



Sådan kommer du i spil til jobbet

Martabolette Jensen
www.jensens.institute

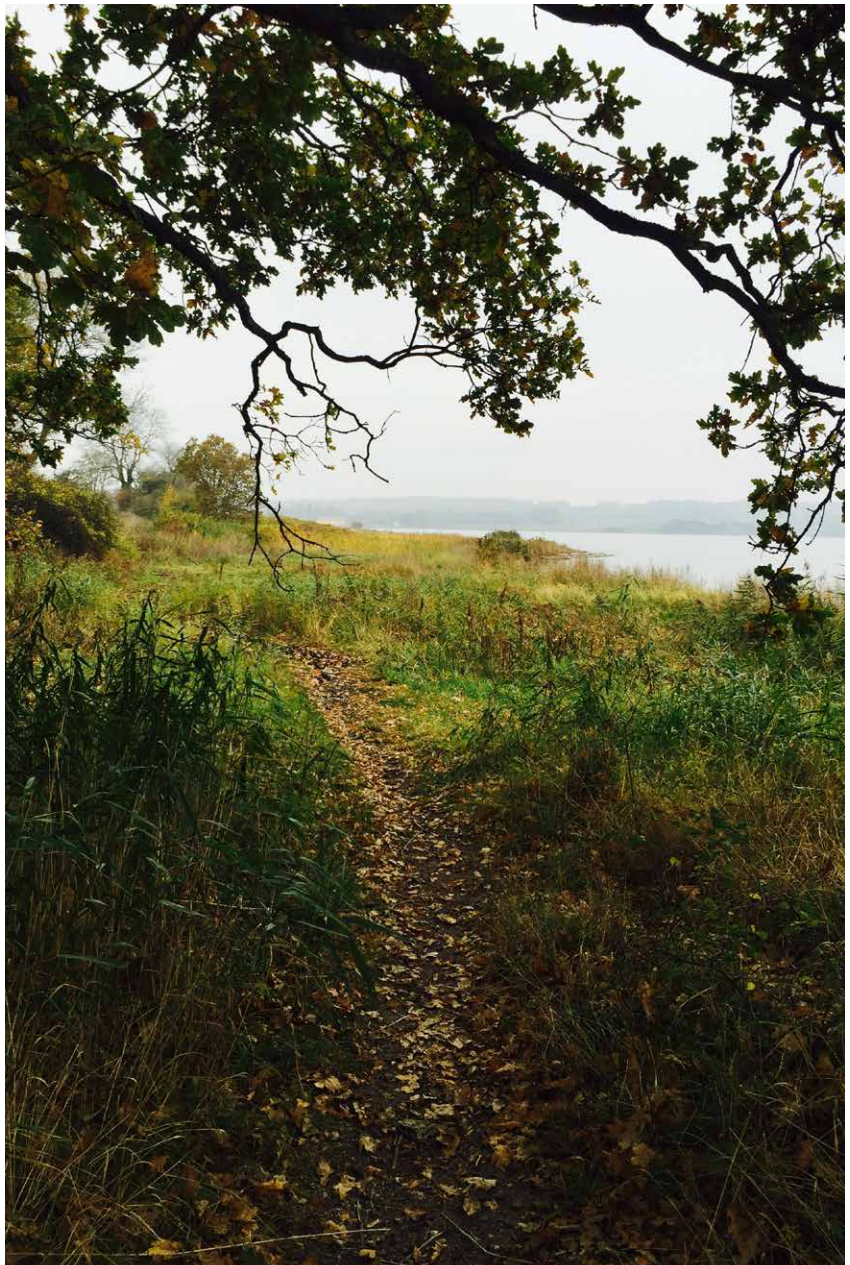
1 Sådan kommer du i spil til jobbet

Jeg har selv været jobsøgende og stået der, hvor jeg simpelthen ikke kunne forstå, hvorfor der ikke var nogen, der kunne se hvor fantastisk jeg var – og alt det jeg kunne. Indtil at det gik op for mig, at jeg ikke bragte mig selv i spil – og den måde, som jeg bragte mig selv i spil på, virkede ikke.

