med jobbet“, der handler om, hvordan du skriver den ansøgning, der skaffer dig til samtale. Han kalder selv bogen for et opgør med den CV-drevne ansøgning, der stadig dominerer inboxen, når virksomhederne skriger på nye medarbejdere.

www.hitmedjobbet.dk

**ULRIK BRIX**

Ph.D. Co-founder & CEO, Supana.com

Ulrik S. Brix er PhD og medstifter af Supana - Supplier Analytics. Tidligere country manager i SHL Denmark, Professional Services. Har 15 års erfaring indenfor assessment, test og analytics i HR-området både nordisk og internationalt. Har forsket i synliggørelse og måling af værdi i rådgivning, med særligt fokus på rekruttering.

www.supana.com

Lad være med at fokusere på dine *svagheder*

Det er utroligt nemt at fokusere på dine svagheder. Din leder, kolleger og netværk nævner eksempelvis dine manglende sproglige færdigheder. Pludselig kan du ikke tænke på noget andet trods det, at du er afdelingens bedste specialist. Selv om alle andre også taler om dine kompetencer til at håndtere fagligt komplekse problemer, så vælger du at rette fokus på at opkvalificere dig sprogligt. Du tilmelder dig aftenskole og planlægger andre aktiviteter, som skal forbedre dig.

Under forsøget på at forbedre dine svage områder bliver du træt, udkørt og blander dig ikke længere i de faglige diskussioner, som du tidligere mestrede. Flere gange melder du fra til seminarer og opdaterer ikke længere din faglige blog, hvor du tidligere haft lange faglige indlæg. Men du har alt for travlt med at vise din omverden, hvor meget dine sproglige færdigheder er forbedret. Spændende projekter går til andre kolleger, og du bliver ikke længere spurgt til råds af dine peers i andre organisationer.

Det er utroligt fristende at arbejde sig hen imod at blive den perfekt afrundet medarbejder, som ikke har nogle svagheder. Men det kan være ufatteligt kontraproduktivt. Med andre ord kan det være bedre for din karriere at indse, at du er dårlige til noget og komme videre.

Mit råd – som jeg selv slås med hverdag – er at fokusere på det, som du virkelig er god til. Det er virkelig vanskeligt at flytte sig fra god til fantastisk, men det er ligeså vanskeligt at gå fra dårlig til gennemsnitlig. Og vil det virkelig hjælpe dig at være gennemsnitlig?

Hvis du virkelig er god til noget, altså har et talent for dette, så er der en god chance for, at du vil elske processen med at blive endnu bedre. Mit råd er, at du skal bruge din energi på at forbedre det, du allerede er god til at gøre; øge din konkurrencemæssige styrke, gøre det endnu bedre og stræbe efter at blive den bedste på dit felt.

Led efter virksomheder som bedst kan nyttiggøre dit talent! Find en rolle, der kun spiller på dine styrker.

Fokuser på helheden

Min karriere har indtil videre ført mig mange forskellige steder hen. Jeg har solgt burgere, vin, konferencer, været projektleder i det private og offentlige, arbejdet med udsatte unge og i dag er jeg selvstændig forfatter og foredragsholder.

I de mange forskellige måder at ernære sig på har jeg selvfølgelig haft op- og nedture som alle andre. Disse fører mig frem til mit vigtigste råd til dig. Nemlig: Fokusér på helheden. Når jeg ikke har gjort den ønskede forskel i mit arbejde, har jeg været optaget af enkeltdele, (som regel dem, der vedrører mig selv). Og når jeg har sparket røv, er det et resultat af fokus på helheden.

Da jeg forrige år blev selvstændig på fuld tid, sagde min daværende chef i sin afskedstale: "Tommy, det gode ved dig er, at der aldrig er noget pis med dig". Det er faktisk et ordret citat, og det lyder måske ikke som drømmeafskedstalen, men det var det for mig. For han uddybede selvfølgelig.

Som mange andre er jeg typen, der vil gøre alt for at realisere det, jeg sætter mig for. Vores krop opnår faktisk narkomanlignende karakter, når vi er på jagt for at gøre idé til virkelighed. Derfor er det ekstra hårdt, når virkeligheden møder os, og nogen må fortælle os, at det ikke kan lade sig gøre. Det er ofte en leders lod at være "nogen" i den forbindelse.

Resultatet er, at man som medarbejder bliver frustreret og indtager

en lønslaveposition, hvor man som hævn for den bremsede drøm går på arbejde og arbejder lige akkurat hårdt nok til ikke at blive fyret: "Hvis de vil have en lønslave, jamen, så får de en lønslave"! Måske udvikler hævn sig ligefrem til, at man modarbejder andres vej mod deres drømme. Så er der "meget pis med én", og det er noget af det, der dræner ledere og medarbejdere allermost. Det gavner ikke karrieren. Det samme kan være tilfældet, hvis man føler sig snydt, fordi de andre har fået den gode vagt, det gode kursus eller et skulderklap.

Jeg har haft det sådan, men jeg har heldigvis lært, at den bedste måde, man som individ kan gøre en forskel, er at bidrage til helheden. Hvis en leder bremser drømmen eller tildeler kursuspenge til en anden, skyldes det ikke, at de vågnede i morges og tænkte: "Hvordan knuser jeg min medarbejders drøm i dag"? Der er i 9 ud af 10 tilfælde mening med galskaben, så du skal gøre galskaben til din personlige videnskab. Hvorfor er det ikke lige nu, at den idé skulle blive til virkelighed? Hvad er så vigtigt for os lige nu? Hvordan kan jeg bidrage til det? Kan jeg vise min leder, at jeg også kan rejse mig i modgang – uden pis? En leder og en hel organisation bliver målt på, om helheden præsterer. Det giver meget god mening, for det er i helheder, vi kan gøre den største forskel for vores kunder, borgere og andre godtfolk.

Det er af samme årsag, at der overalt i disse år bliver talt om organisatio-

ners kerneopgave. Hvilket problem er det, vi løser som organisation? Det er altid et problem, som kun kan løses af flere mennesker – især dem, der formår at tænke i helheder.

Det kan måske lyde som om, man bare skal underkaste sig det øvrige system og slukke den indre ild, men sådan er det langt fra. At tænke i helheder kan også være at gå foran og se nye muligheder for organisationen. Er der noget, vi har overset? Kunne vi gøre det på en ny måde? Er der en målgruppe, vi ikke rammer? Når vi tænker i dele i stedet for helheder, så kommer vi slet ikke så langt i tankerne. Så handler det mere om, hvorvidt de andre roser os for det, vi laver, og at vi laver lige præcis det, vi skal – og ikke mere. Vi gør det, vi absolut skal.

Jeg vil gerne fortælle dig om et eksempel, hvor jeg har svært ved at finde nogen mening med galskaben, og hvor jeg tror, at helheden i den grad blev forsømt. Jeg var for to år siden ude og holde et foredrag hos en velgørende forening, der mødtes over en middag en gang om ugen. De var 16 medlemmer, og møderne foregik på et hotel, der krævede, at de skulle være mindst 30 for at kunne reservere pladsen hver uge. Det var de jo ikke, så de betalte for 30 kuverter. Men når nu de betalte for 30 kuverter, så krævede de også, at der skulle være dækket op til, at stå, 30 flotte portionsanretninger i mødelokalet. Hver uge samledes de så, og hver uge stod der 14 flotte anretninger tilbage, når mødet var slut. Det løber sig op

i ret mange penge om året, og jeg er stadig forbløffet over, at en velgørende organisation og hotellet ikke har kunnet fokusere mere på helheden, for mon der så ikke kunne findes en bedre løsning. Det er jo heller ikke synderligt sjovt for en kok at stå og anrette flotte tallerkener velvidende, at de skal smides direkte i skraldespanden om et par timer igen. Og i næste uge er det det samme.

I den helt anden ende af skalaen så jeg for nylig et fantastisk eksempel på helhedstænkning. Jeg skulle holde et foredrag i Odense Koncerthus, og inden skulle symfoniorkestret spille et enkelt nummer. Der var tale om fem minutters underholdning for gæsterne, men timers forberedelse for orkestret og ikke mindst deres lydmand. I starten gik alle musikerne rundt i deres egen verden. Instrumenterne skulle opvarmes, stemmes og hvad man ellers skal gøre. Der var dyb koncentration i hver persons lille verden. Da denne indledende manøvre var overstået, samlede de alle for at øve nummeret igennem. Nogle af dem var "på" næsten hele nummeret, mens andre måske bidrog til musikken i sammenlagt 20 sekunder. Og da arrangementet startede, fik det hele ekstra energi, og det var en fantastisk oplevelse. Alle er 100% fokuserede på, at publikum skal have en smuk oplevelse, og det lykkes kun, hvis helheden er i centrum hele vejen igennem. Alles forberedelse og koncentration var afgørende, og ingen kunne gøre det uden alle de andre.

Så vi skal selvfølgelig også have fokus på vores egen del af helheden. Vi skal gøre alt for, at vores instrument spiller optimalt. Men vi skal også være klar over, at publikum, kunden, patienten og borgeren kun får valuta gennem hele orkestrets samspil.

Alle har en karriere, for det bare en betegnelse for, hvad vi laver. Men jeg er overbevidst om, at hvis du vil have den karriere, du ønsker, skal du fokusere på helheden.

Jeg bruger det fx også selv som foredragsholder. Ofte kommer jeg jo med et enkelt bidrag til en hel dag eller flere dage, og jeg kunne jo fokusere 100% på det, når jeg afklarer forventninger med kunden. Men jeg tænker på helheden. Hvad er årsagen til, at denne gruppe mennesker er forsam-



let? Hvordan skal deres hverdag være anderledes efterfølgende, og hvordan kan min del være med til at skabe den forandring? De fleste kunder bliver overraskede over, at jeg breder mig ud over mit eget bidrag, men de bliver alle glade. Nogle gange ender jeg endda med at designe workshops eller finde en ekstra foredragsholder, som kan bidrage til den ønskede helhed, hvis jeg vurderer, at det bidrager bedst til helheden.

Er der ting, der ændrer sig, er der heller ikke noget "pis" med mig. Går taleren før mig en halv time over tiden, regner jeg med, at det er vigtigt viden for deltagerne, og jeg spørger roligt kunden, om de ønsker, at jeg skal

hjælpe dem med at indhente tiden og cutte en halv time af mit foredrag. Er kaffen forsinket, taler jeg gerne en halv time længere, hvis det er ønsket. Kommer jeg frem og oplever, at hverdagen er eksploderet for kunden, og kun halvdelen har tid til at høre foredraget, spørger jeg, om jeg ikke skal komme en anden dag i stedet. Jeg kunne jo godt stille mig på bagbenede og holde fast i, at der er lavet en kontrakt på det ene og andet, men det er ikke godt for helheden, og dermed ikke godt for deltagerne, kunden, mig og min karriere på sigt.

Rigtig god fornøjelse med helheden og karrieren.

TOMMY KRABBE

Forfatter og foredragsholder

Tommy er cand.mag. i kommunikation og holder i dag ca. 200 foredrag, kurser og workshops om året for alle typer virksomheder og organisationer. Han beskæftiger sig blandt andet med ildsjæle, kommunikation, social kapital, samarbejde og forandringer. Tidligere har han arbejdet som projektleder i både private og offentlige stillinger med særligt fokus på unge i udsatte boligområder.

www.tommykrabbe.dk



Du **SKAL** være forandringskabende

Se min youtube video



TORBEN WIESE

Foredragsholder, vanebryder og forfatter

Valgt til Danmarks næstmest motiverende foredragsholder og har som en af de mest benyttede undervisere inspireret over 230.000 ledere og medarbejdere. Torben er dobbelt bestseller forfatter til bøgerne "Bryd vanen og nå dine mål" og "Bøj fisken mens den er frisk" og uddeler hvert år Vanebryderprisen® til en person eller organisation, der har opnået ekstraordinære mål igennem at bryde vaner.

Torben Wiese er grundlægger af Habitmanager® og habitmanagement, der er grundlaget for andre managementbegrebers succes.

Torben Wiese har tre børn og bor i Vedbæk nord for København. Han sejler kajak, står på snowboard, på vandski, på kiteboard og cykler og løber – og så er han biavler og laver sin egen prisbelønnede honning.

www.habitmanager.com



TOMMY BOTH JUUL

Direktør, Uni Consulting

Tommy Both Juul har mere end 10 års erfaring fra konsulent- og rekrutteringsbranchen. I de 10 år har han primært arbejdet med tekniske og kommercielle stillinger på specialist-, mellemlider- og lederniveau. Han har de sidste godt 2 år været direktør i konsulentvirksomheden Uni Consulting, der beskæftiger ca. 20 konsulenter, der arbejder med tekniske projekter i mellemstore og store virksomheder i hele landet.

www.uni-consulting.dk

Udforsk

mulighederne som konsulent eller projektansat

For nogle år tilbage stod jeg med 2 jobmuligheder på hånden. Den ene mulighed var en fastansættelse i en stor international organisation, den anden mulighed var en 12 mdr. projektansættelse i en lignende virksomhed men med en anden jobbeskrivelse.

Jeg valgte projektansættelsen, da jobbeskrivelsen var fantastisk spændende, og gav mig mulighed for at tilføje en masse ekstra kompetencer til mit CV samt give mig nogle gode personlige oplevelser. Usikkerheden, over for hvad jeg skulle lave 12 mdr. senere, blev skubbet i baggrunden og var ikke en bekymring undervejs. Jeg satsede på, at dette job kunne være åbningen til andre spændende karrieremuligheder.

Det viste sig, at være den rigtige beslutning. Jeg havde 12 meget spændende måneder og ved at aktivere netværket, havde jeg et nyt job på hånden, da projektet var afsluttet.

