

UOPFORDRET JOBSØGNING, KLODS-HANS OG INDIANA JONES

Hvorfor får Klods-Hans prinsessen?

Det er en god idé at tænke lidt over, når du tager fat på den uopfordrede jobsøgning. Det vender vi tilbage til.

Vores definition af uopfordret jobsøgning er, at du som jobsøgende henvender dig uopfordret til en virksomhed, som ikke har annonceret det job, du henvender dig omkring. Henvendelsesformen kan variere, men du gør det for at finde ud af, hvad jobmulighederne er.

Inden vi styrter af sted med de uopfordrede arme over hovedet, kan vi godt blive enige om, at der også gemmer sig nogle ekstra udfordringer i den uopfordrede jobsøgning.

For det første skal du nemlig BÅDE ramme (eller initiere) et behov OG blive valgt.

Herudover kan det virke lidt uoverskueligt: *Der er så mange virksomheder, hvor skal jeg starte, hvordan vælger jeg? Det er som at finde nålen i høstakken...*

Og endelig virker det bare lidt ubehageligt anmassende for nogle. Men uopfordret jobsøgning er ikke blot for selvbevidste herkommer-jeg typer. I dette kapitel viser vi dig nogle strategier, som du sandsynligvis vil føle er knap så farlige at kaste dig ud i.

Uopfordret jobsøgning er en brandgod ide, fordi du kan bringe dig i situationer, hvor du ikke konkurrerer med hundredvis af andre om det samme job. Og fordi, du ikke er begrænset af udbuddet af opslåede stillinger, men har ubegrænsede muligheder i din jobsøgning.



Fordele for dig

- Du vælger selv, hvem du vil søge hos.
- Du vælger selv, hvilke kompetencer du vil sætte i spil.
- Du bliver synlig i forhold til arbejdsgivere over en bred front på kort tid.
- Du har den tid, du vil bruge på det.
- Du udviser initiativ og handlekraft – noget alle arbejdsgivere sætter højt.
- Du er ikke i konkurrence med andre jobsøgere (måske ganske få).

Kort sagt: Du har bolden, og der er færre konkurrenter.

Fordele for virksomheden

- De sparer tid og penge (en annoncerings- og rekrutteringsproces kan nemt koste et sekscifret antal kroner. Og mange timer.)
- De er blevet valgt af dig – så de får en ægte motiveret kandidat.
- Når behovet er der, kan de slå til med det samme (de fleste opsigelser kommer med en måneds varsel, og da det kan tage lang tid at gennemføre en rekrutteringsproces, kan virksomheden nemt havne i en situation, hvor de mangler en medarbejder).

Kort sagt – du gør livet lettere for dem.



Fakta

- 28 procent af de private virksomheder bruger uopfordrede ansøgninger aktivt i deres rekruttering.
- 72 procent af virksomhederne synes, det er en god eller rigtig god idé, at jobsøgere kontakter dem, inden de sender en uopfordret ansøgning. Men virksomhederne oplever, at færre end hver 10. jobsøger rent faktisk gør det!

(Kilde: Rekrutteringsanalysen 2012)

Indiana Jones på skattejagt

Ofte bliver uopfordret jobsøgning nævnt i sammenhæng med selve kontakten til virksomheden. Men den uopfordrede jobsøgning rummer en masse research og identifikation, inden du når til selve kontakten. Tidsmæssigt er selve kontakten den mindste del.

Uopfordret jobsøgning



Når du er i din begyndelse af den uopfordrede jobsøgning, er det en god idé at komme i kontakt med din indre Indiana Jones. Indiana Jones er nysgerrig, stædig, (lidt egenrådig) og har det ok med action. Måske er du nysgerrig af natur – fint! Brug det endelig. Hvis det ikke kommer helt så let til dig, så *beslut* dig for at tage nysgerrighedsbriller på. Forestil dig, at skatten til dig er derude, du skal bare finde den.

Med nysgerrighedsbrillerne på bliver alt, hvad du læser i aviserne, pludselig til nyttige informationer, som du kan bruge i din jagt på skatten. Når du følger med i nyhederne eller regionalnyhederne, lytter du efter muligheder og noterer dig interessante navne på virksomheder eller eventuelle kontaktpersoner.