“AT BRINGE DIG SELV I SPIL”

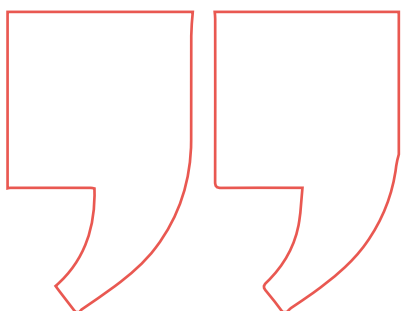
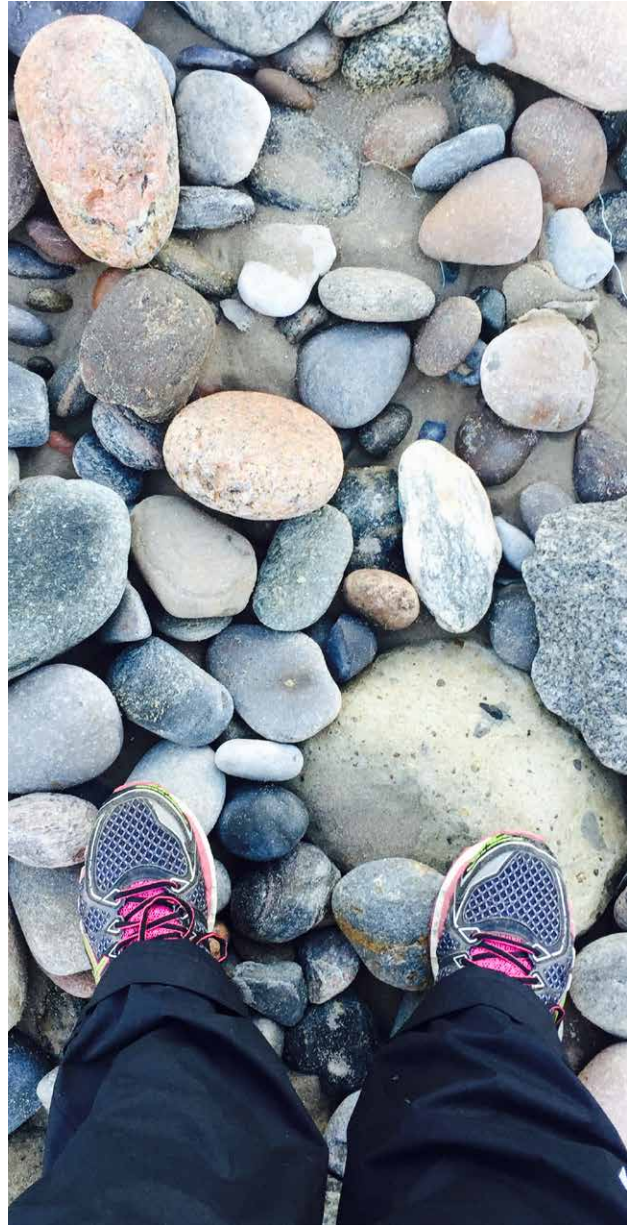
Hvis du gør det, du plejer at gøre, får du de resultater, du plejer at få. Derfor er du nødt til at gøre noget andet. Du kan principielt ikke tænke dig til det – du er nødt til at handle dig til det og ændre det sted, hvorfra du betragter verden. Min filosofi er, at vi alle har muligheder for at komme i spil med noget, som vi rent faktisk brænder for. Og det er langt lettere at komme i spil med noget, vi brænder for end noget, som vi ikke brænder for. Pointen i det hele er blot, at du bringer dig selv i spil.

Det indebærer, at du bliver synlig og gør opmærksom på dig selv, fordi du ikke bliver valgt, hvis ikke du er synlig. Et første skridt til at blive synlig kan være at sige højt til andre, hvad det er, du gerne vil karrieremæssigt.



