

Profilpartners' **Uundværlige Tips & Tricks til Karrieren** er en samling små tips til dig, som på et tidspunkt søger nyt job.

Du kan følge Profilpartners på hjemmesiden [www.profilpartners.dk](http://www.profilpartners.dk) eller på LinkedIn og Facebook, hvor vi løbende poster nyheder og ledige stillinger. God læselyst!



[www.profilpartners.dk](http://www.profilpartners.dk)



**PROFILPARTNERS**  
Search & Selection

[WWW.PROFILPARTNERS.DK](http://WWW.PROFILPARTNERS.DK)

*uundværlige*  
**Profilpartners' Tips & Tricks til Karrieren**



## Indhold

Drik aldrig alkohol før en samtale	•5
Vær ærlig – også om de mindre favorable ting	•6
Frihed under ansvar...	•7
Skal man stige i løn, når man skifter job?	•9
Det er en fordel at komme velforberedt til en jobsamtale	•10
Vær med til at sprede god karma på din arbejdsplads!	•11
Er det ok at tale dårligt om sin nuværende arbejdsplads?	•13
Er det nemt at oprette sig i jobdatabaser?	•14
Hvad skal du forlange i lønforhøjelse ved jobskifte?	•16
Kan man komme til jobsamtale om aftenen?	•17
Hvad med min anciennitet, når jeg skifter job?	•19
Jobsamtaler i arbejdstiden	•20
Vær forberedt, når du går til jobsamtale	•21
Skal jeg medbringe noter til jobsamtalen?	•22
Hvor meget vægter personlighedstesten?	•24
Betyder udseendet noget for hvem, der får jobbet?	•25
Overdriv aldrig dine kompetencer	•27
Opgiv referencer, der giver mening	•29
Vær realistisk	•31

## Drik aldrig alkohol før en samtale



Hver ting til sin tid – specielt hvis man skal ud og køre eller til en jobsamtale.

Problemet med et lille glas er ikke så meget mængden af alkohol eller det faktum, at man i det hele taget har drukket alkohol, men har du fået en slurk øl eller et halvt

glas gløgg, så kan det næsten altid duftes på ånden, også selvom du har forsøgt at dæmpe duften med flittig brug af myntepastiller eller tyggegummi. Den du sidder over for til en jobsamtale kan ikke vide, om du blot har fået en smagsprøve i supermarkedet på vejen, eller om du rent faktisk har et ubehandlet alkoholproblem eller er uansvarlig i din omgang med spiritus. Så uanset mængden man har konsumeret, er det aldrig heldigt.

Hos Profilpartners vil vores HR-konsulenter og headhuntere

nok ikke løfte et øjenbryn, hvis du starter samtalen med at sige, at du lige har smagt på gløggen i indkøbscentret på vejen, forudsat at du ellers virker sober, men det er ikke alle, der slår sig til tåls med en sådan forklaring. Beter safe than sorry: Lad hellere helt være med at smage på noget spirituøst, hvis du skal til samtale, så undgår du at fremstå useriøs eller skulle bekymre dig om at forklare.

## Vær ærlig – også om de mindre favorable ting

For nogle jobsøgere kræver det en del overvindelse at skulle fortælle udenforstående om nogle af de mindre flatterende hændelser i deres arbejdsliv. Men det kan altid betale sig at være ærlig, da sandheden har det med at dukke op før eller senere. Når det så er sagt, er HR-konsulenterne hos Profilpartners ikke så nemme at ryste. Vi har nemlig hørt det meste gennem vores mangeårige virke. Så du kan trygt stole på, at du ikke vil blive mødt af fordømmende udtalelser eller holdninger, når du fortæller os, hvorfor du eksempelvis har et længerevarende hul i dit CV.

De færreste mennesker går gennem tilværelsen uden at opleve nogle mindre hurdles. Har man f.eks. været nede

med stress, taget et sabbatår i forbindelse med en nær slægtnings død, været lidt for frisk til julefrokosten og er blevet bortvist etc., så er det ikke noget, man skal være bange for at fortælle Profilpartners' HR-konsulenter.