Vi bliver i jargonen og beder dig reflektere over dette spørgsmål:

Hvad kan jeg gøre for at finde skatten?

Med kurs mod virksomhederne

Nedenfor får du en række forskellige ideer til, hvordan du kan finde frem til virksomheder, der skal have din uopfordrede henvendelse.

- Gør det til en daglig rutine at tage nysgerrighedsbriller på. Du skal øve dig i at snuse efter jobmuligheder overalt.
- Gør det til en daglig rutine at læse avis med nysgerrighedsbrillerne på – ja, den avis af papir. Mange ved ikke, at notitserne om virksomheder IKKE findes i avisens netversion. Specielt Børsen rummer mange historier om succes i små og mellemstore virksomheder (vi uddyber nedenfor).
- Tag kontakt til de (for dig relevante) virksomheder, der bliver positivt nævnt i medierne. Her er som oftest gode job-åbninger.
- Find de branchespecifikke hjemmesider, der er relevante for dig (fx www.electronic-supply.dk, www.building-supply.dk, www.computerworld.dk M.fl.).
- Kontakt direktøren for en brancheforening og spørg, hvem der har travlt i branchen.
- Abonnér på nyhedsbreve.
- Brug LinkedIn (og brug det flittigt).
- Brug netværket (*se mere i kapitlet om netværk*).
- Se gamle jobannoncer på www.jobindex.dk (udddybes nedenfor).
- Læs tidligere afslag – det kan være at behovet har ændret sig til din fordel.

- Tag et kig på alle de virksomheder, der havde samspil med din tidligere arbejdsplads (konkurrenter, leverandører, kunder mm.).
- Brug Google og Krak.
- Brug NN Markedsdata (uddybes nedenfor).
- Kontakt tidligere kolleger.
- Spørg alle, hvad de laver.
- Søg på Gazelle-virksomheder, Top 1000 og Great place to work-virksomheder.
- Kør ud i det lokale industrikvarter – hvor der i dag ikke kun ligger industrivirksomheder.

Kom et spadestik dybere med gode værktøjer

Jobindex: I arkivet kan du hente inspiration fra gamle jobannoncer. Hvis du eksempelvis søger job som maskinmester inden for maskinteknik i Nordjylland i perioden 1. januar frem til i dag, så får du i skrivende stund 156 jobopslag fra virksomheder, der tidligere har søgt maskinmestre eller noget beslægtet. Søgningen er ikke 100 pct. præcis, men den genererer for langt de fleste en virksomhedsliste med nye emner.

Du kan også gøre følgende:

1. Søg på en profession/stillingsbetegnelse i søgefeltet. fx "biolog".
2. Scroll ned og find knappen, der hedder "Værktøj til uopfordrede ansøgninger".
3. Her får du en liste med virksomheder, der tidligere har søgt eller pt. søger biologer.
4. Klik ind på den virksomhed, du vil have profilen på – ude til venstre findes linket "LinkedIn kontakter". Tryk, så kan du se, om du kender nogen, der kender nogen. Eller blot få navne på folk, der er relevante at kontakte.

LinkedIn: Gå for eksempel ind og søg efter personer med samme uddannelsesbaggrund som dig. Hvor arbejder de? Du kan skrive en høflig mail til personen, hvor du spørger, om han eller hun vil hjælpe dig med relevant information.

NN Markedsdata: Når du har indkredset, hvilken type virksomhed du vil arbejde i, så prøv at søge på den tilhørende branchekode (branchekode.dk), og afgræns det for eksempel til hovedstaden. Du kan også afgrænse antallet af medarbejdere. Husk at vælge ”virksomheder i drift”, ellers får du konkurserne med. Modtag login og password hos Konsulenthuset ballisager.

Aviserne: Her er der virkelig guf at hente for en god skattejæger. I Berlingskes innovationstillæg om tirsdagen finder du nye, spændende projekter beskrevet. Og det betyder udvikling og vækst! Børsen har om onsdagen ”Mediemarked”, torsdag ”Ejendomme” og fredag et HR-tillæg. I Børsens notitser kan du se, hvor virksomheders nøglepersoner flytter hen. I Børsens ”Mennesker” kan du blandt andet se udnævnelser og jubilæer, som du kan bruge som indgangsvinkel for din henvendelse. Generelt beskriver Børsen i notitser succes i lidt mere ukendte virksomheder – det er ren guf for jobsøgeren. Vær opmærksom på, at Børsens netversion ikke viser dette. Hold godt øje med din lokalavis også - der er meget godt at hente i Horsens Folkeblad omkring det lokale erhvervsliv.