HVAD TÆNKER DU PÅ, DER FÅR DIG TIL AT HANDLE?

Som jobsøgende kan vi nemt komme til at tænke, at vi har prøvet alt. Men hvis du ikke har fået hul, kan du være sikker på, at du ikke har gjort alt. Og det handler faktisk slet ikke så meget om, hvor meget du har gjort – men om det, du har gjort, har virket. For virker det ikke, er det et tegn om at ryste posen og gøre noget andet. Nogle gange er du nødt til at vente med at sætte noget i gang, indtil du er klar over, hvad det er, du skal gøre – og andre gange, skal du bare drible derudaf og prøve noget af. En ting er i hvert fald sikker: Du kan ikke tænke dig til dine svar, for du kan ikke kontrollere og styre fremtiden. Fremtiden bliver skabt af de skridt, du tager ud i den – og med afsæt i den vej eller de veje, du vælger. Hvis du tænker, at der er muligheder overalt, så er der muligheder overalt – og hvis du tænker, at der ikke er, vil du også få ret. Så det hele begynder hos dig selv. Du skal altså være nysgerrig på dig selv, og forsøge at betragte dig selv udefra i forhold til, hvad det er, der får dig til at gøre og ville gøre noget andet, end det du plejer at gøre. Hvad er katalysator for, at du går ud i verden på nye måder – og orienterer dig anderledes? Hvad er du nysgerrig på, optaget af og opmærksom på? For det er der, at der ligger muligheder, du kan undersøge nærmere.



Som jobsøgende kan vi nemt komme til at tænke, at vi har prøvet alt. Men hvis du ikke har fået hul, kan du være sikker på, at du ikke har gjort alt. Og det handler faktisk slet ikke så meget om, hvor meget du har gjort – men om det, du har gjort, har virket.

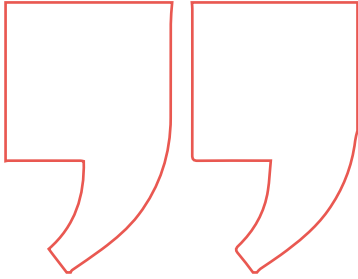
GÅ EFTER DET, DU BRÆNDER FOR

Hvis du gerne vil i spil inden for en særlig branche, et felt eller i en konkret virksomhed, skal du ikke vente på, at der kommer et jobopslag, som du så kan reagere på ved at skrive en ansøgning og søge. For det, du reelt gør, er, at du stiller dig direkte op i den kø, hvor alle mulige andre jobsøgende står, der også har fået den samme idé som dig. Og chancen for at du bliver udvalgt er afhængig af antallet af jobsøgende i den kø – men brænder du vildt meget for dig, er den selvfølgelig til stede. Det handler om, at du finder ud af, hvad du brænder for – og hvad og hvor du har din energi. For der, hvor du har din energi, er også der, hvor din handlekraft er størst. Og ingen er kommet til noget, uden at skulle gøre noget. Derfor kræver det at søge job, at du handler og tager et skridt af vejen mod det, der kommer til at blive dit drømmejob. For hvorfor stille efter noget, du ikke har lyst til? Hvorfor gå efter det, som du lige passer til, hvis det keder dig – og du ikke har lyst? Så er chancerne for at få det job meget lille. Jobsøgende bliver dybest set ikke ansat på deres kvalifikationer – ikke alene i hvert fald. Virksomheder og organisationer ansætter kandidater, som de kan lide – og som de kan mærke, brænder for noget hos dem. Derfor er det vigtigt, at du tør være ærlig og er parat til at give noget af dig selv – og give udtryk for det, du tænker og fornemmer.

SÅDAN FINDER DU UD AF, HVAD DU BRÆNDER FOR

Hvis du ikke har en konkret branche, virksomhed eller et felt, som du tænker, at du kunne brænde for – så er du nødt til at flytte dit fokus. Det kan enten være et udtryk for, at den jobsøgning, du har arbejdet med indtil nu, ikke har taget udgangspunkt i noget af det, du virkelig brænder for – eller det kan være et udtryk for, at du har kigget efter de job, du egentlig ikke tænder på eller er interesseret i.