Jeg bruger i dag denne erfaring til at hjælpe andre videre i karrieren gennem projektansættelser.

Som konsulent skal man selvfølgelig kunne leve med, at der en udløbsdato i din kontrakt, men uanset, hvordan du er ansat, handler det om at præstere og levere. De fleste projekter, konsulenter involveres i strækker sig over en periode fra 2-6 mdr. Man får mulighed for at lære mange fag og virksomheder at kende, da ens faglighed og evne til at omstille sig ofte kan bruges på tværs af flere brancher. Samtidig viser man overfor fremtidige samarbejdspartnere, at man kan navigere i forskellige kulturer og er hurtig til at tilegne sig ny viden. Man får på

kort tid bygget mange kompetencer på sit CV, der dermed fremstår stærkt og kan bruges mange steder.

De fleste konsulenter er hyret ind på en fast månedsløn og under vilkår, der er i overensstemmelse med funktionærloven. Bliver man til at starte med hyret ind til et tidsbegrænset projekt, vil det sikre, at man i en periode, hvor man ellers vil gå ledig, bevarer kontakten med arbejdsmarkedet og holder sine faglige kompetencer ved lige.

En anden bonus ved at arbejde som konsulent er, at det som regel er de spændende udviklingsopgaver, man kommer til at arbejde med, mens de mere trivielle klares af virksomhedens egne backup funktioner eller sendes til lavtlønslande. Ofte er der flere virksomheder involveret i de projekter, vi bliver involveret i. Det betyder, at man kommer i kontakt med en stor gruppe af personer og virksomheder, som man senere i karrieren kan få gavn af.

Har man først fået foden indenfor, kan det åbne en masse "usynlige" døre til andre karrieremuligheder. De store virksomheder kigger primært på de konsulenter eller projektansatte, som de kender og måske allerede har tilknyttet, hvis de får brug for at få fyldt et "hul" et andet sted i organisationen. Det harmonerer godt med, at netværket ligger i top, når virksomhederne vælger at rekruttere.

HVORFOR FASTANSÆTTER VIRKSOMHEDERNE IKKE BARE MED DET SAMME?

Der kan være flere årsager til, at virksomheder ikke fastansætter. De kan være usikre på, om ordrebeholdningen, kan bære en ansættelse på

mere end 3-6 mdr. Den usikkerhed kan imødekommes ved at hyre en konsulent, som er en variabel udgift, der kan tilpasses efter behov. Det kan være, de kun i en begrænset periode har brug for nogle specifikke kompetencer og derfor vælger at få tilført ny teknisk viden fra en ekstern samarbejdspartner. I mange tilfælde ser virksomhederne det som en fordel at få tilført viden fra konsulenter med erfaring fra andre brancher. Det kan give nye læring og inspiration til at gøre tingene på en anden, og måske mere optimal måde. I de større organisationer kan der være strategiske og politiske grunde til, at man vælger, at en vis del af arbejdsstyrken skal være ekstern. Det kan gøre dem mere fleksible i forhold til at justere på deres organisation.

Inden for ingeniørfagene, og den tekniske verden generelt, er det normalt at arbejde med konsulenter. Det har man gjort i mange år, og det ligger derfor ikke fjernt for virksomhederne at bruge konsulenter. Mange virksomheder har prøvet det før og kan hurtigt "adoptere" en konsulent og få vedkommende sat ind i arbejdsopgaverne, så konsulenten efter en kort intro kan levere det bestilte stykke arbejde. Konsulenter er dedikeret til den aktuelle opgave og sikrer en god fremdrift inden for den på forhånd aftalte tidsramme. Konsulenter har mindre spildtid, da alt det "ind imellem snak, og interne møder om hvad som helst", normalt kun er for virksomhedens egne medarbejdere.

Nogle virksomheder ser det også som en mulighed for at prøve en potentiel medarbejder af inden en evt. ansættelse.



Brug Facebook og
show it
-don't tell it

Se min youtube video



THOMAS BIGUM

Foredragsholder og ekspert i sociale medier

Thomas Bigum er professionel blogger og stifter af kursusvirksomheden Bigum&Co. Han hjælper bl.a. virksomheder med at blive fundet af deres kunder. Det sker enten via workshops under strategiudviklingen eller via kompetenceløft af virksomhedens medarbejdere via kursusforløb.

Thomas kompetencer bygger på et fundament af ustandselig interesse for internettets udvikling, og et af de særlige kendetegn er, at han selv praktiserer, hvad han prædiker.

www.bigum.co

Sig dine karriereønsker HØJT!

At gøre karriere er i virkeligheden et vidt begreb. For nogen handler det om at stige i graderne og gå ledervejen, for andre handler det om at blive specialist og virkelig dygtig inden for sit fag. Men i den bredeste betydning handler karriere for mig om at lave det, man gerne vil og trives med gennem sin erhvervsaktive karriere. Det vil skifte over tid, og derfor vil man måske ikke have de samme ønsker og behov midt og sidst i sin karriere, som man havde i starten af sin karriere.

NÅR POTENTIALLET IKKE BLIVER FOLDET UD

Som karriererådgiver og sparringspartner har jeg gennem årene ofte siddet over for mennesker, der var utilfredse i deres job af forskellige årsager. Ofte har det handlet om, at de ikke rigtig følte, at deres kompetencer blev brugt, at de ikke fik de opgaver og ansvar, som de følte, at de kunne løfte. Efter samtaler med disse mennesker, har jeg været enig i, at de rummede langt mere, end de rent faktisk fik sat i spil i deres job.

Når jeg har spurgt ind til, hvad de havde gjort for at gøre opmærksom på, at de ønskede noget andet, at de ønskede at stige i graderne, få større ansvar, mere komplekse opgaver eller

hvad det nu var, de ønskede sig, så har det vist sig, at de sjældent har formidlet deres karriereønsker højt – og slet ikke til den chef eller HR-afdeling, som havde mulighed for at gøre noget ved det. Tværtimod var mange stille og roligt gået hen og blevet utilfredse og havde luftet deres utilfredshed rundt omkring i virksomheden til deres kollegaer og dem, der gad høre på det. Nogle var også begyndt at søge væk – egentlig ikke fordi de ville væk fra virksomheden, men fordi de var utilfredse med deres job.

MAN KAN DA IKKE SNAKKE KARRIERE MED CHEFEN!

Når jeg spurgte, hvorfor de ikke havde givet udtryk for deres karriereønsker til deres chef eller HR-afdelingen, så var den umiddelbare reaktion hos mange, at man da ikke kan snakke karriere med sin egen chef. Flere gav udtryk for, at chefen af sig selv burde kunne se deres potentiale. En anden typisk reaktion har været frygten for negative konsekvenser ved at sige sine karriereønsker højt. Der kan selvfølgelig være situationer, hvor man ikke kan tale med sin chef omkring karriereønsker, primært fordi man har en rigtig dårlig relation til chefen. Men i langt de fleste tilfælde har mit råd været, at tage en snak

med chefen eller med HR-afdelingen, hvis en sådan findes i virksomheden. Dem, der har fuldt mit råd, har til deres egen overraskelse kunnet konstatere, at langt de fleste chefer tog samtalen dybt alvorligt og var villige til at hjælpe deres medarbejdere med karriereudvikling i det omfang, det overhovedet var muligt for chefen. For de fleste chefer vil deres medarbejdere det godt.

SIG DINE KARRIEREØNSKER HØJT!

Hvis du ellers har gjort dit arbejde godt og er en almindeligt værdsat medarbejder, vil din chef oftest strække sig langt for at hjælpe dig med at udfolde dit potentiale. Husk også på, at det er i virksomhedens interesse at holde på de gode medarbejdere. Det ved din chef også. Han bliver ikke belønnet, hvis alle de gode medarbejdere forsvinder fra hans afdeling og ud af virksomheden.

Derfor:

„Sig dine karriereønsker højt - det rette sted!“

Held og lykke!



SUSANNE TEGLKAMP

Konsulent og direktør i Teglkamp & Co.

Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Board Programme på INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp sluttede sin karriere som reserveofficer som oberstløjtnant. Susanne Teglkamp er i 2015 blevet tilknyttet Forsvarsakademiets Censorkorps som censor i faget ledelse. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf den nyeste udkom i 2014: "Ledergruppen i udvikling – Bring potentialet frem".

www.tegkamp.dk

Udvid din HORISONT

Hvilken sælger er du?

Tag vores salgsprofiltest



Det er nok det råd, der kan hjælpe flest med at få et job.

Alt for mange er for snævre i deres jobsøgning. Det siger sig selv, at jo flere jobs du søger, jo større er din chance for at få et job. Naturligvis skal du gå efter dit drømmejob, men du bør også være fleksibel og åben med hensyn til, hvad dit drømmejob kan gå ud på.

VÆR FLEKSIBEL - ET EKSEMPEL

Fleksibilitet er ofte nøglen til at skaffe sig et job.

En dag havde vi besøg af en salgskonsulent, der havde solgt kampagner for en tv-station - blandt andet til os. Vedkommende var nu jobsøgende og ville gerne have et job hos en af de andre tv-stationer. Problemet var naturligvis, at der kun er ca. fem kommercielle tv-stationer i Danmark, og det er indlysende, at man begynder med at kontakte dem. Men hvis man skal have sig et nyt job, er det ikke nok at søge fem forskellige steder.

MAN MÅ UDVIDE SIN HORISONT OG INDSE, AT DER ER MANGE ANDRE JOBS, DER KAN VÆRE SPÆNDENDE.

1. Ud fra en indledende samtale blev vi enige om, at man også kan sælge andre former for reklamekampagner, at man kan finde et tilsvarende job hos en avis, et magasin, en radiostation eller et website på internettet, og stadig bruge sin viden om salg af reklamer.
2. Derefter foreslog vi at gå over på rådgiver- eller kundesiden, det vil sige søge job i et medie- eller reklamebureau eller i et stort firma, der køber tv-kampagner.
3. Efter at have talt sammen en halv times tid fandt vi ud af, at den egentlige kompetence og interesse var salg og marketing til forbrugere - og ikke nødvendigvis reklamesalg. I virkeligheden kunne salgskonsulentens arbejde for et hvilket som helst firma, der markedsfører og sælger til forbrugere.
4. Længere henne i samtalen måtte vedkommende indrømme, at der nok ikke var stor forskel på salg af markedsføring til forbrugere og til virksomheder. Salgskonsulenten kunne således lige så godt arbejde i et firma, der sælger og markedsfører varer til andre firmaer. Hårdt presset måtte vedkommende da også indrømme, at der egentlig ikke er nogen god grund til, at man ikke skulle blive glad og lykkelig i et job, hvor man sælger varmepumper til andre virksomheder.
5. Endelig kunne konsulenten have overvejet et radikalt karriereskift til et helt andet job eller en helt anden branche, men det blev ikke aktuelt i dette tilfælde.

fortsættes...

Fra udelukkende at ville søge job hos de fem kommercielle tv-stationer i Danmark fik vi udvidet horisonten således, at der var ca. 5.000 firmaer, vedkommende kunne søge job hos - og det forbedrer uægtelig chancen for at få et job betydeligt. Vedkommende fik da også hurtigt et job hos et andet medie - altså den første mulighed vi skitserede.

Det nemmeste er som regel at finde et job, hvor man kan bruge nogle af kompetencerne fra sit forrige job og kombinere dem med nye. Har man arbejdet hos en leverandør, kan man fx få job hos en kunde eller omvendt. På den måde lærer man også noget nyt. Der er stort set ikke nogen, der beskæftiger sig med det samme hele livet, og det er sundt at prøve noget nyt en gang imellem.

UDVID DIN EGEN HORISONT

Prøv om du selv kan tænke lidt kreativt og fem- til tidoble antallet af virksomheder, hvor du kan søge job.

1. Alt for mange søger kun job med den samme jobtitel, som de havde i det forrige job. I stedet for at fokusere på et bestemt job eller en bestemt virksomhed, skal du fokusere på, hvad du gerne vil arbejde med og være fleksibel over for, i hvilke firmaer du kan komme til at arbejde med netop dine kompetencer. Der findes ca. 50.000 firmaer med over ti medarbejdere i Danmark. De fleste af dem er helt ukendte og modtager ikke ret mange ansøgninger.
2. Andre stirrer sig blinde på at få job i en stor prestigefyldt virksomhed. Det er en fejl. De store velrenommerede virksomheder er ikke nødvendigvis de mest spændende, men det er dem, der modtager det største antal ansøgninger. Hvis du drømmer om at arbejde i medicinalbranchen, er det fx udmærket at komme til at arbejde hos Novo. Men der findes 50 andre danske medicinal- og biotekfirmaer, der er lige så spændende, og de modtager langt færre ansøgninger. Hvis du gerne vil have en international karriere, er det udmærket at lægge billet ind på A.P. Møller. Men der findes hundredvis af andre danske virksomheder, som også er meget internationale.
3. Endelig er der mange, der fokuserer alt for meget på lønnen og firmabilen. Det er naturligvis fint med en høj løn. Men det er ikke pengene, der afgør, om man har et job, man er glad for. Jo højere status, man har haft, jo færre stillinger er der på samme niveau. Hvis man har haft en fremtrædende stilling, kan det derfor godt være, at det næste job skal være på et lavere niveau inden for samme branche.

Hvis du lader dig inspirere af ovenstående, skulle du gerne kunne finde mindst fem til ti gange flere virksomheder og jobmuligheder, du kan søge.

KAARE DANIELSEN

Direktør og stifter af Jobindex

www.jobindex.dk

3 tilbud på din næste **rekruttering**
- Gratis og uforpligtigende

Find din nye
medarbejder
- hurtigt og
nemt!