Det er meget bedre at tage tyren ved hornene og fortælle ærligt og sagligt om, hvad der er sket, når du kommer til samtale hos Profilpartners. Medmindre du har lavet en "Stein Bagger", så er der sjældent noget, der er så galt, at vi ikke har hørt det før!

## Frihed under ansvar...

...er en meget populær vending. Alligevel kan det godt være lidt svært helt at definere, hvad der menes med det. Profilpartners har gennem årene erfaret, at frihed under ansvar på mange arbejdspladser generelt dækker over det forhold, at medarbejderne i dagligdagen har frie tøjler til selv at tænke og træffe nogle beslutninger på egen hånd inden for deres ansvarsområde.

Måske har du selv prøvet at arbejde under forhold, hvor din nærmeste chef har haft tillid til, at du havde styr nok på en række mere eller mindre veldefinerede opgaver til, at han eller hun ikke skulle micro-manage alt, hvad du lavede

og godkende enhver detalje, inden du gik videre med opgaven.

Får du frihed under ansvar, stiller det unægteligt krav til, at du selv formår at vurdere, hvorvidt de forskellige dispositioner, du foretager, er rimelige, og at du formår at forvalte den tillid, der er blevet dig givet, således at eksempelvis en hjemmearbejdsdag ikke går op i tøjvask og TV-kiggeri, men rent faktisk bruges til at arbejde koncentreret i!

HR-konsulenterne hos Profilpartners plejer at give det råd, når vi taler med kandidaterne om begrebet frihed under ansvar, at man skal tænke på, hvordan man ville agere, hvis det var ens egen virksomhed eller ens egne penge, man forvaltede. Det plejer at gøre forståelsen af, hvad der er forventes af én meget større.



## Skal man stige i løn, når man skifter job?

Selvom mange mennesker mener ja, så er der altså ikke nogen universel lov, der fastslår, at man partout skal have mere i løn, når man foretager et jobskifte! HR-konsulenterne hos Profilpartners oplever ofte, at de kandidater vi har til samtale på ledige stillinger fortæller, hvad deres nuværende løn er, og derefter bliver synligt overraskede, hvis ikke der i det nye job – som tit er nært beslægtet med det gamle – er lagt ekstra i lønposen.

Kommer du selv i den situation, skal du tænke over, at ansvarsområderne i det nye job måske er anderledes, og at der måske er andre benefits end bare lige lønnen. Virksomhederne har oftest en lønramme, som en ny medarbejder skal passe ind i, så selvom en leder måske rigtig gerne vil kunne lokke en dygtig medarbejder til sig ved at love lidt ekstra på lønsiden, så er det ikke altid, at det kan lade sig gøre.

Du skal naturligvis selv sørge for at fundere grundigt over



fordele og ulemper ved et jobskifte og afveje, hvorvidt du synes, hele pakken er fair. Penge er vigtige for os alle – men er ikke alt. Er jobbet et af dem, der ikke hænger på træerne, ligger virksomheden tæt på dit hjem, er der en lækker kantine eller en super god pensionsordning, eller får du mulighed for at virkeliggøre dine karrieredrømme på en måde, du ikke tidligere har haft frihed til i andre jobs, er det virkelig noget, der er værd at tage med i overvejelserne, når du skal tage stilling til, hvad et nyt job kan give dig.

## Det er en fordel at komme velforberedt til en jobsamtale

Hos Profilpartners lægger vores HR-konsulenter naturligvis mærke til, om du møder velforberedt op, og om du udviser oprigtig interesse for det ledige job, du kommer til samtale på. Hvis du udover at være generelt velforberedt også har gjort dig den ulejlighed at sætte dig ind i noget baggrundsstof omkring virksomheden og branchen, så er det også nemmere for dig at pejle dig ind på, hvilke af dine

kvalifikationer, det kunne være relevant at tale om under jobsamtalen. Des mere du ved om en given stilling, branche m.v., des nemmere vil det være for dig at spørge kvalificeret ind til detaljer, som kan være af betydning for jobbet og forståelsen af opgaverne.