ØVELSE - GOOD NEWS

Vælg en avis (gerne den af papir). Find tre gode nyheder i en avis. Kravet til nyheden er, at den indeholder et element, der kan føre til nye ansættelser.

Foden indenfor i de mindre virksomheder

Novo Nordisk, Carlsberg, LEGO og A.P. Møller er typisk nogle af de første navne der dukker op i hovedet, når folk skal komme i tanke om virksomheder. Derfor skal du tænke på nogle andre:

De små og mellemstore virksomheder, som har fra 1 til 250 medarbejdere. 92 pct. af alle danske virksomheder er små og mellemstore virksomheder, og de står for 56,9 pct. af omsætningen i dansk erhvervsliv. Det er de små virksomheder, der vækster mest.

De virksomheder der er flest af, er dem der sjældnest bliver kontaktet af jobsøgere og samtidigt dem, der har mest behov for det!

Det er her, du kommer ind i billedet.

Det er kendetegnende for mindre virksomheder, at der er opgaver, projekter og udviklingsidéer, der ganske enkelt ikke er tid eller ressourcer i virksomheden til at gøre noget ved. Der er meget god chance for, at du kan få foden indenfor i en mindre virksomhed, hvis du kan det, som de har brug for på det givne tidspunkt. Din udfordring er at finde ud af, hvilke udfordringer de har.

Dernæst skal du have fat i ham eller hende, der har beslutningskompetence, og det er nemt, fordi vejen til chefen eller direktøren er kort hos de små virksomheder. Det kan godt være ham eller hende, der tager telefonen, når du ringer op.

I det hele taget viser Rekrutteringsanalysen 2012, at små virksomheder er mere åbne over for netværk og uopfordret jobsøgning i rekrutteringsprocessen.

Spørg relevant, præsenter dig præcist, og gør det tydeligt, at du kan løse en af deres udfordringer. Brug evt. modellen i kapitlet om *kompetenceafklaring*. Så har du mere end 75 pct. chance for at blive mødt positivt, med samtale, med job, med aftale om at ringe igen eller med en idé til andre du kan kontakte.

Foreslå eventuelt en tidsbegrænset projektansættelse – så løber virksomheden en mindre risiko. Meget ofte vil den ene opgave føre den næste med sig, og pludselig er du uundværlig.

(Kilder: Rekrutteringsanalysen 2012. Berlingske business, maj 2012, e-bogen Foden Indenfor, Mike Wenøe og Jacob Høedt Larsen)

Stil dig til rådighed for heldet

At søge uopfordret er i høj grad et spørgsmål om, at du stiller dig til rådighed for mulighederne og heldet. Selvom du kan gøre meget for at kvalificere dine henvendelser, så er det til syvende og sidst et spørgsmål om at være synlig dér, hvor muligheder opstår.

Vi får tit spørgsmål, der går på, om jobsøgerne skal satse på kvalitet frem for kvantitet. Sagt på en anden måde – gælder det om at få mange ansøgninger af sted, eller gælder det om at sende få, men specifikt målrettede ansøgninger af sted? Det er meget nærliggende at svare hellere få gode end mange dårlige. Og lige det udsagn vil vi gerne tilslutte os. Men du skal ikke acceptere det stillet over for hinanden som et enten eller – sådan er det ikke. Du skal sætte dit ambitionsniveau sådan, at du både har kvalitet og omfang i det, du foretager dig.

Mange af de råd, du får om jobsøgningen, handler om kvalitet – måske fordi det er lidt mere lækkert at rådgive om kvalitet frem for kvantitet. Men efter at have rådgivet mange tusinde mennesker om jobsøgning kan vi knastørt konstatere, at dem, der har omfang på deres jobsøgning, entydigt ser ud til at lykkes før dem, der søger mere sjældent.