Bruger du for lang tid på rekruttering af nye medarbejdere? Spar tiden og få 3 uforpligtende og gratis tilbud på professionel rekruttering af din næste medarbejder.

Rekrutteringsbureauerne står på spring for at finde din nye medarbejder. Men det kan være en jungle at finde rundt, og det tager kostbar tid. På Recuma.dk kan du nemt indtaste dine behov, hvorefter du får 3 konkrete tilbud fra 3 forskellige rekrutteringsbureauer.

Vi tilbyder rekruttering inden for bl.a. IT, ingeniør & teknik, salg, HR & projektledelse, finans & økonomi, marketing & kommunikation, handel & service, kontor & administration.

Se mere på
www.recuma.dk

Du skal turde

fejle

For at få en stor stilling/
et højtbetalt job behøver du
ikke nødvendigvis at være den
dygtigste...

men

du skal være parat til at tage et gigantisk ansvar, og
kunne leve med risikoen for at fejle „big time“

De fleste mennesker har ikke lyst til at leve med den
byrde, så der er faktisk ikke så crowded up there...



SOULAIMA GOURANI

Soulaima Gourani hjælper virksomheder med at skabe loyale kunder, stærke samarbejdspartnere og motiverede medarbejdere.

Allerede som 28-årig blev Soulaima anerkendt som en af Danmarks mest potentielle erhvervskvinder, da hun modtog de to prestigefyldte priser "Rising Star" og "Talent 2004".

Siden da, er meget vand løbet under broen, og efter at have haft ledelsesansvar i virksomheder som Hewlett-Packard og A.P. Møller Maersk, anvender Soulaima i dag sin kolossale viden og erfaring, som rådgiver og foredragsholder for en række af Danmarks mest innovative virksomheder. Soulaima er kåret af det anerkendte franske magasin "Courrier International" som en af de 100 talenter i Europa, man skal holde øje med.

Hendes op- og nedture i karrieren deler hun flittigt ud af i bøger og foredrag, som derved er meget personlige.

www.soulaimagourani.dk



RASMUS D. JENSEN

Direktør for salg & Partner, Ofir.dk

Rasmus D. Jensen er direktør med stærke kommercielle kompetencer - forandringsledelse, strategisk ledelse, personaleledelse og salgsledelse. Efter endt uddannelse inden for handel startede Rasmus i 1999 hos Ofir. Her arbejdede han sig op til at blive salgschef. I 2007 skulle han prøve noget andet, men i 2010 vendte han tilbage til Ofir.

www.ofir.dk

Gør dit bedste i det nuværende job

Jeg har selv haft en ret traditionel karrierevej og har i øvrigt altid haft ambitioner om et indholdsrigt job. Når man skal bruge en så stor andel af sit liv på en arbejdsplads, kan man jo lige så godt få så meget som muligt ud af det – også på det menneskelige plan.

Tidligt i min karriere indså jeg, at salg var både interessant, og noget jeg var ret god til. Så det var en oplagt karrierevej for mig. Bevidst valgte jeg tidligt at få foden indenfor i salgsverdenen ved at prioritere en kontorelevuddannelse, (med salg som speciale), i Xerox fremfor en videregående uddannelse, som de fleste af mine handelsskolekammerater ellers valgte.

Efter endt uddannelse valgte jeg et job i en anden virksomhed, hvor jeg tænkte, at jeg havde mulighed for at gøre traditionel karriere ved at "arbejde mig frem". Og det gjorde jeg så ved at tilegne mig så meget viden og så mange kvalifikationer som muligt af mine mere erfarne kollegaer og ved selv at være opmærksom på, hvad der fungerede for mig.

Da jeg følte mig klar, (hvilket jeg gjorde i en tidlig alder), valgte jeg at kommunikere ærligt og direkte til min chef med hensyn til, hvad mine ambitioner var. Samtidigt spurgte jeg ind til, hvad han anså som de vigtigste ting for mig at lære, for at bevæge mig i den rigtige retning. Da der kort tid senere skulle findes en salgschef, så blev jeg valgt, selvom jeg faktisk ikke var så gammel i gårde – 26 år og første salgschefjob. Jobbet fik jeg alene, (altså bortset fra at jeg selvfølgelig var en kompetent fyr ;), fordi jeg gav udtryk for mine ambitioner og lyttede til, hvad min chef vurderede, at jeg skulle fokusere på for at opnå mit mål. Derfor er mine bedste karrieretips:



Jeg har også hørt, at netværk betyder en del – jeg er ikke selv den store netværker på det professionelle plan, men som sælger kommer man alligevel en del rundt og får etableret nogle kontakter.

Hvis du har et mere internt rettet job, så vil jeg mene, at det er fornuftigt at holde sig i kontakt med tidligere kollegaer og chefer, så de også har dig i tankerne, når der opstår muligheder på andre arbejdspladser end din nuværende.

Husk at gøre det på en yderst loyal måde over for din nuværende arbejdsgiver – jeg har selv haft nogle ansøgere, som jeg har tænkt har været grænsende til illoyale over for deres nuværende arbejdsgivere, og dem ansætter jeg selvfølgelig ikke, for det kunne jo nemt tænkes, at de så også ville kunne "komme til" at agere illoyalt mod den virksomhed, som de skal arbejde sammen med mig i.

Kort sagt er min karriereopskrift derfor flid og dygtighed, at være tydelig over for sin chef om sine ambitioner og at lytte til de råd, der kommer den anden vej – tilsæt sund fornuft og loyal adfærd.

God vind til dig og din karriere.

KARRIERETIPS

1. At du skal gøre dit absolut bedste i dit nuværende job – også selvom det ikke er dit drømmejob. Drømmejobbet skal nok komme, når du kontinuerligt gør dig umage i den rolle og med den arbejdsopgave, som du står i netop nu
2. Spørg din chef om, hvad der skal til for, at du kan komme videre i din karriere. Tilsæt din egen fornuft og arbejd så målrettet i den retning. Det er dog vigtigt, at du aldrig glemmer punkt 1...
3. Det skader ikke at gøre din chef opmærksom på dine ambitioner, hvis du fornemmer, at vedkommende har glemt dem... Det er dit eget ansvar, at vedkommende har dig „top of mind“. Det er dog vigtigt, at du aldrig glemmer punkt 1...



Du skal *altid* ringe på **STILLINGSOPSLAGET!**

Det, der har haft den største effekt for de tusindvis af jobsøgende, jeg har mødt er at ringe på stillingsopslaget.

Med få, kvalificerede spørgsmål får du hjælp til at prioritere opgaverne i stillingen, så du ved, hvad du skal skrive i din målrettede ansøgning.

Dine gode spørgsmål skal samtidig vise din nysgerrighed over for stillingen og afklare for dig selv, om der er et match.

Spørgsmålene vil på den anden side ofte også hjælpe den ansættende part med at blive klogere på stillingen, afdelingen og ønskerne til en kommende kollega.

Du kan også spørge ind til kompetencerne, arbejdsmiljøet og fagligheden. Det vigtigste er, at du stiller dine spørgsmål, og lytter! Afbryd aldrig, stil eventuelt uddybende spørgsmål, og lyt igen. Det vigtige er, hvad du hører, ikke hvad du får sagt. Du spilder ikke nogens tid, så længe du stiller gode spørgsmål og ikke sælger dig selv!

Forbered 3-4 spørgsmål som er vigtige for dig at få svar på, formuler dem på din egen måde, sig dem højt, rejs dig op, smil og ring!

God fornøjelse!

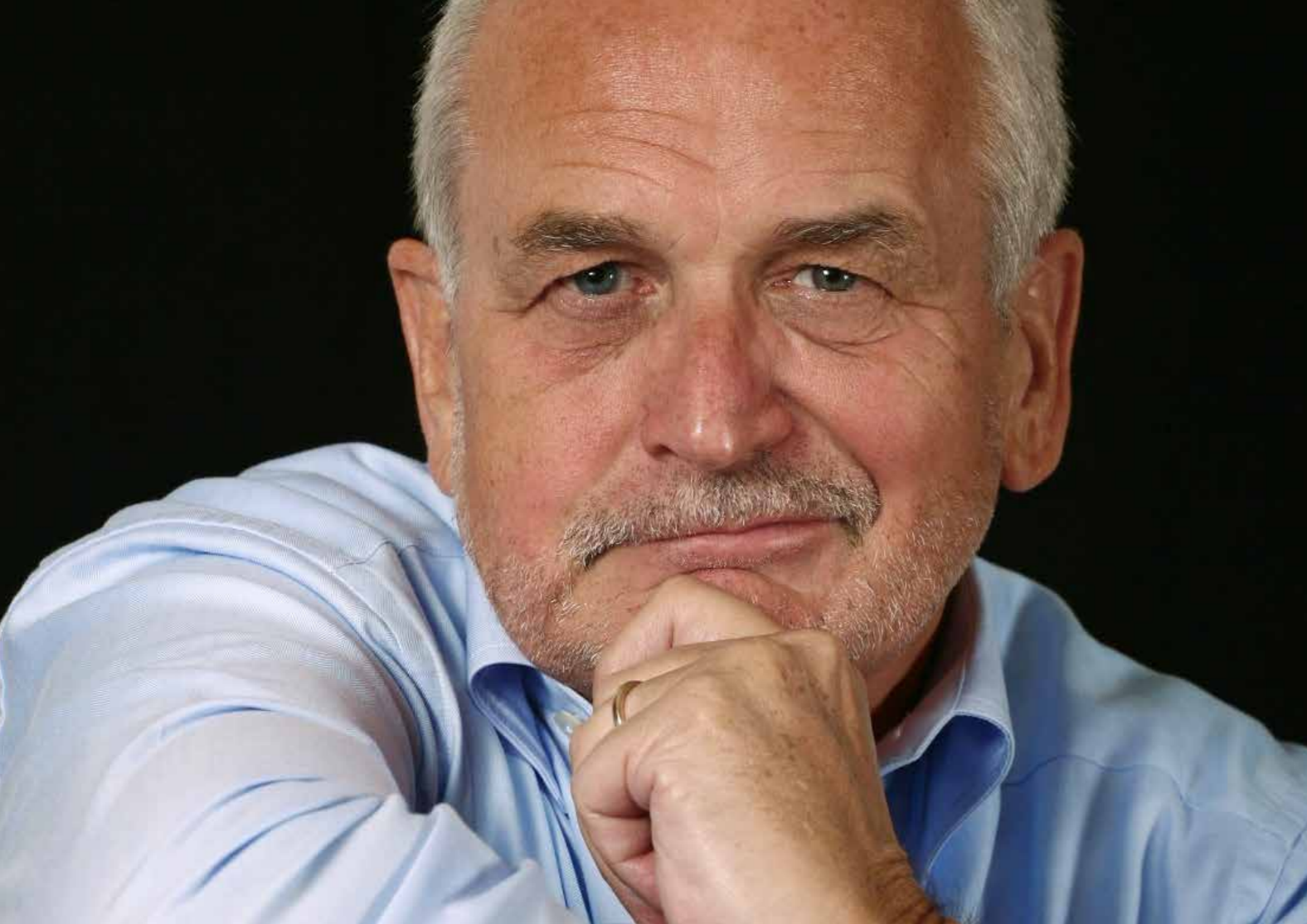
IDEER TIL SPØRGSMÅL VEDR. OPGAVERNE I STILLINGEN:

- Når jeg læser stillingsopslaget fremstår disse tre opgaver som de vigtigste. Er det korrekt?
- I beskriver et antal opgaver i stillingsopslaget. Hvis jeg starter i morgen, hvilke tre er så de vigtigste, jeg skal løse?
- Når jeg har arbejdet hos jer i tre måneder, hvad er så det vigtigste, jeg har opnået?
- Hvilke vigtige opgaver efterlader min forgænger, som der skal følges op på?
- Er der nogen større projekter i løbet af året, jeg skal være forberedt på?
- Hvilke opgaver er der fokus på i det team, jeg bliver en del af?
- Hvis jeg bliver tilbudt stillingen, hvad bliver jeg så målt på?
- Hvordan får jeg bedst succes i stillingen?

RICKI NIELSEN
Jobsøgningsekspert

Ricki Nielsen har siden 2010 arbejdet som selvstændig jobsøgningsekspert. Han er en af landets mest eftertragtede workshops- og foredragsholdere inden for emnerne karriere, jobsøgning og personlig branding.

<https://www.linkedin.com/company/ricki-nielsen>



Derfor skal du stå af på 2. sal

SELV OM DU UNDRER DIG OVER OVERSKRIFTEN, SÅ LÆS VIDERE.
SENERE FORSTÅR DU, HVORFOR DET ER SÅ POKKERS VIGTIGT AT
HUSKE AT STÅ AF PÅ 2. SAL.

Efter nogle spændende år i IBM overvejede jeg et nyt job. Nu var jeg trods alt en mand på hele 26 år, så hvorfor ikke stille højt? Så jeg søgte to jobs:

Det ene som direktørlærling hos Simon Spies og det andet som direktør for Høm Sommerhuse. Så kunne jeg næsten ikke søge højere.

For at skabe lidt interesse for min ansøgning, brugte jeg et brevpapir for en forening, som vidst stadig kun har et medlem, nemlig mig. Der stod:

"Foreningen af unge erhvervsfolk som ønsker at arbejde utraditionelt med henblik på hastig økonomisk fremgang"

MIT MØDE MED SIMON SPIES

Et par dage efter læste jeg i avisen, at Simon Spies havde fået mere end 500 ansøgninger. Jeg blev lidt nervøs. Mon han nogensinde opdagede min ansøgning i bunken?

Jeg har aldrig siddet og ventet på heldet. Jeg søger altid at påvirke heldet, hvis jeg på nogen måde kan. Derfor sendte jeg et telegram. Unge læsere har næppe hørt om et telegram. Men dengang var det meget anvendt til vigtige hastebeskeder. En slags besværlig sms, hvor teksten enten blev indtelefoneret eller afleveret på et posthus.