Der er selvfølgelig situationer, hvor det ikke er muligt at forberede sig omkring en specifik virksomhed. Eksempelvis hvis virksomheden, Profilpartners rekrutterer for, ønsker at være anonym i den indledende samtalerunde. Kommer du til en sådan samtale, så skal du ikke være nervøs for, at vi forlanger, at du har gættet dig til, hvilken virksomhed, det drejer sig om. Konsulenten kan selvfølgelig godt lide at høre, at du har foretaget et vis researcharbejde hjemmefra, da du derved udviser interesse - men mere forlanges der i så fald heller ikke!

## Vær med til at sprede lidt god karma på din arbejdsplads!

Uanset hvor optimistisk en tilgang man har til tilværelsen, kan der være nogle perioder i ens liv – også i ens arbejdsliv – hvor man synes, at alt er sort i sort, og at det hele er "op ad bakke". Det er naturligt nok, men ofte skal der des-

være ikke så meget til, før en dårlig stemning spreder sig som ringe i vandet, og en ellers god arbejdsplads begynder at lide en smule under generel mistrivsel. Kommer du først ind i et negativt mode, er det svært at komme ud af det igen, og skifter du job, er nissen tilbøjelig til at følge med, hvis du ikke gør dig nogle ekstra anstrengelser for aktivt at være positiv.

Oplever du, at der er en dårlig stemning på din arbejdsplads, så prøv at kigge lidt på, hvad DU kan gøre for at bedre situationen. Måske kan du selv bidrage på en anden måde til fællesskabet, end du plejer, så du medvirker til at sætte en glad bølge i gang. Det er de små ting, der gør det. Mød dine kollegaer med et smil om morgenen, ros en anden for et stykke godt udført arbejde, eller prøv bare generelt at tænke mere positivt – også selvom ikke alle opgaver, der skal udføres,



nødvendigt har den store wow-faktor. Tænk på, at de aligevel er vigtige for firmaet. Sæt pris på de små ting. Det lyder meget banalt, men det giver en boomerangeffekt at sprede lidt god karma. Og det også, selvom du måske er på vej væk i et nyt job!

## Er det ok at tale dårligt om sin nuværende arbejdsplads under et jobinterview?

Vi er utroligt grundige, når vi interviewer kandidater hos Profilpartners. Vi spørger om rigtig mange ting og kommer altid vidt omkring i samtalen, således at vi kan give vores kunder det mest retvisende billede af deres potentielle nye medarbejder. Derfor vil du også blive spurgt om, hvorfor du er interesseret i at skifte job, når du er til samtale hos Profilpartners. Mange af de kandidater, som vores HR-konsulenter og headhuntere sidder overfor, finder det imidlertid svært at svare frit fra leveren, hvis de ikke har haft en positiv afslutning på det sidste job eller et andet job. Givetvis fordi de ønsker at være loyale over for deres nuværende/tidligere arbejdsplads.



Vi anbefaler altid, at man fortæller ærligt, hvad der har været årsagen til et jobskifte. Der er bestemt ikke noget odiøst i at sige til Profilpartners' HR-konsulent, at du var/er træt af jobindholdet, gerne vil have mere ansvar, trænger til nye udfordringer, eller at du har oplevet problemer med at finde melodien med en ny chef efter en evt. omorga-

nisering eller lignende. Det er noget, de fleste har prøvet. Som vi plejer at sige til de kandidater, som har skiftet eller ønsker at skifte job pga. dårlig kemi med en chef eller med kollegaer, så er det en af de mest naturlige årsager til ønske om jobskifte. Man kan ikke synes om alle de mennesker, man møder på sin vej, og er det på arbejdspladsen, at kemien ikke fungerer, så er den eneste løsning ofte at søge væk.

## Er det nemt at oprette sig i jobdatabaser?

Mange vil umiddelbart sige nej, men det er ikke altid tilfældet. Det er i hvert fald nemt at oprette sin profil i Profilpartners' emnebank! Det tager kun 5 minutter. Du skal blot

oprette dig med din email-adresse, skrive dit navn, telefonnummer og adresse ind samt uploade dit CV. Herefter er det blot at holde dine data opdateret, hvis du skulle få nyt telefonnummer eller bestå nye kurser og på anden vis tilegne dig nye kvalifikationer.