Han følte sig som en død sild og trak bare sig selv længere og længere væk fra de muligheder, som han reelt havde – og som stod og ventede på ham. Jeg fik mulighed for at samarbejde med ham, og vi begyndte at tale om det, han var rigtig god til, det der optog ham, det han interesserede sig for osv. Herved begyndte han at aktivere det felt i sig, hvor den gode energi ligger og fik pludselig øje på, at han rent faktisk havde masser af ting at byde på.

GA EFTER ENERGIEN

Engang coachede jeg en arkitekt, der havde et rigtig godt arkitektjob, men det kedede ham. Så han blev nødt til at sige jobbet op og finde ud af, hvad han så skulle gøre. Han følte, at han var mislykket og kunne ikke finde ud af, hvor han så passede ind henne på arbejdsmarkedet. Han brugte lang tid på at søge jobs, som han var uddannet til – og endnu længere tid på ikke at gøre noget. For han havde ingen energi på at søge de jobs, han skulle for at kunne få dagpenge. Han følte sig som en død sild og trak bare sig selv længere og længere væk fra de muligheder, som han reelt havde – og som stod og ventede på ham. Jeg fik mulighed for at samarbejde med ham, og vi begyndte at tale om det, han var rigtig god til, det der optog ham, det han interesserede sig for osv. Herved begyndte han at aktivere det felt i sig, hvor den gode energi ligger og fik pludselig øje på, at han rent faktisk havde masser af ting at byde på bare ikke som arkitekt. Han brænder for at arbejde sammen med mennesker og får energi af at gøre det. Han elsker at være i centrum og få ting til at ske sammen med

andre. Han har det som en fisk i vandet, når han kan sprøjte idéer ud om, hvordan det skal ske – og således fik han fat i der, hvor hans energi var. Vi talte om, hvilke veje han kunne gå – og hvad der skulle til for, at han kunne bringe sig selv i spil. Han fik øje på, at alt hvad der har med kultur, events, arrangementer, forestillinger osv. er noget, han helt naturligt engagerer sig i og elsker at gøre. Derfor begyndte vi at arbejde med, hvordan han med sin baggrund som arkitekt kunne bruge denne som et springbræt til at åbne døre inden for kultur, events og foreningslivet. Han havde masser af kontakter, som han kunne bruge for at bringe sig selv i spil – med fordi han ikke gik efter noget, der var interessant for ham og energi i, havde han ikke bragt sig selv i spil. Det gjorde han nu. Og det fik han job på – og har undervejs i årene flyttet sig mange gange derhen, hvor han allerhelst vil være.



Nyuddannet og ny på arbejdsmarkedet

Hvis du er nyuddannet og i princippet kan kalde dig ny-ledig, tænker du måske, at du jo slet ikke har de samme muligheder som alle dem, der har været årevis på arbejdsmarkedet. Måske forestiller du dig, at du kommer allerbagerst i køen, fordi du ikke har 10 års erfaring på arbejdsmarkedet, har arbejdet som leder, osv. Men du ved faktisk ikke, hvilke muligheder du har før, at du har handlet på dem.