Telegrammet lød i sin korthed: "Kære hr. Spies. Hvis De er interesseret i at ansætte en mand som mig, skal De nok ikke vente for længe. Håber De har tid til en samtale. Venlig hilsen Rolf Høegh, FAUESØAUMHP-HØF".

Det sidste var foreningen, hvor jeg brugte forkortelsen, da man betalte telegrammer pr. ord. Damen, der tog imod telegrammet, påstod, at det ikke var et ord, men da jeg udtalte det klart, (prøv engang, det er ret svært), bøjede hun sig. Jeg tror, det kun skyldtes, at hun ikke gad diskutere det med mig.

To dage efter fik jeg en opringning fra "Formandens sekretariat", som inviterede mig til møde med Simon Spies. Da jeg trådte ind ad døren, ville jeg give hånden, men blev affejet af manden med det store vilde skæg og de lilla sokker. Han gnæggede venligt med sin usædvanlige stemme: "Jeg giver ikke hånd, men sid ned hr. Høegh".

Efter vi havde talt i en tid, udbrød han: "De ser lidt ung ud. Hvor gammel er De?" "Jeg er 26 år hr. Spies", sagde jeg og prøvede at se lidt mere moden ud, end jeg var. Så sagde han: "De er for ung. Hvis De havde skrevet Deres alder i ansøgningen, havde jeg aldrig inviteret Dem".

"Undskyld hr. Spies", sagde jeg og rejste mig for at gå. Hvis jeg alligevel er for ung, er der ingen grund til at spille hverken hans eller min tid. Spies så overrasket ud og gnæggede: "Vent lige. Ta' det nu roligt. Sæt Dem ned og lad os snakke færdig", og jeg satte mig igen.

"De er godt nok ung, men en så energisk mand som Dem, kan vi godt bruge her i virksomheden. Jeg vil bede Dem tage ned på 2. sal og tale med min salgschef. Fortæl, at jeg har sendt Dem. Jeg er sikker på, at I vil kunne arbejde godt sammen."

Simon Spies fulgte mig helt hen til elevatoren. Da jeg trådte ind i den, forsøgte han først med stokken at ramme 2. sals knappen. Det mislyk-

kedes. Så rakte han hånden ind og trykkede på knappen. Han var lige ved at få hånden i klemme, da elevatordøren lukkede sig.

Han må have fornemmet mine tanker: "Her kommer en gudsbenådet IBM-konsulent og søger job som direktørlærling - og så tilbyder Spies ham et job med at sælge rejser. Aldrig i livet ..."

Elevatoren stoppede på 2. sal. Døren åbnede sig langsomt. Jeg trådte et skridt frem og så ind på etagen. "Skulle jeg alligevel gå ud og se, hvad der gemte sig her på 2. sal?"

Jeg trådte et skridt tilbage, trykkede på stuen og snart var jeg ude i Københavns gader ...

Gad vide hvad der var sket, hvis jeg var stået af på 2. sal?

MAN SKAL LÆRE AF SINE FEJL

Så da jeg senere mødte N.S. Høm, hvor jeg havde søgt job som direktør, lærte jeg heldigvis af fejlen.

For da Høm tilbød mig et andet spændende job end direktørjobbet, "stod jeg af på 2. sal" og undersøgte nøje, hvad der var i det andet job.

Og 5 dage senere fik jeg et nyt herligt job i Høm koncernen, som blev starten på min skønne karriere i ejendomsmæglerbranchen.

Så husk at stå af på 2. sal.

ROLF HØEGH

Serie-iværksætter Martin Thorborg kalder ham for "Kongen af salg".

Rolf Høegh er salgsuddannet i IBM, stifter og indehaver af ejendomsmæglerkæden Place2live.

Rolf er en af Danmarks mest benyttede foredragsholdere og salgstrænere og har skrevet bestselleren "En sælgers bekendelser".

www.resultatskaber.dk



»Ærlighed varer længst«

**ER ET GAMMELT, MEN VELKENDT, ORDSPROG.
DET ER SAMTIDIGT MEGET Klicheagtigt, SÅ HVAD
HAR ORDSPROGET MED DIN KARRIERE AT GØRE?**

Jobfisk har spurgt administrerende direktør, Ole Holdgaard, fra jobportalen UngArbejde.dk, hvad han har erfaring med vægter højt, for at få succes både i jobsøgningen og på arbejdspladsen. 'Det korte svar er: Ærlighed', fortæller Ole, 'og jeg vil gerne give nogle eksempler på hvorfor:'

I Dagens Danmark er det ikke usædvanligt, at have en periode uden arbejde. Den ufrivillige arbejdsløshed er der er nogle ansøgere, der prøver at skjule den ufrivillige arbejdsløshed på deres CV. Det kan eksempelvis gøres ved ikke at skrive fra hvilken måned i et givent år, man har været i job, og hvornår man er stoppet i jobbet. I stedet skrives kun årstal.

Det giver HR-cheferne anledning til at bore i dit CV, og det kræver at du er meget klar i mælet, så HR-cheferne ikke bliver præsenteret for en eller flere nødløgne. For en ting er helt sikkert, i 99,99% af alle tilfælde, bliver nødløgne opdaget af de professionelle i HR-afdelingerne.

Ligeledes har headhuntere et falkeblik for detaljer i CV'er, der oser af, at sandheden er blevet omgået. Som ansøger skal man gøre sig klart, at en headhunter kun vil præsentere dig som ansøger for en given virksomhed, hvis headhunteren har 100% tillid til dig. For headhunterens troværdighed er også på spil, hver gang en virksomhed bliver præsenteret for en ansøger.

Så på den ene side kan man sige, at uærlighed ikke er karrierefremmende. Omvendt, så er ærlighed genvejen til succes i jobsøgningen og dermed også i din karriere.

Når du så er ansat, er ærlighed igen den vigtige faktor, der afgør, om du får succes eller ej. Som medarbejder har du internt relationer til dine kollegaer og eksternt til virksomhedens leverandører eller kunder.

Omgås du sandheden, får du internt hurtigt prædikatet: "Uærlig", og det er ikke let at slippe af med. Kan man ikke regne med dig, får du heller ikke de spændende opgaver. På længere sigt vil uærligheden derfor spænde ben for din karriere.

Overfor eksterne samarbejdspartnere er det også vigtigt, du er ærlig. Prøv at forestille dig, hvad en kunde eller leverandør vil tænke, hvis du bliver taget i en løgn ikke bare én men flere gange. Det vil skabe en mistillid til virksomheden, du er ansat i, og det kan virksomheden ikke leve med. Den naturlige konsekvens kan være en advarsel; irrettesættelse, eller måske en fyring. I hvert fald hæmmer det din karriere.

OLE HOLDGAARD

Ejerleder og foredragsholder

Med jobberfaring som arbejdstager og arbejdsgiver, en lederuddannelse og udlandsophold i bagagen, giver Ole Holdgaard de unge, via foredrag og 3 websites, positiv energi og indspil til studie-, job- og ungdomsliv. De 3 websites er: Ungunivers.dk, Ungarbejde.dk og Studiejob-danmark.dk.

www.ungarbejde.dk

Ærlighed

styrker tempoet i din karriere



MORTEN VIUM

LinkedIn ekspert

Morten Vium driver konsulentvirksomheden ViumMedia, som hjælper virksomheder, jobsøgende og professionelle med at få maksimal værdi ud af deres tilstedeværelse på LinkedIn.

www.viummedia.dk

Brug linkedIn PROAKTIVT!

DU ER NOK ALLEREDE PÅ LINKEDIN

Du har sikkert hørt:

- at LinkedIn har næsten 2 mio. danske profiler, (januar 2016)
- at 36% af alle danske virksomheder brugte LinkedIn sidste gang de rekrutterede
- og at 29% af virksomheder har ansat udelukkende gennem sociale medier.

Og derfor har du selvfølgelig en profil.

MEN...

Hvis du gerne vil have nye muligheder gennem LinkedIn, så er det ikke nok at være på LinkedIn. Du skal bruge LinkedIn. Proaktivt.

For mange sidder og venter på, at der sker noget magisk.

Hvis du også bare afventer at blive ringet op af en arbejdsgiver, som er klar til at ansætte dig, så skal du altså til at smøge ærmerne op (det sker da, indimellem, men du kan ikke forvente det).

Selv hvis din profil er helt ekstraordinær god i forhold til andre på dit felt, kan du ikke regne med, at folk finder den af sig selv. Og hvis din profil er kedelig og gennemsnitlig, så er det den, du skal starte med at optimere :-)

HER ER 5 KONKRETE AKTIVITETER, DU KAN BEGYNDE AT GØRE, SOM VIL BOOSTE DINE MULIGHEDER:

1. Find 20 personer, som du gerne vil have som chef og som sidder i en relevant stilling. Send en invitation til dem og skriv en personlig besked om, hvorfor du gerne vil connecte.
2. Undersøg hvilke fælles forbindelser du har med de 20 personer. Spørg dine egne forbindelser, som kender dem, du gerne vil i kontakt med, hvordan du kan åbne døren på en god måde.
3. Send invitationer med en personlig besked til de relevante af dem, der er inde og kigge på din profil.
4. Svar på de relevante invitationer, du modtager – det er ikke nok at acceptere, hvis du gerne vil i dialog.
5. Skriv en statusopdatering om ugen, hvor du deler en artikel, video, undersøgelse eller andet som er relevant for det, du arbejder med.

VIRKER DET LIDT GRÆNSEOVERSKRIDENDE? - GODT!

For det er netop derfor, ikke ret mange andre er proaktive, og det er netop derfor, det virker.

*Jeg har set en få 5 møder og
3 jobtilbud alene ved at
rykke på aktivitet nr. 1.*

GO!

EN PERSONLIG WEBSITE KAN FREMME DIN KARRIERE



Skil dig ud med en PERSONLIG WEBSITE

HENSIGTEN MED EN PERSONLIG WEBSITE ER AT SAMLE ALLE DE INFORMATIONER ET STED, SOM SKAL VÆRE MED TIL AT FREMME DIT PERSONLIGE BRAND.

EN GOD PERSONLIG WEBSITE INDEHOLDER:

- Din personlige biografi i form af CV med erfaring, kompetencer og kvaliteter. Gerne skrevet som en samlet historie
- anbefalinger og testimonials
- Resultater du har skabt (vækst, projekter, arbejde m.m.)
- Links til artikler, sociale netværk, virksomheder m.v.
- Blog som du jævnligt skriver på
- Nyhedsbrev som du sender ud med links til blog, nye arbejdsgivere osv.
- Kontaktinfo

Læserne vil f. eks. være personer fra rekrutteringsbureauer, kommende arbejdsgivere, netværk og pressen. Under 7 % af befolkningen i Danmark har deres egen webside, og det giver dig en unik mulighed for at skille dig ud.

Til sidst vil jeg blot ønske dig held og lykke i arbejdet med din personlige webside og ikke mindst din fremtidige karriere.

NEDENFOR FINDER DU 7 GRUNDE TIL, HVORFOR EN PERSONLIG WEBSITE ER EN GOD IDÉ:

- SERIØSITET OMKRING DIT BRAND**
Du får mulighed for at profilere dig selv og skabe dit personlige brand. At lave en webside, som er lækker, når vi taler: Webdesign, features, tekst, skrifttyper, billeder og indhold m.m. vil i de fleste tilfælde efterlade et indtryk af, at du er grundig, du skiller dig ud, og at du har en god smag.
- FINDE FREM TIL DIG**
Den personlige webside gør det nemt at angive, hvordan du helst vil kontaktes. Det kan være gennem LinkedIn, Skype, e-mail, telefon m.m.
- NÅR NOGLE SØGER PÅ GOOGLE**
70% af alle rekrutteringsansvarlige, folk i dit netværk og deltagere til et foredrag vil søge på dit navn på Google inden en jobsamtale, et møde eller et foredrag. Sørg for at din webside er søgemaskinevenlig, så den vil blive fundet på side 1, når nogle søger på dit navn. At have dit fulde navn i din internetadresse, vil altid være en fordel.
- GØR GOOGLE TIL DIT CV**
I takt med at din webside bliver en autoritetsside, samt flere og flere linker til den, vil den opnå en anciennitet hos Google, som gør, at du kan bestemme, hvilket indhold, du vil have liggende på side 1 af Google. Med andre ord kan du pludselig gøre Google til dit online CV, når nogle søger på dit navn.
- OFFICIEL KILDE FOR PRESSEN**
Din personlige webside kan også være en vigtig kilde for pressen, når de skal skrive om dig. Det stiller krav til, at din webside ofte opdateres, og at den indeholder den information, du vil have at pressen skal skrive om dig. At du opdaterer dit indhold ofte vil ligeledes være en fordel i relation til Google, som honorerer dette i form af bedre placeringer.
- SAMLE DE RESULTATER DU HAR SKABT**
Du kan profilere dit brand og din person, hvis du kan vise, hvad du har skabt. Enten i form af resultater, billeder eller anbefalinger.
- HVAD DER GEMMER SIG BAG DIT YDRE**
En ting er at have en profil på LinkedIn eller Facebook og skrive statusopdateringer her. Hvad nu hvis du i stedet kunne sætte et link på opdateringerne til din personlige webside, hvor du på din blog kunne komme med dine holdninger, viden eller skrive om dine nyeste interesser. På den måde vil dem, som har et behov for at lære dig at kende, kunne se, hvad der gemmer sig bag dit ydre.

NICOLAS ZANGENBERG

Nicolas Zangenberg, CEO og Founder, REPUTATION PEOPLE.