Når Profilpartners får til opgave at finde en ny medarbejder for en af vores kunder, kigger vores HR-konsulenter og headhuntere altid efter egnede kandidater i emnebanken først. Ofte skal det gå så hurtigt, med at få egnede emner på banen, at vi ikke engang når at slå stillingen op, før vi får

den besat via vores emnebank eller netværk.

Vi kan selvfølgelig ikke garantere, at vi fluks finder et drømmejob til alle, der har oprettet sig i emnebanken. Men du er rigtigt godt hjulpet i forbindelse med at finde dit næste drømmejob, hvis du lægger dine data i Profilpartners'

emnebank og derudover holder dig opdateret via vores hjemmeside eller via vores virksomhed på LinkedIn, hvor mange stillinger også bliver slået op.

Det tager som sagt kun 5 minutter at oprette sig i Profilpartners emnebank. Den tid, du bruger, er en god investering. Hvem vil ikke gerne bytte 5 minutter af sit liv for chancen for at få et job, som man bliver rigtigt glad for i mange år?

## Hvad skal du forlange i lønforhøjelse ved jobskifte?

Det er en god idé, hvis du har gjort dig overvejelser omkring dine ønsker til dit fremtidige lønniveau i forbindelse med et jobskifte. Har du læst et stillingsopslag grundigt igennem og undersøgt lidt omkring lønniveauer for en given type stilling, kan du kun forvente at have en indikation af, hvilket lønniveau stillingen må forventes at ligge på, for det er ikke altid at lønniveauerne i diverse lønstatistikker harmonerer med "den virkelige verden".

Der er mange fagforeninger og interesseorganisationer, der laver statistikker over, hvad der er normallønnen for



en bestemt type stilling. Det er naturligvis forskelligt fra virksomhed til virksomhed, hvor lønniveauet for en given stilling befinder sig på lønskalaen, så det er helt klart at anbefale, at du – foruden at læse på lønstatistikker – også forholder dig til, hvad du i realiteten selv kan byde ind med i en ny stilling, således at det ikke kun er lønstatistikkerne, der ligger til grund for dit lønkrav. HR-konsulenten hos Profilpartners vil altid tage en snak om lønforventninger allerede på første møde. Derfor er det en god idé, når du skal til jobsamtale, at du har taget stilling til dit lønniveau i forvejen og også har regnet lidt på, hvad din nedre grænse er i forhold til din egen og familiens økonomi.

Derved kan du undgå at stresser dig selv og i stedet have en konstruktiv dialog, når Profilpartners' HR-konsulenter tager dialogen op omkring dine lønforventninger.

## Kan man komme til jobsamtale om aftenen?

Ja, hos Profilpartners kan man godt! Som kandidat er du vores vigtigste ressource, og derfor er vi fleksible. Vi gør alt, hvad vi kan, for at du kan komme til samtale hos os, når det passer bedst ind i din hverdag. Vi holder samtaler

tidligt om morgenen og sent om aftenen, og vi stiller endda op i week-enden, hvis det er helt umuligt for dig at møde os i løbet af ugen. Det er selvfølgelig at foretrække, hvis du kan mingelere det, så du kan komme inden for almindelig kontortid, men er det helt umuligt, så er vores headhuntere altid meget fleksible, så et møde alligevel kan lade sig gøre.



På et tidspunkt havde vi en ledig stilling som konstruktionsingeniør, der blev besat med en kandidat, som pga. en stor arbejdsbyrde ikke havde mulighed for at møde frem til samtale i løbet af ugen. Vi fik foranstaltet et møde i løbet af en weekend, og heldigvis viste det sig, at kandidaten var et perfekt match til jobbet og virksomheden.

Vores headhuntere er super dedikerede og vil gøre alt for, at du kan undgå at skulle tage unødigt fri for at komme

til samtale hos os. Indimellem benytter vi os også af interviews over Skype eller FaceTime, dog udelukkende ved første samtale. Uanset hvor gode tekniske muligheder, der forefindes, er der ikke noget, der slår et personligt møde.