Det er nemlig først, når du begynder at bringe dig selv i spil, at du finder ud af, hvilke muligheder du har – og hvordan du kan bruge dem. Jeg har coachet og samarbejdet med mange unge mennesker, der havde så mange fortrin fra dem, der har årevis af erfaringer. De kommer både med den nyeste viden, et ofte meget åbent syn på, hvordan opgaver skal løses – og er ikke bange for at prøve nye ting af; måske fordi de ikke har en forudindtaget mening om, hvordan ting skal være. Derfor kan de ofte stille spørgsmål til, hvordan en virksomhed eller organisation gør tingene – og være med til at generere ny viden, optimere arbejdsgange og processer samt i det hele taget bringe et forfriskende pust med sig i kraft af deres energi, gåpåmod og engagement. Ofte hører jeg de nyuddannede sige: "Jamen hvordan kan jeg komme i spil til noget, hvis ikke rigtig jeg har nogen erfaring eller direkte relevant erfaring?". Der kan være flere svar – men et er sikkert, at den, der virkelig vil noget og som kan præsentere idéer til "hvordan", har reelle, gode muligheder for at komme i betragtning sammenlignet med den, der har erfaringen og måske ikke har forholdt sig til, hvad han eller hun vil med det i den konkrete virksomhed i forhold til det job eller den stilling, som han eller hun søger. Det betyder også, at når du er stærk i din intention om, hvad det er, du vil, har du en kolossal kraft til at gå ud i verden og være med til at påvirke og skabe den.

SÅDAN KOMMER DU I GANG

Når du ved eller har indkredset, hvad du kunne brænde for, hvor du har din energi, hvad du tænker er særligt interessant for dig, kan du begynde at gøre noget – også selvom du måske på ingen måde er afklaret endnu. For du skal ikke vente på, at den perfekte mulighed opstår. Det er den, du selv skal være med til at skabe, mens du går ud og gør noget – og hvor vejen bliver skabt, mens du går. Vejen bliver målet. Og selvom du måske får et nej – er det ikke sikkert, at du skal tage det for givet. Fx skulle jeg kontakte Jarl Friis-Mikkelsen mange gange før, at han reagerede på, at han gerne ville med i min bog "Bare gør det!". Men jeg fik ham med, fordi jeg gjorde det interessant for ham at være med. Når du har fundet et felt, en branche, et område eller en eller flere virksomheder, som du er nysgerrig på at finde ud af, hvilke muligheder der er hos dem, skal du begynde med at lave research. Som da du var barn og nysgerrigt undersøgte mulighederne som en slags detektiv. Du kan undersøge i dit eget netværk, om der er nogen, der kender nogen her. Du kan søge på Google eller LinkedIn om virksomheden. Du kan selv skrive eller ringe til deres HR-konsulent eller en sekretær for at høre mere om, hvad de lægger vægt på, når de ansætter folk. For du skal ikke spørge om, du kan få et job. Du skal skabe præmisserne og mulighederne for, at det kan opstå. Det kan det for eksempel, hvis du bliver klar på, hvem virksomheden er, hvad de lægger vægt på, hvad der er vigtigt hos dem, hvor de er på vej hen, osv. – for på denne måde bliver du klar på, hvem de er. Skal du have dem over til at interessere sig for din halvdel af banen, er du nødt til at bevæge dig over på deres og vise ægte nysgerrighed og interesse for den og finde ud af, hvordan du byder ind her. Det vil sige, du skal fokusere på, hvad du kan give, fremfor at fokusere på hvad du gerne vil have.

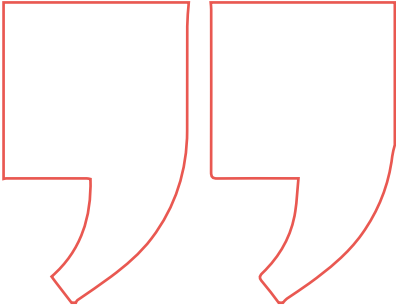
SÅDAN KOMMER DU VIDERE: "DE SMÅ SKRIDTS LOV"

Når du har fået viden om den branche, det felt, den eller de virksomheder, du er interesseret i, har du sikkert også skulle give noget af dig selv, fordi ved at du har stillet spørgsmål, har du givet udtryk for hvem du er, og de er sikkert blevet interesseret og nysgerrig på, hvem du er. Du følger de små skridts lov ved, at du ikke på forhånd har besluttet om en virksomhed, et felt eller en branche er interessant før, at du har fået en eller anden form for respons. For det, der får dig til at gå videre, er to ting. Den ene er, om du selv bliver inspireret og får lyst til at søge der, fordi du kan mærke, at det tænker nogen indeni dig. Den anden er, om du får positiv respons, som gør, at du har lyst til at reagere på det. Men ingen får job, bare fordi de gerne vil have et job. Mennesker får job, fordi de brænder for noget, vil noget og går efter det. Intentionen i det, du vil, har en utrolig stor kraft, fordi det er den, der får dig til at gøre ting, som du ellers ikke ville gøre. Det er den, der giver dig energi og kraft til at gå ud i verden og handle på dine muligheder – og måske endda overskride dine grænser for, hvordan du skal gøre det – og hvad der skal til for, at du kan åbne døren.