Her rådgives virksomheden, politikerne og privatpersonen til et bedre omdømme. Proaktivt opbygger de, men står også til rådighed reaktivt, når dårlig omtale skal fjernes. Besøg Nicolas Zangenbergs personlige webside.

www.nicolas-zangenberg.dk



MORTEN BALLISAGER

Morten Ballisager blev uddannet cand.scient.pol i 1999. Dengang mærkede han på egen krop, hvor stort behovet for karrieresparring kan være – særligt som nyuddannet. Manglen på sparring og assistance udviklede sig imidlertid til 8 måneder som "bad performing"-job-søger. Sidenhen arbejdede Morten hos AF og i et privat rådgivningsfirma, men en fyreseddel i 2007 tændte drømmen om at bygge et af de mest seriøse og anerkendte konsulenthuse i Danmark op. I dag er Konsulenthuset Ballisager et mellemstort landsdækkende konsulenthus med 70 ansatte fordelt på 15 forskellige byer.

www.ballisager.com

Du skal ARBEJDE med dit eget SHIT

EN KARRIERE RUMMER OP OG NEDTURE.

Jeg har endnu ikke mødt nogen, der ikke har prøvet begge dele.

Personligt står jeg lige nu midt i en optur og er helt bevidst om, at det kun er et spørgsmål om tid, før noget nedtur rammer – i en eller anden form. Jeg HAR været der – med to fyringer ligger jeg over gennemsnittet for antal fyringer i et arbejdsliv (1 fyring er vidst gennemsnittet). Midt i min optur, som er "på vej mod næste nedtur", har jeg tvunget mig selv til ALDRIG at stirre mig blind på alt det, der er "andres skyld".

„Andres skyld“-attituden er den mest begrænsende og hæmmende attitude, man kan sidde med – og den er for alvor i omdrejninger, når man aldrig kigger indad, men altid har fået øje på, at "det lort jeg sidder i lige nu, er sgu da nogen omstændigheders ansvar". Uden at være super-liberalist synes jeg altid, man skal kigge indad og arbejde med "sit eget shit". Alt det, som er andres skyld, har ingen fremadrettet bevægelse i sig. Så stop offer-klynket. Vi er alle privilegerede – på sin vis. Det er nederlagene, der rummer den store energi.



FIND DIN PASSION - og forfølg den

passion

Hvis jeg skulle give et råd til en jobsøgende, må det være at finde frem til, hvad der virker for netop dig.

Det er nemlig ikke alt, der virker for alle, så du skal finde den vej, som passer til den person, du er.

Først og fremmest bør du finde ind til, hvad du virkelig brænder for, og det som giver mening at stå op til hver eneste morgen. For mig er det iværksætter - hvad er det for dig?

For at finde frem til dette, er du nødt til at prøve en masse forskelligt af. Du skal stoppe op der, og give dig i kast med det, hvor du virkelig kan mærke ilden indeni.

Jeg syntes, det er meget ærgerligt, hvis du skal bruge et langt liv på noget, som ikke giver mening for dig.

Alle har en passion, og det gælder blot om at finde den. Når du finder den, bør du stædigt holde fast i at få foden indenfor i netop den branche, og inden for det område du brænder allermost for.

MARK ROSENER

Mark er 40 år, iværksætter samt designtænk

Mark Rosener er tidligere rockstjerne (Jupiter Day), konsulent, konceptdesigner og har senest været CEO i IT virksomheden Peerpilot, som han i oktober 2015 solgte sine andele i.

Han er pt. foredragsholder, ekstern underviser og mentor i iværksætter. Han er, som altid, på udkig efter nye spændende projekter at kaste sig over.

www.inkubator.aau.dk

Spørg om ikke du må give en hånd med et sted. Der er ikke mange som siger nej, hvis du kvit og frit tilbyder at give en hånd med, er åben samt nysgerrig på andre menneskers hverdag.

Jeg har prøvet mig frem mange forskellige steder og i mange brancher helt fra musikindustrien til IT branchen.

Først i en sen alder fandt jeg ud af, at kernen i det jeg har lavet indtil nu har været at igangsætte noget, gøre noget, bygge noget sammen med nogle dygtige og inspirerende forskelligartede mennesker med forskellige kompetencer.

Det værste du kan gøre er ingenting. Prøv noget af og se hvad der virker. Om det er at gå ud og møde mennesker, ringe til folk, lave din egen markedsføringskampagne af dit eget brand, en blog, en tv kanal, sende postkort ud med dig på forsiden eller lignende ALT er muligt for den, som bærer viljen i hjertet og ikke giver op. Giv aldrig op og find DIN indre passion - for jeg ved, du har den.





ESPEN HØJLUND
CEO & Partner, Advice

Espen er adm. direktør og partner i reklame- og kommunikationsbureauet Advice. Espen er born and raised i Advice, hvor han har været siden 2002. Han har været adm. dir. siden 2008, hvor han også begyndte et generationsskifte sammen med to medpartnere. Advice er i den periode gået fra ca. 24 mand til nu over 100 rådgivere, der arbejder integreret med kommunikation, branding, marketing og udvikling af digitale løsninger.

www.adviceas.dk

Tænk ikke på din karriere

– udfyld den rolle du er i nu

MIT BEDSTE RÅD TIL AT FÅ EN GOD KARRIERE ER AT LADE VÆRE MED AT TÆNKE FOR MEGET OVER DIN KARRIERE.

GØR DERIMOD TRE TING:

1.

Udfyld altid den rolle du har lige nu med al den passion og faglighed, du har i dig uden tanke på næste karriereskridt.

2.

Vær samtidig åben for at slå til når nye behov og muligheder opstår i organisationen. Vær modig i de rette situationer. Særligt når mulighederne kommer fra chefer og kollegaer, du allerede kender godt. Hvis de tror på dig, kan du godt.

3.

Og endelig vil jeg anbefale at være forsigtig med at skifte job, hver gang noget nyt byder sig, eller det hele er lidt træls, hvor du er. Græsset er ikke altid grønnere på den anden side, og husk at det tager tid og koster kræfter at opbygge goodwill og troværdighed i en ny organisation. Byg på de relationer du har, og udtøm mulighederne de steder du er, før du søger videre. Husk i den forbindelse at have modet til at tale åbent og offensivt om hvor du ser, at dine ambitioner og drømme går godt i spænd med virksomhedens behov.



Gør det

DER GØR **DIG** GLAD

Se min vimeo video



ANNE SKARE NIELSEN

Fremtidsforsker

Anne er partner i Future Navigator, hvor visionen er at vinde Nobels fredspris. Mærkesagerne er at transformere journalistik, politik og uddannelse.

Hun er mor til 4 vilde drenge, gift med manden i sit liv, født i Danmark i 1971, uddannet i biologi og statskundskab og har en forkærlighed for science fiction film, dybe samtaler med visionære ledere - og champagne.

Hun er i høj kurs som foredragsholder og provokatør, men hun har det allerbedst sammen med "kan-vil'lerne": Dem, der brænder for det, de laver og tror på, at de sammen kan gøre en forskel.

Yndlingscitat pt er: "Smart has plans, stupid has stories".

www.futurenavigator.dk



Find et job du *bliver* glad for

Det allerbedste karriereråd er, at man skal finde et job, man bliver glad for.

Mange mennesker tror, det handler om at få succes på jobbet, og at den succes vil gøre en glad, men det er faktisk lige modsat: Når man har et job, man er glad for, er man meget dygtigere til det og får dermed oftere succes.

Det handler ikke om at finde det perfekte job eller den perfekte arbejdsplads - de findes ikke. Det handler om at finde et godt job, og så gøre alt hvad man kan for at gøre det til et rigtig godt job. Og der er utroligt mange ting, man selv kan gøre.

ALEXANDER KJERULF

Stifter af Arbejdsglæde nu

Alexander Kjerulf er kendt som en af verdens førende eksperter inden for arbejdsglæde og har holdt foredrag om emnet i mere end 30 lande.

Alexander skriver også klummer til Jyllands-Postens ledelsestillæg og har været omtalt og interviewet i bl.a. BBC, The Times, CNN, New York Times, Financial Post og Times of India.

Han er forfatter til 4 bøger bl.a. bestselleren "Happy Hour fra 8 til 16 – styrk arbejdsglæden og forkæl bundlinjen". Bogen har solgt over 14.000 stk. herhjemme og er nu ude i 7. oplag. Den er også udkommet på engelsk, spansk, hollandsk, tyrkisk, portugisisk, vietnamesisk, indonesisk, farsi og kinesisk.

Når Alexander ikke arbejder, kan han typisk findes på vandet på et wakeboard, på en alpetop på et snowboard, til crossfit-træning eller hjemme i sofaen med en god bog.

www.arbejdsglaedenu.dk



Sig ja

når de store
job-chancer byder sig

1 Det siges, at man får tre store job-chancer i livets løb. Og man bør vælge "ja-tak" til dem alle, synes jeg!

En job-chance er en mulighed og indeholder ofte også en udfordring; altså noget at arbejde med, kæmpe for og træne i. Det er ikke værst at have udfordringer, når det gælder om at hoppe over gærdet, hvor det er højest.

2 De mest vellykkede match mellem job og person er, hvor passionen binder det hele sammen. Det er ikke noget, der er bedre end at arbejde med det, man brænder allermost for. Der kan man være i flow. Der lærer man bedre.

Der bliver man dygtigere, og der giver det hele meget mere mening. I Irma ansatte jeg meget hellere kandidater med gnister i øjnene og lidt dårligere kompetencer end kandidater uden gnist og med bedre kvalifikationer. Man kan give uddannelse for at kompensere for de manglende kompetencer og kvalifikationer, men det er vanskeligt at finde et kursus, som tænder "gnister i øjnene".

3 Karriereplaner er sjældent mulige - det er meget mere vigtigt, at være i balance med sig selv og livet, således at man er i stand til at opdage de muligheder, som opstår.

4 Husk at arbejdslivet er en væsentlig del af livet. Samværet med chefer og kolleger er en vigtig del af ens sociale liv, og derfor stillede jeg altid mig selv spørgsmålet: Har jeg lyst til at køre i bil med kandidaten til Aalborg? Hvis svaret var positivt, ville kandidaten komme i den bedste bunke.

ALFRED JOSEFSEN

Cand. merc og adjungeret professor, CBS.
Adm. direktør for Irma i perioden 1999-2012.
Alfred blev udnævnt til Årets leder 2003.
Forfatter til "Kære Irma", 2004, "Min Passion for Ledelse", 2011 og "I ØJENHØJDE", 2015

Han er en eftertragtet inspirator og key note speaker om moderne og konkurrencedygtig ledelse samt rådgiver/mentor for en række CEO's og direktioner.

Alfred Josefsen er aktiv i ca. 10 bestyrelser og advisory boards. Han er formand for Unicef, Danmark, Aveny-T, Sport One Danmark, LAIKA og CatMan-Solutions, Knuthenlund samt medlem af Great Place to Work, Arla-Fonden, Foreningen Nydansker. Han er kritisk ven for fødevarebanken.

www.alfredjosefsen.dk



Netværk

er den mest effektive måde
at finde dit nye job på

HVORDAN BLIVER DU 1 UD AF 2,
DER SØGER EN STILLING – FREM-
FOR ÉN UD AF 200?
- OG HVAD ØGER DRASTISK CHAN-
CERNE FOR, AT DU BLIVER KALDT
TIL SAMTALE – OG FÅR JOBBET?

Det gør dit netværk og dine relationer.
Herunder får du 3 tips til, hvordan
du får overblik over dit netværk og
begynder at bruge det aktivt.

Og det gode er, at det virker, for
arbejdsgiverne bruger også deres
netværk...

NETVÆRKS NETVÆRK

Da jeg var personalechef i Bilka i
Aalborg, fik vi ca. 5000 ansøgninger
om året.

Men skulle jeg bruge en ny medarbej-
der, startede jeg ikke med at gå hele
stakken igennem.

Nej – i stedet for spurgte jeg i afde-
lingerne, eller mine kollegaer i Dansk
Supermarkeds andre butikker, eller
vores lederudvikling, om de kendte
nogen.

Og hvorfor det? Jo – for når jeg fik an-
befalet en ny medarbejder, kunne jeg
være mere sikker på, at vedkommen-
de ca. havde de samme grundværdier
som Dansk Supermarked.

De var servicemindede, initiativrige,
arbejdsomme, ambitiøse – og brænd-
te for at gøre en forskel.

Og hvem fik jobbene?

Det gjorde dem, der kendte nogen,
der kendte nogen.



ANNETTE FABILD OMØE

Ejer og Idégenerator, HR Caseforum

Annette Omøe hjælper mennesker med at opnå mærkbare resultater inden for jobsøgning og ledelse. Hun træner ledere med personaleansvar, og rådgiver CEO's og HR-chefer. På HR Caseforum og i LinkedIn-gruppen deler hun effektiv viden om HR og ledelse, samt cases med opskrifter på succes. Hun driver også et læringsnetværk for HR-chefer og holder foredrag. Find Annette på Twitter og LinkedIn.

www.hrcaseforum.dk

Relationstrappen



Frit efter Thomas Bigum

3 TIPS TIL AT FÅ DIT JOB GENNEM NETVÆRK

TIP 1:

FÅ STYR PÅ DIT NETVÆRK

Er det lige meget, hvem du kontakter? Nej – du skal kontakte dem, som du har en tæt relation til – og som giver høj værdi (kender mange relevante personer og virksomheder). Ellers kommer du til at spille din tid.

Model - Segmentering af netværk

Så lav en liste, (tag f.eks. udgangspunkt i dine connections på LinkedIn), på f.eks. 10 personer, som du både har en tæt relation til – og som du oplever har mange kontakter på de "rigtige" niveauer i en virksomhed.