## Hvad med min anciennitet, når jeg skifter job?

Tiderne er ved at skifte! Overførsel af ens anciennitet ved et jobskifte har tidligere været et sjældent fænomen i den private sektor, men det er ved at ændre sig i takt med, at virksomhederne i Danmark har sværere ved at finde og tiltrække de medarbejdere, de har brug for. Konsulenterne hos Profilpartners oplever derfor, at virksomhederne er begyndt at åbne mere op over for, at du kan få din anciennitet med over i et nyt job. Hos Profilpartners har vi primært set det, hvis vi har at gøre med en kandidat, som besidder en specialistviden, som er svær at finde andre steder. I sådanne tilfælde kan det være lige netop en overførsel af ancienniteten, der skal til, for at man takker ja til et nyt job.

Er du på vej tilbage til en tidligere arbejdsplads, eller sidder du inde med specialistviden, så kan det være relevant for dig at forhøre dig om, hvorvidt din kommende arbejdsgi-

ver vil være åben for at give dig den anciennitet, du forlod virksomheden med, eller den anciennitet, du har i dit nuværende job. Det kan næsten altid betale sig at spørge. Hvo intet vover intet vinder!



## Jobsamtaler i arbejdstiden

HR-konsulenterne hos Profilpartners hører tit fra kandidaterne, at de har benyttet sig af nødløgne over for en nuværende arbejdsgiver for at forklare fraværet i forbindelse

med samtalen. "Jeg skal til tandlægen" eller "jeg skal til lægen" er de mest klassiske undskyldninger, vi hører fra kandidaterne, når de er nødt til at gå til en jobsamtale i arbejdstiden og skal forklare chefer og kolleger, hvorfor de er gået tidligt, kommer sent, eller er smuttet et par timer midt på dagen. Det er åbenbart bredt accepteret som en uskreven regel og noget, "man" bare gør.

Det er naturligvis uærligt, så hos Profilpartners, kan vi ikke

rigtigt opfordre til den slags. Skal du til samtale hos os, anbefaler vi, at du afspadserer, hvis du har mulighed for det, eller simpelthen tager en hel eller en halv fridag. Vores indledende samtaler tager typisk en times tid, men har du lang transporttid til samtalen hos os, og har du en forventning om, at det kan være svært at nå tilbage i ordentlig tid, kan du spare dig selv for sort samvittighed, stikpiller og borende spørgsmål ved simpelthen blot at holde fri på den ærlige facon. Er du tit til samtaler i en periode, hvor du er ekstra aktiv omkring et jobskifte, så kan det naturligvis løbe op i flere timer, som du må trække fra din feriekonto. Men du vil sikkert synes, at det er godt givet ud i bytte for et job, du bliver rigtig glad for i mange år.

## Vær forberedt, når du går til jobsamtale

Indimellem oplever konsulenterne hos Profilpartners, at kandidater kommer til samtale hos os uden helt at være klar over, hvilket firma eller hvilken stilling, de er til samtale på! Det er ikke helt så hensigtsmæssigt, da de udsender et forkert signal. Det er rigtig skidt, når en person under et interview beder HR-konsulenten om at printe stillingsopslaget ud, fordi vedkommende ellers ikke kan svare på

spørgsmål om sig selv i forhold til stillingen.

Det lyder barokt, men alligevel har vi oplevet det så mange gange, at vi føler, at det er relevant lige at nævne det. Gør dig selv den ulejlighed at læse stillingsopslaget igennem, inden du går hjemmefra, så er du fri for at spørge om, hvor firmaet ligger, og hvor mange ansatte, der er. Det er ikke fordi, det forventes, at du kan huske alt, hvad der står i stillingsopslaget, men lidt forberedt må man godt virke! Har du sat dig ind i, hvilken stilling og virksomhed, det drejer sig om, sender det kort og godt et signal om, at du har styr på dine ting og grundlæggende er rigtig interesseret i jobbet – og det er jo altid et god udgangspunkt for en god jobsamtale!



## Skal jeg medbringe noter til jobsamtalen?

Det er helt fint, hvis du forbereder dig ved at skrive nogle stikord ned omkring spørgsmål, du har til jobbet,

virksomheden eller andet, som du rigtig gerne vil huske at spørge om, når du skal til en jobsamtale. Det signalerer både, at du er vel forberedt og interesseret i stillingen, hvilket ikke er de værste signaler at udsende, når man sidder og har dialog omkring en ledig stilling.