Selvfølger skal dét, du leverer, bære en vis kvalitet – du skal stadig gøre dig umage. Men du skal også forøge dine muligheder ved at levere meget. Og det er ikke forbudt at arbejde smart ved at sende en bunke lettere enslydende uopfordrede ansøgninger ud, som er målrettet eksempelvis en branche eller jobfunktion. Det kalder vi at sætte en kampagne i gang. Et eksempel på en kampagne kan være, at du sætter dig for i en given uge at søge

uopfordret som controller i 20 produktionsvirksomheder med mellem 10 og 100 medarbejdere i Vestsjælland, og følger op på telefon bagefter.

Se eksempler på succesfulde jobsøgningskampagner i afsnittet om *Kampagne-modellen* længere nede.

Vi anbefaler, at du ved siden af kampagnen udvælger dig de virksomheder, hvor du vil målrette og kvalificere de unikke henvendelser.

Dine uopfordrede ansøgninger skal altid være velskrevne og målrettede – og vise, at du kan skabe værdi for virksomheden. Det vil altså sige, at selvom det er et højt antal, du sender af sted, skal kvaliteten stadig være i orden.

I fodbold ser det altid ud til, at topholdet rammer indersiden af stolpen og får mål oftere, end bundholdet gør. Bundholdet synes at ramme ydersiden af stolpen flest gange. Men hvis man kigger nærmere efter, kan man se, at topholdet laver mange flere afslutninger, og at de faktisk også rammer ydersiden af stolpen langt flere gange. Så i det hele taget rammer de ydersiden og indersiden af målstolpen mere. Og forhøjer dermed deres chancer for mål.

Du kan forbedre dit resultat både ved at øge indsats og/eller skærpe kvalitet. Det er ligningens pointe.

Indsats x Kvalitet = Resultat

Face the monster

For nogle er det grænseoverskridende at henvende sig uopfordret til en virksomhed – for andre er det spændende.

En del af de jobsøgere, vi er i kontakt med, har nogle barrierer, der forhindrer dem i at gribe knoglen. De mest almindelige barrierer er: *Jeg forstyrrer nok, tænk hvis jeg kludrer i det, tænk hvis personen er sur*, og den største barriere af dem alle, som er helt basal menneskelig: Frygten for at blive afvist. Alle de kandidater, som overvinder barrieren, er glade for at de gjorde det – alle uden undtagelse! Hvorfor? Fordi de finder ud af, at det er et menneske i den anden ende, og at langt de fleste er flinke.

Men frem for alt, fordi det tilsyneladende er en basal menneskelig tilfredsstillelse at gå fra usynlig til synlig – at eksistere i ”arbejdsgiverens” bevidsthed.



Når du søger uopfordret, skal du helst have en eller anden form for kontakt ind i virksomheden via dit netværk eller dit netværks netværk, som du kan henvise til. Ellers er vejen ind for lang og konkurrencen for hård.

Finn Vestergaard, HR Director, ISS Facility Services

Da vi for nylig holdt ringe-workshop, kom de 15 kandidater (jobsøgere) igennem til 29 virksomheder, og 19 fik lov at sende materiale. (Ringe-workshop er en af Konsulenthuset ballisagers aktiviteter for jobsøgere. En aktivitet som udelukkende har fokus på dét at kontakte via telefonen)

Tilbage til spørgsmålet: Hvorfor får Klods-Hans prinsessen og det halve kongerige? Vores eventyrhelt vinder, fordi han tror på sig selv, er opfindsom, uimponeret af de fine omgivelser og frem for alt – han handler!

Trick: Du vinder point ved at respektere modtagerens tid, når du ringer. Hvis du for eksempel siger: *Det tager to minutter*, så har du givet dem en ramme og vist, at du er klar over, at de har travlt og dermed taget ansvar for din handling. Husk så at holde øje med tiden. Ofte får du mere tid foræret, fordi modtageren er positiv stemt over for dig nu, men lad det være op til dem at beslutte.

Seks måder at åbne døre på

På næste side får du nogle eksempler på, hvordan du helt konkret kan henvende dig. Som du kan se, er der forskel på tilgangen: Der er Den korte og enkle, Den knap så korte, Den nysgerrige, Den grundige, Den personlige og endelig Kampagne-modellen.



I hvert eksempel har vi forsøgt at beskrive fordele og ulemper ved hver tilgang. Dem skal du overveje, og så skal du beslutte, hvad der passer dig i de enkelte situationer.