TIPS 2:

DRIK KAFFE – MASSER AF KAFFE

Inviter dig selv på kaffe – og ikke bare kaffeslabberas... Men benhård jobsøgning – og især relationsopbygning og branche "virkelighed".

Efter måske mange år i samme firma véd man jo ikke helt, hvad der egentlig foregår i andre virksomheder – og derfor skal du være nysgerrig og spørge.

I løbet af de 30 minutter bør du komme ind på følgende:

- Hvad er min jobsituation lige nu?
- Min baggrund – kort
Vigtigste jobs og største succeser (for virksomheden?)
- Hvordan ser mit drømmejob ud?
- Hvad sker der i din virksomhed og branche?
- Har du nogle gode ideer til mig ift. jobmuligheder, styrker/svagheder i min profil?
- Hvem kender du, som du synes, at jeg bør kontakte?

Målet er IKKE at få et job i den pågældende virksomhed, men at vise dén værdi, som du allerede har tilført andre virksomheder, dele ud af din viden og få så stærk en relation til dén, som du taler med, at de vil hjælpe dig.

TIPS 3:

BESTIG RELATIONSTRAPPEN

Hvad skal der til, for at folk aktivt vil tale om dig, anbefale dig og sende dig jobideer og –åbninger? Der skal det til, at de oplever en tæt relation.

Der vil sige, at jo højere oppe på relationstrappen I er – jo mere vil de hjælpe dig.

Model - Relationstrappen

Og hvordan får du dem et trin højere op?

Det gør du ved at vise, (oprigtig), interesse, dele ud af din viden, hjælpe dem, (mere end man normalt kan forvente), og give dem værdi. Vil du have dit netværk til at gro – kræver det, at du passer og plejer det. Så er du ikke allerede i gang – så start allerede I DAG med at hjælpe andre. Det kommer 1000 gange igen.

DET VIRKER!

Jeg har igennem de sidste 2½ år hjulpet mange mennesker, der lige har mistet deres job – til både at finde sig selv igen – og til at lande det bedste job, de nogensinde har haft. Og dét, der har virket allerbedst, er netværk.

F.eks. hjalp jeg en salgschef:

Han skrev til 50 af sine kontakter på LinkedIn.

Han ringede til de 35.

Han holdt møder med de 15.

Og efter 1½ måneder havde han været til 2 samtaler, hvor han fik tilbudt begge jobs.

Jeg hjalp også en kvinde, der pga. familien skulle søge job i en ny landsdel, hvor hun, som udgangspunkt, ikke kendte nogen.

Men ved fælles hjælp startede det lige så stille og spredte sig som ringe i vandet – og i dag sidder hun i en rigtig god stilling i en super spændende virksomhed i vækst - 6 km. fra sit hjem.

Eller ham, der var så vellidt som tekniker, at han blev kontaktet af flere forretningsforbindelser, da han blev opsagt. Efter 3 uger var han i job igen.

Fordi han løbende havde hjulpet andre og givet dem værdi.

Så netværk gør en kæmpe forskel.

SÅ BRUG DIT NETVÆRK

Gennem alle de mennesker, jeg har hjulpet, er det min erfaring, at ca. 66% af dem, får deres nye job via deres netværk og de relationer, som de har skabt.

Det er bestemt ikke let i starten, for de fleste af os vil rigtig gerne hjælpe, men omvendt bryder vi os ikke om selv at spørge om hjælp.

Så prøv at se det fra denne vinkel:

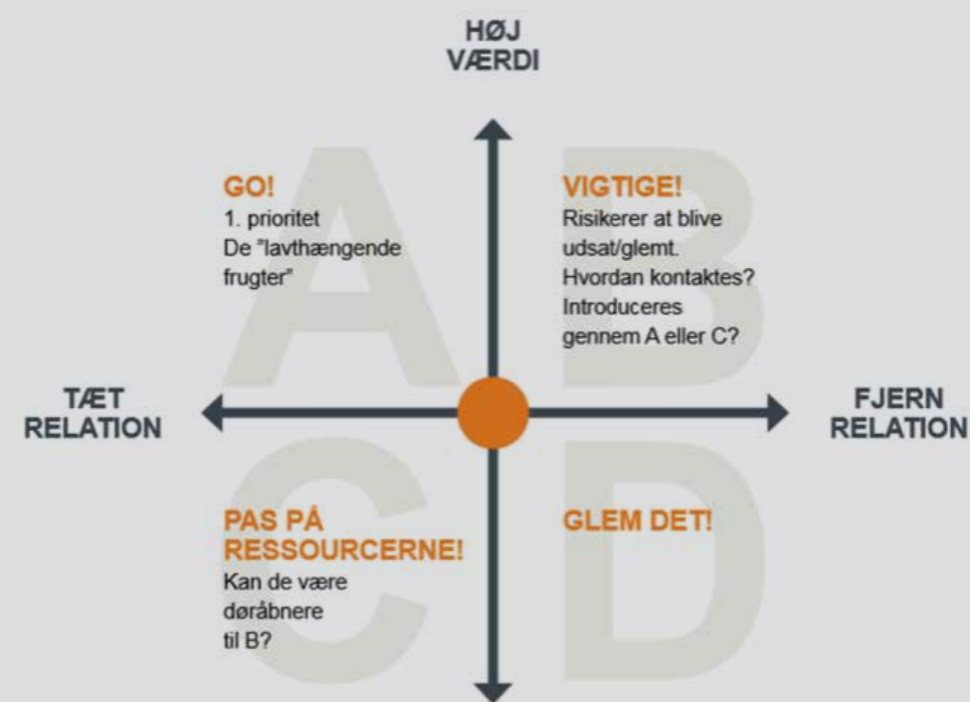
Når du spørger nogen om hjælp, giver du dem en mulighed for både at hjælpe dig – og én af deres relationer - med at matche den bedste medarbejder med det optimale job. Det vil sige WIN – WIN – WIN. Og det vil ikke kunne lade sig gøre, hvis du ikke tager den første kontakt.

Så hvad er DIT bedste eksempel på, at dit netværk har hjulpet dig – eller hvordan har du hjulpet én i dit netværk? Vil du f.eks. kunne hjælpe én lige nu, ved at sende denne inspiration/brandtale til dem?

Jeg glæder mig til at høre, hvilke erfaringer, du har med netværk – så vi kan hjælpe hinanden til at blive endnu bedre.

De bedste hilsner – og rigtig god networking.

SEGMENTERING AF NETVÆRK



Kilde: MAKIO



Bliv heldig med vilje

Se min youtube video



CARINA HECKSCHER

Foredragsholder, forfatter og networkingekspert

Carina Heckscher holder foredrag, workshops, rådgivning og er konferencier. Hun har skrevet flere bøger bl.a. *Networking – den del af min hverdag* (2011) og *Jobsøgende vs. MULIGHEDSSØGENDE – inspiration til Mindset, Personlig branding & Networking'* (2014).

Carina har dømt 'Janteloven – so last season' og som foredragsholder inspirerer hun også til MOD til HVERDAGSSUCCEES. Succes er mulig, hvis du har mod til at være dig selv, hjemme og på arbejde, og ikke være den, du tror andre vil have, du er.

www.ichack.dk



Vær ærlig

og fortæl hvad du kan bidrage med

- 1** Vær ærlig. Skriv ikke noget om din karriere, dine kompetencer, resultater og bedrifter, som du ikke hundrede procent kan stå inde for.
- 2** Prøv ikke at dække over eller skjule fiaskoer. Har du fiaskoer, der er relevante for stillingen så fortæl, hvad du lærte af dem.
- 3** Undgå for mange buzzwords
- 4** Fortæl kort og konkret hvad du mener du kan bidrage med.

FINN HAVALESCHKA

FINN HAVALESCHKA grundlagde Garuda AS, Ledelse & Udvikling i 1982 og har siden skabt en lang række profilværktøjer til udvikling af organisationer, medarbejdere og ledere. Derudover har han udviklet værktøjer og metoder til teambuilding og mental træning inden for sportens verden. Disse værktøjer bruges af virksomheder over det meste af verden. Hans værktøjer, metoder og teorier er udviklet på baggrund af en bred praktisk, såvel som teoretisk erfaring, som kort kan opsummeres således:

Han forlod i 1961 folkeskolen efter 7. klasse. Herefter: Arbejdsdreng, konditorlærling, konstabel, sergent, lastbilschauffør, ledningsarbejder, handelseksamen, salgskonsulent i IBM, handelsgymnasiet, statskundskab, forskningsstipendiat i USA, Mercuri Urval, Bang & Olufsen, Garuda AS, Ledelse & Udvikling og Garuda Research Institute.

www.garuda.dk

Outplacement kan styrke din karriere

JEG FINDER HURTIGT ET NYT JOB, ELLER. . .

Har du hørt historien om medarbejderen, der blev opsagt om mandagen, for at blive ringet op af en ny arbejdsgiver og så begynde på sin nye arbejdsplads om tirsdagen?

Jeg kan garantere dig, at det absolut hører til sjældenhederne, at den situation finder sted. Men det er en god historie, og hvis der skal drages paralleller til virkeligheden, må det være det faktum; at det er nemmere at få et arbejde, hvis du allerede har et – eller kun har en kortere ledighedsperiode bag dig.

Jo længere "pauser" du har mellem dine jobs, des flere forbehold vil du møde hos arbejdsgiverne.

Derfor giver det rigtig god mening, at komme i gang med jobsøgningsprocessen hurtigst muligt efter en opsigelse.

NÆST EFTER DØD OG SKILSMISSE

Men der er bare nogle mennesker, som har det rigtig svært med at blive fyret, især hvis det kommer som lyn fra en klar himmel. Faktisk rangeres en fyring, ifølge forskningen, som det

tredje mest stressende et menneske kan opleve, kun overgået af død og skilsmisse.

Når noget så stressfyldt rammer én, giver det rigtig god mening at alliere sig med en professionel, og det er netop her det gode outplacementforløb kommer ind i billedet.

TIDEN GÅR HURTIGT

Hvis du som funktionær bliver opsagt efter eksempelvis 5 års ansættelse i samme firma, vil dit opsigelsesvarsel som udgangspunkt være på 4 måneder. Og fire måneder på fuld løn + en ekstra fratrædelsesgodtgørelse til de særligt heldige kan virke rimeligt, og mange vil tænke, at de har rigelig tid til at finde det næste job.

Men for de fleste vil virkeligheden og tiden føles ganske anderledes, og jeg møder mange kandidater, som først rigtigt begynder at arbejde med oplevelsen og jobsøgningen, når de opdager at den sidste lønindbetaling er registreret på kontoen.

Der er noget om ordsproget: "Når en dør lukkes, åbnes der en anden"

Udfordringen er blot, at det kan være svært at se andre døre, hvis man står

alene midt i det kaos, som er skabt af opsigelsen. Og forvirringen bliver for alvor total, når man så opdager, at det slet ikke er så nemt at søge, endsi-ge få sig et nyt arbejde, som det var sidst, man var på jobmarkedet.

Med al respekt for a-kasser og jobcentre, som efterhånden har nogle gode tilbud til opsagte borgere og medlemmer, så er det ofte sådan, at man først kan få hjælp, når ens opsigelsesperiode er overstået, og man dermed er berettiget til dagpenge, eller hvad der nu er i udsigt – og så er det bare lidt sent at komme i gang.

DER ER LYS FORUDE

Efterhånden tilbyder en del virksomheder deres opsagte medarbejdere et outplacementforløb, og hvis ikke de gør det af sig selv, vil mange virksomheder, blandt andet på grund af trivsel for de tilbageværende og et godt omdømme, være tilbøjelige til at acceptere et ønske om outplacement fra opsagte medarbejdere. Specielt hvis ønsket kommer samtidig med, eller i forbindelse med, fratrædelsesforhandlingerne.

Måske har din virksomhed allerede en aftale med et konsulentshus, som du kan få et forløb hos. Men er det



FINN LARSEN

Konsulent og ejer, Receptor

Finn Larsen har etableret Receptor og arbejder dagligt med outplacement og sparring til karriere og jobsøgning. Dels i form af 1:1 samtaler og dels som foredragsholder og skribent af artikler og blogs om emnet.

www.receptor.dk

ikke tilfældet, vil jeg opfordre dig til at spørge dit netværk, om nogle kan anbefale en outplacement konsulent.

Du er også velkommen til at kontakte Receptor, så anbefaler vi gerne en konsulent i nærheden af dig.

Du vil opleve, at man flere steder arbejder efter nogle faste modeller, som alle kandidaterne skal igennem. Men husk at din baggrund, din situation, dit kompetencemix og dine ønsker er unikke, så vær kritisk i dit valg og insistér på, at du får en konsulent/konsulenthus, hvor det er dig og ikke modellen, der danner grundlag for den sparring, du skal have.

Og spørg grundigt ind til forløbet og hvad du får – ud over sparring til CV og ansøgninger – for outplacement er så meget mere end det.

EN SPÆNDENDE PROCES

Den professionelle konsulent formår at møde dig, der hvor du er kommet til iht. de faser, som vi alle i en eller anden grad oplever i forbindelse med en fyring. Og dermed kan du se frem til, nænsomt og sikkert, at blive hjulpet der, hvor du har brug for det – og magien opstår, når du føler dig klar til at handle.

Når du er klar til at skue fremad og tale om dine ønsker på såvel kort, som langt sigt, vil du, med den rigtige sparringspartner, opleve et fortroligt rum, hvor det er helt legitimt at tale om dig og dine drømme.

I takt med den teknologiske udvikling kommer nye jobtyper til, og andre forsvinder, og dermed er det også blevet sværere at vælge en jobtype for livet. Men med et outplacementforløb har du alle tiders mulighed for at blive afklaret i forhold til, hvad du virkelig brænder for, og hvad der er vigtigt for dig; både privat og professionelt.