Ulempen ved at medbringe stikord opstår først, hvis du har brug for at konsultere dit papirarbejde, hver gang du bliver spurgt om den mindste ting. Er dette tilfældet, kan vi ikke anbefale, at du medbringer noter til din jobsamtale. Du kan også forberede dig ved lige at tænke lidt over, hvilke svage og stærke sider, du har i forhold til den stilling, som du skal til samtale på.

Profilpartners' konsulenter oplever ganske tit, at nogle af de kandidater, vi sidder overfor ikke kan finde på eksempler på deres svage og stærke sider, og derfor hiver en papirlap frem. Det kan give et lidt uheldigt signal, hvis du ikke engang formår at nævne bare nogle få stærke og svage sider.



Er du helt på bar bund i den forbindelse, kunne du måske spørge din bedste ven eller ægtefælle, inden du tager til samtale. Det kan godt være, at de har svært ved at fortælle dig om dine stærke sider, men så får du helt sikkert nogle idéer til dine svage sider!

Er du generelt for bundet af de medtagne noter eller dit udprintede CV, vil konsulenten hos Profilpartners ofte bede dig lægge papirerne væk, så dialogen ikke forstyrres. Hvis du er usikker på, hvorvidt du kan klare dig uden støttenoter, så prøv at lave en lille audition derhjemme, hvor du øver dig i at være til samtale. Måske kan du få en god ven eller din partner til at agere interviewer.

Summa summarum: Svaret er ja: Noter kan godt medbringes til en jobsamtale, hvis de benyttes med omtanke!

## Hvor meget vægter personlighedstesten i et rekrutteringsforløb?

Hos Profilpartners anvender vi personlighedstests, som både er velafprøvede og veldokumenterede. I vores mere end 20 års virke på markedet for rekruttering af medarbejdere til mange forskellige brancher og virksomhedstyper,

har vi altid gjort brug af personlighedstests som en del af rekrutteringsprocessen. Vi har god erfaring med at anvende personlighedstests som et supplement til samtalen med kandidaten, og kandidaten vil altid få en tilbagemelding på testen som en del af interviewet med konsulenten hos Profilpartners. Ofte hører vi kandidater udbryde "arj, det er jo lige sådan, jeg er!", når vi forelægger dem resultatet af testen og gennemgår den med dem. Det er vigtigt at pointere, at testen kun er et supplement til en samtale og derfor kun udgør ca. 20% af konsulentens evaluering af en person. Det endelige billede, vi danner os af den enkelte ansøger, tegnes via dybdegående samtaler med de erfarne headhuntere og HR-konsulenter hos Profilpartners, der alle er garvede menneskekendere.

## Betyder udseendet noget for hvem, der får jobbet?

NEJ ikke principielt. Det burde ikke være dit udseende, men dine kvalifikationer, der er medvirkende til, at det er dig, der i sidste ende får den ledige stilling. Når det så er sagt, er den måde, hvorpå man klæder sig til en jobsamtale ikke helt ligegyldig. Det kan lyde banalt men hos Profilpartners anbefaler vi altid, at man ikke er outreret klædt og gene-

relt sørger for at være ren og pæn, når man kommer til en jobsamtale. Dette hvadenten samtalen foregår hos et rekrutteringsbureau eller hos en potentiel arbejdsgiver. Kommer du direkte fra dit arbejde, hvor du måske går med arbejdstøj, netop fordi du kan blive beskidt under dit virke, er det en god idé lige at advisere personen, du skal have møde med up front, så det ikke kommer som en overraskelse, at du kommer i arbejdstøj. Profilpartners' konsulenter kan sagtens abstrahere fra arbejdstøj og sorte fingre. Vi går udelukkende efter dine kvaliteter og faglige kvalifikationer, så du sagtens være den, der render med en stilling formidlet gennem Profilpartners, hvis du vel at mærke har kvalifikationerne til jobbet og husker at fortælle konsulenten eller den fremtidige arbejdsgiver, du sidder overfor i ansøgningsprocessen, hvad du kan bidrage med i det nye job.