1. Den korte og enkle

Ring op, og gør det helt kort. Spørg, om de vil modtage din uopfordrede ansøgning og cv.

Hej, mit navn er Lisa Petersen, jeg ringer for at høre, om I vil modtage en uopfordret ansøgning?

Hvis ja:

Okay, hvem må jeg sende den til?

Fordel: Kort, præcist, ufarligt og effektivt.

Ulempe: Du er ikke i dialog med den, som du skal sende til, og du får ikke informationer ud af din opringning.

2. Den knap så korte

Hej, mit navn er Lisa Petersen, jeg vil gerne tale med den person, der ansætter inden for kundeservice.

Når du er kommet til rette vedkommende:

Hej, mit navn er Lisa Petersen, har du tid et øjeblik? (vær gerne præcis: – Har du to minutter?)

Jeg har været ansat som kundeservicemedarbejder hos TDC i 15 år og har i forbindelse med en omstrukturering valgt at søge videre. Jeg er nysgerrig efter at høre, om I har medarbejdere ansat i stillinger som kundeservice-medarbejdere?

Hvis ja:

Hvordan ser jeres behov ud pt.? Hvad lægger I vægt på, når I ansætter? Må jeg sende en uopfordret ansøgning til dig?

Hvis nej:

Er der andre områder hos jer, hvor mine kompetencer er relevante?

Fordel: Du taler med den rette, viser synlighed og motivation – og du får informationer. Forhåbentlig viser du også, at du formår at kommunikere direkte, men stadig på en behagelig måde.

Ulempe: Det tager tid og kan føles lidt mere farligt, da du både kan efterlade et godt og mindre godt indtryk hos den person, der sidder med afgørelsen.

Trick: Når du ringer til en virksomhed og spørger efter afdelingsleder eller personaleansvarlig, kan du ofte blive afvist i receptionen. Ring op, og få navnet på afdelingslederen/den personaleansvarlige. Ring igen næste dag, og sig: *Hej du taler med Lisa Petersen, kan du stille mig videre til xx?* (dét navn, du fik i går). Så tror receptionisten, at du kender vedkommende, og du bliver stillet igennem. Spørger de, hvad det drejer sig om, svarer du, at det handler om sparring/kompetencesnak/gode råd.

3. Den nysgerrige

Når du skal skrive en helt målrettet og specifik uopfordret ansøgning, er det en fordel at søge informationer og afdække virksomhedens behov. På nettet kan du komme langt, men du kan ikke få svar på det hele. Derfor skal du ringe op.

Hej, jeg hedder Ane og har en baggrund som cand.mag. og 7 års erfaring med undervisning og rådgivning/er specialiseret inden for undervisning og rådgivning. Når jeg ringer til dig, skyldes det:

- *at jeg tidligere har set, at I har profiler à la min ansat*
- *at jeg har set positiv omtale af jeres virksomhed*
- *at jeg tidligere har søgt hos jer*
- *at jeg gennem mit netværk har fået jer anbefalet.*

og vil høre:

- *i hvilken del af virksomheden, I har mest travlt for tiden?*
- *hvordan jobmulighederne ser ud hos jer?*
- *om I forventer at skulle ansætte inden for (det konkrete) område i den nærmeste fremtid?*

Du kan også vælge at give en lidt mere uddybende introduktion:

Jeg ringer, fordi jeg meget gerne vil arbejde med markedsanalyser, og jeg kan se på jeres hjemmeside, at det er et område, I arbejder med. Jeg vil gerne vide, hvilke faglige og personlige kompetencer I lægger mest vægt på, hvis man skal arbejde med dette?

Jeg ringer, fordi vi har en fælles bekendt, Søren Jensen fra Lego. Han fortalte lidt om, hvad du arbejder med, og det synes jeg lyder enormt spændende. Jeg er uddannet cand. mag i historie og kunne godt tænke mig at vide lidt mere om, hvad dit arbejde går ud på, og om du eventuelt kan give mig et godt råd, hvis jeg vil søge ind i din branche?

Fordel: Du får (formentlig) en del informationer, som du kan bruge bredt i din jobsøgning.

Ulempe: Der er en risiko for, at du fremstår lidt uklar i dit ærinde og i sidste ende opfattes som en tidsrøver.