Måske har du lyst til at skifte spor, måske vil du justere op eller ned for mængden af ansvar, måske vil du noget helt tredje, og pointen er, at med god samtaleteknik og relevante øvelser vil du opleve, at der kommer mere struktur på dine tanker, og dermed vil de fleste opleve, at de får et skarpere fokus og bliver bedre til at prioritere det væsentlige, som har betydning for den karriereplan, de finder frem til sammen med konsulenten.

Den gode proces fordrer engagement og refleksion fra din side, og du kan være sikker på, at den professionelle konsulent har værktøjerne til at skabe den optimale energi. Konsulenten vurderer ligeledes fra kandidat til kandidat, hvilken øvelse og hvilken samtaleteknik der giver bedst mening.

Nogle af de spørgsmål du vil møde, kunne være:

- I hvilken arbejdssituation har du oplevet, dine kompetencer blive bedst anvendt?
- I hvilket job, eller med hvilken arbejdsopgave, har du oplevet at være mest tilfreds?
- Hvordan viser eller overbeviser du bedst en potentiel arbejdsgiver om, at det du siger, du er bedst til, rent faktisk også er det, du er bedst til?
- Hvis alle muligheder var tilgængelige, hvilke professionelle udfordringer vil du så helst arbejde med?

DE VÆSENTLIGSTE UDBYTTER

I forbindelse med denne artikel spurgte jeg nogle tidligere kandidater, hvad de især har taget med sig i deres nye job og i karrieren fremover.

Ret enstemmigt og ganske uafhængigt af hinanden sagde de alle, at det at blive udfordret på deres selvopfattelse i forhold til stærke og svage sider, ligesom det at arbejde i et fortroligt rum med deres kompetencefortællinger, havde været en særdeles lærerig erkendelsesproces, som man normalt ikke har tid til at arbejde med, når man er optaget af at præstere optimalt på jobbet.

Derudover var kandidaterne enige om, at det havde haft stor betydning for energien og motivationen i job-søgningsprocessen, at konsulenten var 100 % professionelt fokuseret på samme mål som de selv.

Endelig var de enige om, at det fokus, der var skabt i processen, havde stor betydning for deres fremtidige professionelle virke.

DE SIDSTE ORD

Hvis du, eller nogen du kender, bliver opsagt så husk, at et godt outplacementforløb ikke blot hjælper på den korte bane, men kan styrke karrieren på sigt.

Formålet med denne artikel er ikke minutiøst eller videnskabeligt at gennemgå de psykologiske faktorer og faser, som kan præge et menneske, der bliver opsagt. Og på samme måde vi som individer er forskellige, er udbyderne af outplacement og deres konsulenter forskellige, og dermed er ingen outplacementforløb identiske.

Alligevel kan det, for den opsagte, måske give mening for et øjeblik at stifte bekendtskab med de faser af krisetilstand, man ifølge Receptor, kan opleve sig selv i.

CHOK

Hvorfor ramte det mig? Følelserne kan være tomhed, uvirkelighed og mangel på energi.

VREDE

Frustration over det skete. Vrede kan hos nogle være hæmmende for at komme videre.

SORG

Som kan skyldes tabet af kolleger, identitet, styring og tryghed.

ERKENDELSE

Man begynder at acceptere det skete og forholder sig mere konstruktivt til situationen.

HANDLING

Energien er tilbage, og der kan arbejdes konstruktivt med fremtiden.

Og hvorfor ikke få outplacement med som en del af betingelserne, næste gang du underskriver en ansættelseskontrakt?

Udover egne erfaringer, er der til artiklen hentet inspiration fra: "Employees in Outplacement Services: Do They Really Get the Help That is Needed?" Skrevet af Peter Miller og Lynn Gribble "From Fired to Hired" Skrevet af John Lewison www.laeger.dk

LYT HØJERE

Som serie-iværksætter, leder og marketingchef, fortæller min erfaring mig, at den allervigtigste egenskab er evnen til at kunne lyttere højere.

Forskning fortæller os, at ledere i gennemsnit kun lytter i 18 sekunder, inden de afbryder en medarbejder. Tilsvarende har sælgere alt for travlt med at sælge og bruger alt for lidt energi på at lytte. Og marketingfolk har længe troet, at det blot handlede om den smarte kampagne – så var succesen hjemme.

Fremtidens vindere er dem, der er nysgerrige. Det er dem, der, hvis de vil starte en ny virksomhed, lytter højere til kunderne. Det er lederne, der lytter for at lytte frem for at lytte for at svare. Og det er de virksomheder og kommuner, der i langt højere grad inddrager kunderne i tilblivelsen af deres produkter og services. I fremtiden skal du søge efter samarbejdspartnere frem for at tænke i konkurrenter og trusler.

JONATHAN LØW

Prisbelønnet iværksætter, foredragsholder og innovationseksper

Jonathan Løw er serie-iværksætter og har startet 4 virksomheder, heraf 2 internationale. Han er af Berlingske Tidende blevet kåret som én af Danmarks 100 mest lovende ledere og har bl.a. modtaget e-handelsprisen og Computerworld's Edison Award. Han blev i 2013 nomineret som Årets Iværksætter.

Blandt virksomhederne, som Løw har været medstifter af, er Sprout Europe, der bl.a. sælger blyanter, som kan plantes. Virksomheden er i dag i 60 lande og omsætter for et 2 cifret millionbeløb.

Han har foruden sine startups arbejdet som marketingchef hos Bog & ide og Team-Leader hos KaosPiloterne.

www.listenlouder.dk

Økonomisk tryghed Vi hjælper alle – også dig

Stærk fagforening og a-kasse,
op til 18.113 kr./md. i dagpenge.

Meld dig ind her

krifa
Kristelig Fagbevægelse

Pris fra
508
kr./md.



Få dig en *mentor*

Se min youtube video



GERT RUNE

Professionel foredragsholder, mentor for selvstændige og forfatter til bogen "Fra Knoglekræft til Ironman".

Uddannet hos Mærsk og været selvstændig i 12 år. Gert Rune har taget efteruddannelse i formidling, adfærd, kommunikation og mentaltræning. Siden 2009 har han drevet en foredrags- og kursusvirksomhed.

www.gertrune.dk



Får du tit skudt i skoene, at du ikke handler nok?

Vi ved, at din handling under jobsøgningen ikke altid belønnes.

Men vi ved også, at du kun bliver belønnet gennem handling.



www.ballisager.com

54

VIRKSOMHEDER RINGES OP AF VORES JOBSØGERE PÅ EN GENNEMSNITLIG WORKSHOP

473

AF VORES JOBSØGERE BLEV TILKNYTTET EN VIRKSOMHED SIDSTE MÅNED

3984

AF VORES JOBSØGERE KOM I BESKÆFTIGELSE SIDSTE ÅR

ballisager
Rekruttering • Outplacement • Karriererådgivning

Mærk efter

Mit absolutte bedste råd til jobsøgere er at få styr på sig selv og sine egne værdier. Træd et skridt tilbage og mærk efter, hvad det er, du har behov for i dit næste job. Afdæk hvad der motiverer, driver dig og hvilke arbejdsopgaver og arbejdsmiljøer, der gør dig glad. Når du kigger jobannoncer – så kig efter de elementer og ikke på titlerne og overskrifter. Sørg for at spørge ind til samtalen, om der er handling i hverdagen bag ordene i annoncen.

BETTINA WÆDE

Headhunter, Konsulent & Sport

Bettina Wæde er tidligere elitesportsudøver og har mere end 20 års erfaring med at skabe synlig forvandling af mennesker, sportsfolk og virksomheder. Hun arbejder i dag som vegetativ træner og recruiter – er uddannet coach og tankefeltterapeut, og er desuden blogger og forfatter til flere bøger.

www.bettinawaede.dk

Karriere er for *alle*

1

Karriere er ikke, (kun), en ledelsesrejse mod tinderne, men den mening, som personen selv tillægger sekvensen af erfaringer, oplevelser og begivenheder igennem livet, uanset om de er indtruffet på jobbet eller i fritiden.

2

Livet er den bedste skole: Den erfaringsbaserede læring - uanset om den er planlagt eller spontan, ventet eller uventet, behagelig eller ubehagelig - har ofte større effekt end at blive sat på skolebænken for at lære.

3

En persons karriereforløb bestemmes af ens talent, muligheder og (u)held. Talent er et bredspektret, generisk begreb, der afspejler den enkeltes unikke kompetence inden for et bestemt område, som IKKE behøver at være ledelse, men kan være enhver fagprofessionel disciplin. Derfor har specialister OGSÅ talent - og en karriere.

4

Vigtig for en persons karriereudvikling er den pågældendes kompetence og engagement, men dette kan ikke aktiveres eller frisættes, med mindre personen har en leder, der forstår og ønsker at bidrage til personens karriereudvikling. Lederens evne til at udvikle talent kan være lige så vigtig som personens talent.

HENRIK HOLT LARSEN

Henrik Holt Larsen er professor emeritus ved Institut for Organisation, CBS, Handelshøjskolen København. Hans fagområde er HRM med særlig vægt på karriere- og talentudvikling, kompetenceudvikling og international HRM, virtuelt arbejde mv. Han er bidragyder til ca. 50 bøger og 300 artikler og deltager i udviklingsprojekter i private og offentlige virksomheder. Han har tilbragt 7 år i udlandet, tilknyttet div. Universiteter.

www.cbs.dk/forskning/institutter-centre/institut-organisation



VÆR NYSGERRIG!

Vær nysgerrig! Først og fremmest på andre mennesker, og hvorfor de gør, som de gør, men også på dig selv og dine egne udviklingsmuligheder og begrænsninger. Det at være nysgerrighed handler om at være modtagelig overfor at lære nyt og ikke at være bange for at stille spørgsmål. Lyt efter svar indtil du synes, at svaret giver mening. Det lille råd kan man såmænd bruge både i professionel og privat sammenhæng.

JESPER RØNNOW SIMONSEN

Direktør, SKAT

Jesper Rønnow Simonsen har været direktør for SKAT siden december 2012. Han startede som fuldmægtig i Kulturministerier i 1994, hvor han sidenhen blev controller og specialkonsulent. Han fortsatte i Københavns kommune, hvor han i 2003 blev kontorchef. En titel han tog med sig tilbage i Kulturministeriet. Efter tre år kaldte Københavns Kommune igen, hvor han i 2010 kunne kalde sig økonomidirektør i Børne- og ungeforvaltningen.

Jesper Rønnow Simonsen har gjort sig bemærket med en åben og dialogbaseret tilgang på diverse sociale medier.

www.skat.dk



MINDRE virksomheder **STØRRE** muligheder

HVERT ÅR UNDERSØGER MAN,
hvilke virksomheder danske studerende
drømmer om at arbejde for.

Novo, Maersk, Lego og den type virksomheder
topper altid listen. Med andre ord; de store,
kendte virksomheder.

MIT RÅD ER, AT DU KIGGER PÅ AT SKABE DIG EN KARRIERE I MINDRE VIRKSOMHEDER.

DER ER MINDST 3 GODE GRUNDE:

1.

Indflydelse: I en lille virksomhed får du hurtigt indflydelse på tingene. Ofte er du den eneste, eller i hvert fald en af de få, der kan lige præcis det, du kan. Det betyder, at ledelsen hurtigt begynder at lytte til dig.

2.

Bredde: Du bliver ikke ansat som intranet-redaktør i en lille virksomhed. Hvis du kan noget med kommunikation, kommer du formentlig til at arbejde med alt fra pressen over internettet til ledelsens kommunikation med de ansatte. I en lille virksomhed har man ikke super-specialiserede mennesker ansat. Så du ender med at få rigtig mange nye kompetencer, og lige så mange vildt spændende opgaver.

3.

Det betyder noget: Hvis du ikke får lavet undersøgelsen af rentabiliteten i virksomhedens produkter – så er der ikke nogen, der gør. Hvis din web-kampagne går godt, så kan virksomheden mærke det på bundlinjen. I en lille virksomhed har det stor betydning, hvad du gør. Dine kollegaer bliver glade, når det lykkes for dig, og du kan straks se det, hvis noget ikke lykkes.

Med andre ord; opgaverne er mere spændende, du kommer hurtigt til tops, og din indsats betyder noget i en mindre virksomhed.

Det er, efter min opfattelse, opskriften på et fantastisk arbejdsliv.

Problemet er så, at de færreste mindre virksomheder har trainee-programmer, formaliserede karriereveje og udviklingsplaner for de næste 10 år af dit liv.

Du er med andre ord nødt til selv at tage ansvaret for job og karriere, hvis du vil udnytte de fantastiske muligheder i en lille virksomhed.

JACOB HØEDT LARSEN

CCO i Habro & Finansgruppen – en mellemstor finansiel virksomhed

Her har han blandt andet ansvaret for at rekruttere. Jacob brænder for at få mindre virksomheder og dygtige medarbejdere til at tale sammen. Derfor har han skrevet den gratis e-bog; Foden indenfor – job i mindre og mellemstore virksomheder.

www.jacobhlarsen.com

SENIORVIKAR



Dansk privatejet vikar- og rekrutteringsfirma med fokus på viden, erfaring og overblik. Afdelinger i Jylland, på Fyn og Sjælland.

Vi løser rekrutteringsopgaver og leverer fleksible bemandingsløsninger til dansk erhvervsliv. Læs mere om os på www.seniorvikar.dk.

What's in it for THE BUSINESS



TIL STUDERENDE ER DER INGEN TVIVL:

Gå et studiejob op og en karakter ned. Knap hver tredje nyuddannet er stadig ledig efter det første år. Men for dem, der har haft et studierelevant job mindst 16 timer om ugen, reduceres risikoen for længerevarende ledighed med næsten 23 %-point, og karakterer betyder langt mindre. Det ved vi fra en analyse, vi har lavet i samarbejde med Arbejderbevægelsen Erhvervsråd.