## Overdriv aldrig dine kompetencer

Det kan godt være, at det lykkes dig at komme igennem nåleøjet i første omgang, men dine reelle kompetencer vil altid blive eksponeret på sigt, når du starter i et nyt job.

For nogle mennesker kan det være svært at skulle foretage self-assessment, og egenhændigt skulle vurdere sine kompetencer og færdigheder realistisk og objektivt i forhold til en given ledig stilling. Der er mange forskellige målestokke, når det f.eks. kommer til sproglige kompetencer og niveauer inden for softwarekendskab, faglig viden og lignende, og ofte har man ikke en uniform skala, som man kan måler sig mod.

Selvom du ikke skal undersøge dig selv, så er det under alle omstændigheder rigtigt godt at være så ærlig som mulig, når man skal fortælle en kommende arbejdsgiver eller et rekrutteringsbureau, hvor dygtig man er inden for et givent område. Det vil f.eks. ikke være så smart at påstå, at du taler flydende tysk, hvis du kun har tre års folkeskoletysk bag dig, ikke har brugt sproget siden 2000 og stadig roder

rundt i akkusativ og dativ. Ligeledes er det ikke en god ide at fortælle, at du er superbruger i et givent CAD-program og så ikke er i stand til at foretage selv de simpleste manøvrer i programmet første gang, du bliver sat til at lave noget.



Er du i tvivl om din formåen, og hvordan du skal bedømme dig selv, så kan et godt pejlemærke være at benytte dig af uvildige meninger fra kolleger og venner, som ved noget om det, du laver, og som du ved, tør være ærlige. Ønsker du at betjene dig af mere "officielle kanaler" inden for f.eks. sprog, kan du rate dig efter den europæiske skala for fremmedsprog (CEFR), som benyttes på uddannelsesinstitutioner over det ganske land eller den internationale amerikanske skala, ILR.

Er der tale om færdigheder og kompetencer, som ikke lige er sådan at fastsætte efter en skala, så sørg for at afstemme forventningerne på det givne område, når du sidder til samtale omkring det nye job.

Og sidst, men ikke mindst: Hvis du søger en stilling gennem Profilpartners, og kommer til samtale hos os, vil du

kunne få god hjælp af HR-konsulenten, som er ansvarlig for at matche det ledige job med den rette kandidat. Vores opgave er at sikre et godt match, så både arbejdsgiver og arbejdstager bliver glade og tilfredse – også på sigt. Derfor gør vi os altid kæmpe stor umage med at finde ud af, på hvilket niveau dine kompetencer reelt befinder sig.

## Opgiv referencer, der giver mening

Hos Profilpartners beder vi altid om referencer på de af vores kandidater, som går videre til præsentation og samtale hos vores kunder. Kommer du til samtale hos Profilpartners og går videre fra den indledende runde, vil vi med garanti bede dig opgive navnene på tidligere ledere, og nogle gange også kollegaer eller underordnede – for så vidt der er tale om en lederstilling – med henblik på, at vi kontakter dem for at få en "second opinion" omkring din performance.

Vi ved naturligvis godt, at der altid indgår et element af subjektivitet, når man benytter sig af referencer, og at de mennesker, som du opgiver som referencer, jo næppe er personer, du ikke er kommet godt ud af det med. Men vi erfarer alligevel, at vi meget ofte får meget nyttig viden ud af samtalen med referencepersoner, da det næsten altid

lykkes for os, at få folk til også at fortælle om de lidt mindre flatterende sider, som alle mennesker er i besiddelse af, og som man måske ikke lige får frem under de første samtaler med personen.

Vores råd er derfor, at selvom det kan være fristende udelukkende at opgive navne på tidligere kolleger, som du helt sikkert ved vil skamrose dig og vil fortælle os, hvor fantastisk en begavelse, du var, da du var hos dem, og hvilken guttermand du var som kollega, så prøv alligevel at sammensætte et nuanceret felt af referencer, hvad angår firma, tidshorisont og opgaver.