4. Den grundige

Med denne tilgang varmer du kontakten op ved at fremsende dit cv, inden du ringer. Send en mail, der er høflig, to the point og motiveret. For eksempel:

Kære Hans Jensen

Jeg skriver til dig, fordi jeg meget gerne vil bidrage til xxxs (virksomhedens navn) arbejde med xxx (den overordnede opgave).

Jeg har erfaring med xxx (din relevante erfaring) og er uddannet xxx (hvis det er relevant).

Derfor kan jeg bidrage med:

- *viden om xxx*
- *indblik i xxx*
- *relevant erfaring med xxx.*

(Tilføj eventuelt lidt bonusinfo om din motivation, men hold det kort)

Jeg vedhæfter mit cv, så du kan læse nærmere om mig. Jeg kontakter dig/er om tre dage (hold dig til det) for at drøfte mulighederne.

Et eksempel på din opfølgende opringning:

Hej, mit navn er Svenne, det er mig, der har sendt en mail med mit cv. Har du haft mulighed for at se på det? ...

Hvis ja:

Godt. Hvad tænker du, der er af muligheder hos jer for en profil som mig? (ja, du forudsætter at der er muligheder).

Hvis nej:

Okay, skal jeg ringe igen på torsdag ved 13-tiden? (vær specifik)

Hvis det ikke har nogen interesse:

Kender du en anden, det kunne være interessant for mig at tale med?

Fordel: Ved at fremsende dit cv først er der et lille referencepunkt i indledningen af samtalen, der kan betyde, at du hurtigere og nemmere får vedkommende i tale. Du kan ligefrem være så heldig, at cv'et har betydet, at vedkommende har haft tid til at tænke dig ind i nogle sammenhænge i virksomheden.

Ulempe: Du skal have fat i mail-adressen først (kan være en tidsrøver). Der er risiko for, at du laver et stykke arbejde (målretter cv og skriver mail), der er spildt, hvis der hverken er behov eller interesse. Der er også en risiko for, at du får en kort, kontant afvisning på mail – og så kan det pludselig være svært at ringe op.

5. Den personlige

Nogle steder kan det give bonus at troppe op med dit cv under armen. Hvis du er heldig, bliver du budt på en kop kaffe. Det værste, der kan ske, er, at du bliver afvist i receptionen. Værre er det ikke. Og du kan stadig aflevere dit cv og bede om, at det bliver afleveret til en relevant person. Tilbyd at sende det elektronisk også.

Tip: Man skal ikke langt uden for de største virksomheder, før effekten af at troppe op er en succes. Chancerne er gode for, at man er den første, der kommer forbi.

Du kan komme mange skridt foran de af dine konkurrenter, som nøjes med at sende en ansøgning. Når din potentielle arbejdsgiver først har mødt dig og fattet sympati, så kan du godt regne med, at din ansøgning bliver husket. Og du har scoret point ved at vise gå-på-mod, motivation og initiativ.

Fordel: Du adskiller dig – der er ikke mange i dag, der møder op. Du får sat ansigt på dig selv, hvilket er positivt. Du får måske endda en chance for at hilse på den chef, der er mest relevant for dig at tale med.

Ulempe: Et fysisk cv kan godt blive væk. De fleste chefer har uopfordrede henvendelser gemt i et mail-arkiv. Der er risiko for, at du opleves forstyrrende.

Kampagne-modellen

Følgende eksempler på vellykkede kampagner er fra virkelighedens verden.

Eksempel 1:

Rikke, en ung advokatsekretær, havde været ledig i syv måneder. Hun havde sendt 8-10 ansøgninger om måneden uden at komme til en eneste samtale. Derfor ændrede hun strategi og afprøvede det, vi kalder kampagne-jobsøgning. Hun skrev denne e-mail, som hun en søndag aften sendte ud til 20 advokatfirmaer:

ADVOKATSEKRETÆR

Jeg henvender mig til jer, da jeg er jobsøgende advokatsekretær. Jeg søger en ordinær stilling, men er også interesseret i vikariat. Jeg føler, at det som jobsøgende er vigtigt at være i gang, og at et vikariat kan være med til at fastholde min tilknytning til arbejdsmarkedet og tilmed øge mine kompetencer.

Efter at have læst om jer på jeres informative hjemmeside, søger jeg derfor arbejde eller vikariat hos jer.