TIL ANDRE, VIL JEG SIGE, AT DER ER TRE TING, MAN SKAL VÆRE OPMÆRKSOM PÅ.

For det første: Hold fokus på 'what's in it for the business' fremfor 'what's in for me'. Din motivation skal lyse igennem, men mange jobsøgere taler slet ikke nok til virksomhedens behov, når de søger job.

For det andet: Brug og udvid dit netværk, da det har indflydelse på besættelse af 60-80 % af stillingerne.

Derfor er mit tredje råd også: Udvid og plej dit netværk hele livet, og giv mere end du tager. Mennesker, der har et stærkt netværk og ikke tøver med at hjælpe andre, har ofte større succes. Det gælder både i karrieren og i livet generelt.

METTE GREGERSEN

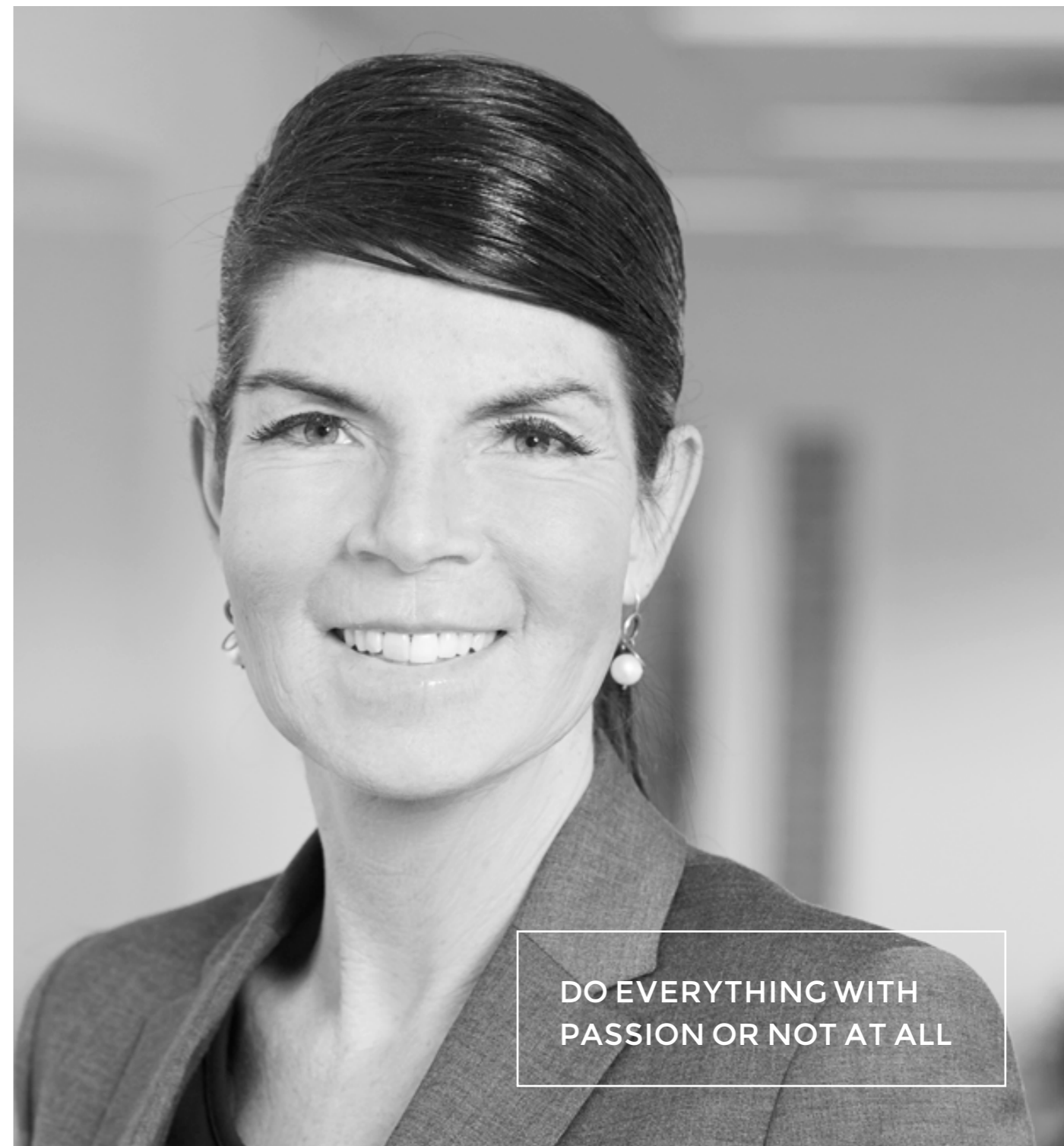
Mette Gregersen blev i maj 2015 vicedirektør i Akademikernes A-kasse, da a-kassen satte ekstra tryk på jobindsatsen. Hun har over 20 års erfaring med beskæftigelsesområdet. De seneste 10 år inden for strategi og ledelse, hvor hun har haft et aktivt samarbejde med erhvervslivet. Mette Gregersen kom fra en stilling som job- og uddannelseschef i Helsingør Kommune. Hun er oprindeligt uddannet socialrådgiver, og hun har dertil en kandidat i ledelsesudvikling fra Copenhagen Business School.

www.aka.dk



Følg hjertet

- og vær tro mod dig selv!



DO EVERYTHING WITH
PASSION OR NOT AT ALL

**FØLG HJERTET OG VÆR
TRO MOD DIG SELV!
HUSK AT VEJEN TIL
SUCCES KAN VÆRE
ET BUMPY RIDE, OG DET
KRÆVER HÅRDT ARBEJDE.**

KARINA BOLDSSEN
Kommerciel Direktør, Solitwork

Karina er Kommerciel Direktør i Business Intelligence virksomheden Solitwork og medindehaver af Boldsen & Lindhardt Board Advice. Derudover er hun formand for Aarhus Business College, sidder bl.a. i bestyrelsen for Studentarhus Aarhus, Erhverv Aarhus og VestjyskBANK og er netop blevet valgt som formand for Akademiet for Talentfulde Unge. Karina har stor erfaring fra HR og Talent Attraction, blandt andet som HR Manager i Danske Bank, Dansk Supermarked og senest som HR Direktør i Vestas.

www.solitwork.com



Jeg vil give **POWER** -Hvad vil DU?

MIT BEDSTE KARRIERE RÅD ER, AT DU BRUGER TID PÅ AT
FINDE UD AF, HVAD DU VIRKELIG BRÆNDER FOR.

Jeg troede, jeg vidste det. Jeg ville jo bare være mellemlider, fordi jeg motiveres af at være leder, sætte mål og nå dem i samarbejde med kollegerne og naturligvis fejre succeserne.

Men hvorfor var det så, at jeg alligevel kunne mærke, at jeg efter et års tid mistede motivationen, også de gange jeg fik "drømmejobbet"?

Det var først i forbindelse med, at jeg blev selvstændig, og tilmeldte mig et super godt kursus i personlig branding og salgspsykologi, at jeg fandt ud af det.

Vi gik virkelig i dybden med, hvad vores inderste brandkerner var, og efter mange spørgsmål, analyser osv. fandt jeg ud af, at jeg ville give POWER – kan jeg ikke få lov til at give min POWER videre til andre mennesker, nå målene på min eller teamets fælles definerede måde, så keder jeg mig, eller roder mig ud i nogle diskussioner øverst oppe i hierarkiet. Jeg kan ikke holde ud at lave et stykke arbejde på en kedelig måde, da jeg mener, vi mennesker arbejder mest effektivt, når vi udfører vores arbejde på den måde, der passer til den enkelte og på en måde, hvor vi får en sjov hverdag. Når vi bare i mål – gerne lidt højere eller hurtigere.

Jeg syntes, det var sjældent, at man på mellemliderniveau fik den mulighed, derfor valgte jeg at blive selvstændig.

Da jeg havde stiftet jobsøgningsnetværket nogle år forinden (2010) og det trængte til hjælp fra en fast stab, fik jeg lavet en plan for, hvordan netværket kunne tjene penge, sådan at jeg kunne blive ansat.

Jeg lavede en landsorganisation, (social økonomisk virksomhed), i 2014, med en bestyrelse og et sekretariat, hvor vi nu er to ansatte. Jeg er sekretariatschef, men vil helst kaldes motivator eller facilitator, da min hovedopgave er at hjælpe de aktive jobsøgere i de lokale afdelinger med at drive netværket, søge job på en anderledes måde, skabe jobsøgningsglæde og naturligvis holde gang i POWEREN.

Jeg elsker mit job, ikke en dag er ens, der er ingen som fortæller mig, at jeg skal gøre tingene på en kedelig måde, eller at jeg skal skrue ned for min POWER...og det er der rigtig mange, som har glæde af, hvilket gør mig endnu mere glad.

Jeg er i konstant udvikling, fordi jeg møder og samarbejder med spændende og inspirerende mennesker hver eneste uge.

Jobfisk.dk | 10 års jubilæum

MIT KARRIERE RÅD ER DERFOR FIND DIN BRANDKERNE BL.A. VED AT STILLE DIG SELV NOGLE AF DISSE SPØRGSMÅL:

1.

Hvorfor vil jeg arbejde som.....?
(Sig gerne hvorfor flere gange, så du bliver ved med at tvinge dig selv til at argumentere for, hvorfor du f.eks. vil være mellemlider)

2.

Skriv tre rigtig gode oplevelser ned fra nuværende eller tidligere arbejdspladser. Stil dig selv spørgsmålene:

A. Hvorfor var de gode oplevelser?

B. Hvad følte du, (Glæde, succes, effektiv...)?

C. Hvorfor følte du det?

D. Er det vigtigt for dig at få lignende oplevelser i en anden stilling?

E. Hvilke stillinger kan du få dem i?

F. Hvordan kan du i en samtale stille spørgsmål, hvor du finder ud af, om det er muligt for dig at opnå den glæde, succes eller de mål?

3.

Spørg gerne direkte til MUS eller en jobsamtale. Min erfaring er, at jo mere ærlig du er over for dig selv og arbejdsgiveren, des nemmere bliver det at få den karriere, du drømmer om. Måske er der afslag undervejs, men hellere det end at havne i et job, hvor du ikke passer ind og ikke når dit mål.

4.

Mangler du de rette kompetencer, så uddan dig eller lav noget frivilligt arbejde, hvor du beviser hvad du kan og får nogle referencer.

5.

Uden mål kan du ikke score – det er vigtigt, at du præcist ved, hvad det er for en karriere, du ønsker for at gå i den rigtige retning

**God karriere jagt!
Mange POWER hilsner**

MALENE GREGAARD WILSLY

Stifter af Powerjobsøgerne

Malene er stifter af Powerjobsøgerne og er i dag sekretariatschef/motivator samme sted. Powerjobsøgerne har i dag afdelinger flere steder i landet, og flere er på vej. Malene har tidligere arbejdet som inspirator og kundeserviceleder hos INCO og som distributionschef hos Forbruger Kontakt.

Hun er uddannet skuespiller og har taget en projektlederruddannelse og en diplomlederruddannelse.

Fritiden består bl.a. af udendørstræning løb/styrke i hendes eget koncept Powerfit.

www.powerjobsøgerne.dk

Jobfisk.dk | 10 års jubilæum



Bewar NYSGERRIGHEDEN!

MAN KOMMER SÅ LET TIL AT GÅ I RING

Hvad enten du er i job eller ej, så tænk over om dine rutiner i virkeligheden står i vejen for dig. Bryd vanerne, lad være med altid at gøre som du plejer. Reflektér i stedet over tingene og tænk over om du er, hvor du gerne vil være.

OG HUSK:

Et helt menneske har også et liv ved siden af arbejdet. Det er vigtigt at prioritere sport og hobbies, ja i det hele taget sociale aktiviteter. Du har brug for input fra andre mennesker.

FRIEFUNKTIONÆRER 

Danmarks bedste
a-kasse til LAVPRIS

TRUSTPILOT



Mest tilfredse
medlemmer

461,-
pr. md.

JACOB FUGLSANG

Direktør, Edutasia A/S

Jacob Fuglsang er direktør i Edutasia A/S, som udvikler e-learning af høj kvalitet inden for SAP, MS Office, ledelse med mere. Virksomheden udbyder kurser på flere sprog, og har kunder i både Danmark og udlandet.

www.edutasia.com

Intelligent humorfyldt ledersparring!

Jeg vil gerne være din intelligente, humorfyldte sparringspartner!

Jeg stiller mig til rådighed med tung praktisk ledelseserfaring fra forsvaret, fra stillinger som kommunaldirektør, HR-direktør i IT-virksomheder og som selvstændig ledelseskonsulent og sparringspartner i mere end 10 år. Hertil kommer forskellige teoretiske lederuddannelser på højt niveau.

Du kan læse mere her:
http://teglkamp.dk/Intelligent_ledersparring.pdf

...eller kontakt mig direkte på tlf. 4822 1141 eller
e-mail: ste@teglkamp.dk

Teglkamp & Co.
Rosenvænget 16
3400 Hillerød
Tlf. 4822 1141
www.teglkamp.dk
info@teglkamp.dk



Susanne Teglkamp

jobfisk.dk

Jobfisk.dk er onlinemagasinet, der vil inspirere dig i dit job,
din karriere og din jobsøgning.

Fordi dit job og din karriere betyder noget.

www.jobfisk.dk

PS

Hvis du synes, at indholdet er lige så godt, som jeg synes, så må du meget gerne dele magasinet vidt og bredt.

På forhånd tak.