Hos Profilpartners vil vi altid gerne have en snak med tidligere arbejdsgivere, også selvom der måske ikke har været en lykkelig afslutning på jobbet. Vi har stor forståelse for,

at der er en risiko for, at man på et tidspunkt i sit arbejdsliv løber ind i mennesker, hvor kemien bare ikke er der, og hvor samarbejdet ikke har været en dans på roser. Og det er forståeligt nok, hvis man ud af flere relevante ansættelser har en enkelt, hvorfra man ikke mener at kunne diske op med en fair "anmeldelse". Det vil du ikke blive klandret for. HR-konsulenterne og headhunterne hos Profilpartners har oparbejdet mange års ekspertise i at stille de rigtige spørgsmål til referencegiver og dermed få et nuanceret billede frem af kandidaten. Med andre ord er vi er rimeligt gode til at skille skidt fra kanel, når vi har dialogen med dine referencepersoner!

Man skal ikke kontakte tidligere arbejdsgivere før i sidste øjeblik. Hos Profilpartners gør vi derfor en særlig dyd ud af ikke at slide på folks referencer. Vi kontakter først referencerne, når det bliver relevant, og kandidaten er gået videre til den sidste og afgørende runde i en ansættelsesproces.

## Vær realistisk

Det kan være, du har været på et spændende kursus inden



for en anden boldgade end den, du normalt spiller i, og har fået brændende lyst til at dyrke emnet meget mere. Det er altid godt at udvide sin horisont med ny viden og prøve nye ting. Den forståelse, man får for den større sammenhæng

ved at snuse til andre områder end lige netop det, man selv sidder og arbejder med i det daglige, kan være meget værdifuld og befordrende i de rette sammenhænge. F.eks. hvis man skal arbejde sammen med andre, som er eksperter inden for det givne område, og gerne vil være en mere værdig sparringspartner. Men at gøre en ny interesse til sin primære levevej er ikke altid bare lige sådan. Ofte kræver det rigtigt megen fordybelse i en længere periode suppleret med års praktisk erfaring at føje et helt nyt skill-set til sin erhvervsprofil. At man eksempelvis har været på et af de mange meget populære uge-kurser inden for sociale medier, SEO, grafisk fremstilling eller lignende, betyder ikke nødvendigvis, at man bagefter kan gå ud og sælge sig som AD'er eller marketingekspert.

Tænk på, at for at blive rigtigt god til noget kræver det mindst 10.000 timers øvelse – og ofte også et medfødt talent. Det er ikke et tal, vi sådan bare lige kaster ud, da



det rent faktisk er underbygget af seriøs forskning på området. Husk også på, at selvom du dyrker et område som en stor interesse og forfølger det med kurser – måske i en ledighedsperiode – skal du på arbejdsmarkedet og i en job-søgningssituation ofte kunne konkurrere med langt mere erfarne ansøgere, som måske besidder årelange relevante uddannelser, som de yderligere har suppleret med praktisk erfaring.

Selvom man er kørt lidt træt i det område, man primært beskæftiger sig med, er det i de fleste tilfælde smartere at opdyrke viden inden for et område, som ligger indenfor eller er nært beslægtet med ens ekspertiseområde. Derved får man lettere styrket sin viden, sådan at man har ballasten i orden, når det rette job dukker op. Det er godt at drømme, og det er godt at realisere sig selv, men for at spare sig selv for store skuffelser, skal man huske også at tænke realistisk. Som Profilpartners' kommunikationsmedarbejder så poetisk udtrykker det: "I love to draw, but that sure as hell doesn't make me an artist!"

Med fare for at optræde som lyseslukkere og virke kedeligt demotiverende opfordrer vi altid folk til at være realistiske, hvis de vil skifte spor i deres karriere. Er det alligevel et dybfølt ønske, beder vi dem overveje, om de er parate til

at tage konsekvenserne i form af en helt ny uddannelse for at være med, hvor det sner, hvis det nye spor ligger meget langt fra deres oprindelige metier. Herunder om de mener, at det er alle anstrengelserne værd i forhold til mulighederne på markedet, når de engang er færdige med uddannelsen.

Vi tror stadig på, at man i de allerfleste tilfælde kan, hvad man vil, men der er bare nogle indsatser, der kræver mere knofedt og koster mere end andre, før man når sine mål.