Dette kan jeg tilbyde jer:

- *Erfaring med tvangsauktioner*
- *Koordinering af retsmæglingsmøder*
- *Grundig diktatskrivning ved hjælp af blindskrift*
- *Tage venligt imod klienter*
- *Bruger af Advosys og WeDo*
- *Flair for it og Office-pakken*
- *Fleksibilitet*
- *Nem at arbejde sammen med*
- *Grundig, effektiv og pligtopfyldende*
- *Taler og skriver dansk og engelsk.*

Skulle dette have vakt jeres interesse, kommer jeg gerne til et møde og drøfter de muligheder, der måtte være. Cv samt relevante bilag er vedhæftet.

Med venlig hilsen

xxx

Mandag formiddag tikkede to mails ind. Den ene bad hende komme til samtale ugen efter, den anden inviterede hende til samtale senere samme dag. Hun tog til samtalen mandag, og tirsdag blev hun kaldt til anden samtale, hvor hun skulle møde direktøren og være klar til at skrive under. Hun arbejder der nu og er glad for sit job.

Eksempel 2:

Lars, en bygningsingeniør og tømrer på 55 år, havde været jobsøger længe og ikke været til en samtale det seneste år.

Han besluttede sig for at afprøve en ny strategi og udelukkende gå efter at søge uopfordret med kampagne-modellen. Lars fandt frem til 36 rådgivende ingeniørfirmaer, som han sendte sin ansøgning ud til en søndag aften. Ansøgningen så sådan ud:

Firma xx

Kære energikonsulent yy

Projektansættelse med fokus på energimærker!

Jeg henvender mig til jer i håb om at kunne komme i en praktisklignende korttidsansættelse for konkret at lære at udarbejde energimærker.

Jeg kan tilbyde følgende kompetencer:

- *Stor lyst til at arbejde med området **grøn energi** og **byggeri***
- *Har for nyligt taget kursus ved DTI, **Energivejleder** og **Klimaskærm***
- *Erfaring med bl.a. efterisolering fra fire år som **fugttekniker***
- *Gode **kommunikationsevner** og flair for at tale med folk*
- *Grundlæggende viden om bygninger og konstruktioner via mine uddannelser og virke som **tømrer, konstruktør** og **arkitekt***
- *Trænnet bruger af diverse **it** og kendskab til regnekærnen **EK-Pro**.*

Skulle dette have jeres interesse, kommer jeg meget gerne til et møde og drøfter de muligheder, der måtte være.

Cv er vedhæftet.

Med venlig hilsen

xxx

Tiltaget resulterede i, at Lars inden for de næste 48 timer modtog 12 svar. Det blev til fem samtaler – som blev til to mulige korttidsansættelser. Lars valgte et firma i Hillerød og blev efter en måned i praktik ansat på almindelige vilkår.

Sæt masser af skibe i søen

Er det ikke hårdt arbejde? Nej, ikke nødvendigvis. Hvis du kan formulere dig kort og præcist som Rikke og Lars og få en masse henvendelser af sted, så har du et super udgangspunkt, hvor tiden arbejder for dig. Du udfører faktisk, hvad der svarer til et halvt års traditionel jobsøgning på nogle få dage.

Det hårde er, når – og ikke hvis – afslagene begynder at komme. For det gør de i sagens natur, når du sender mange henvendelser af sted. Rust dig til det. Tag det som en del af jobbet, og prøv at undgå at tage det personligt. Sørg for hele tiden at sætte nye skibe i søen, for så giver du nemlig også dig selv muligheden for at holde fast i optimismen i forhold til andre muligheder.



DE GODE RÅD – SKÅRET IND TIL BENET:

- Vær nysgerrig.
- Stil dig til rådighed for mulighederne og heldet.
- Find 20-30 virksomheder, du vil søge uopfordret.
- ”Angrib” på forskellige måder: Ved skriftlig ansøgning, ved at ringe og ved at møde op.
- Vær parat til at skifte strategi, hvis du ikke får det ønskede resultat.
- Send dine ansøgninger om aftenen, særligt søndag aften er god, så din mail ikke drukner i andre eksterne og interne mails.
- Find så vidt mulig den rette person at kontakte – gerne afdelingslederen.