"JEG ER IKKE EN, DER RINGER UD!"

Jeg taler med mennesker, der giver udtryk for, at de er dårlige til at ringe til virksomheder og skulle præsentere sig selv. Det behøver de faktisk heller ikke. Der er mange måder at tage kontakt på, men nogle gange kan det med at opleve, at man er dårlig til fx at ringe ud også hænge sammen med en opfattelse af, at du nu skal i gang med den helt store salgstale, hvor du tænker, at du kun har 20 sekunder til at få præsenteret dig selv rigtigt. Sådan tænker jeg bestemt ikke, at tingene hænger sammen. Hvis din tilgang til at kontakte virksomheder er, at du ikke skal sælge noget eller forsøge at overbevise nogen om noget, vil det højst sandsynligt tage noget af presset fra dig. Din primære opgave, hvis du fx vælger at ringe ud til en virksomhed, er at undersøge mulighederne for at få en fornemmelse af, hvad det er, den virksomhed står for. Du kan ikke kvalificere din jobsøgning ved at tænke dig til, om noget er godt eller skidt – eller kun på fx et stillingsopslag. Du er nødt til at indsamle mere viden, fordi det ikke blot kvalificerer din ansøgning – men også styrker din handlekraft til, om du skal gå efter noget i den virksomhed – eller om du ikke skal. Hvis du fx fornemmer, at det slet ikke er noget for dig i den virksomhed – og ikke baseret på om du kan varetage opgaverne eller ej, men baseret på, om du har lyst til at arbejde i den virksomhed eller ej – så vær glad for, at du fik det undersøgt. Du behøver nu ikke længere koncentrere energi på, om det er noget – eller på, om det ikke er noget. Det er så, hvad du har fundet ud af, at det er – og du kan gå videre til næste interessante virksomhed.



For nogle mennesker er det let at tage telefonen og ringe ud eller måske endda køre forbi og hilse på, mens det for andre vil være helt uhørt at kontakte virksomheden på den måde. Du skal gøre det på din måde og ikke tænke, at det er en forkert måde at gøre det på. For det, der er naturligt for dig, er også det, der gør det let eller lettere for dig at handle og dermed bringe dig selv i spil.

SØG EFTER DINE PRÆFERENCER

Du behøver heller ikke altid at tænke, at du nødvendigvis skal ringe. Der er andre måder at komme i kontakt med virksomheden på. Det kan fx være ved at skrive en mail. Mennesker har jo forskellige præferencer i deres måde at gå ud i verden, hvor noget er mere naturligt for nogen end for andre. For nogle mennesker er det let at tage telefonen og ringe ud eller måske endda køre forbi og hilse på, mens det for andre vil være helt uhørt at kontakte virksomheden på den måde. Du skal gøre det på din måde og ikke tænke, at det er en forkert måde at gøre det på. For det, der er naturligt for dig, er også det, der gør det let eller lettere for dig at handle og

dermed bringe dig selv i spil. Hvis du derimod føler, at du skal tvinge dig selv til at gøre noget på en bestemt måde, som er helt akavet og unaturlig for dig at gøre, vil det være en nærmest umulig opgave at sætte handling bag. Derfor skal du gøre det, der er lettest for dig, sjovest for dig og det, der giver dig energi – og hvor du næsten ikke kan lade være med at gøre noget. Dine præferencer vil guide dig, fordi dine præferencer afspejler det grundlæggende ting hos dig, som du lægger vægt på. Det er som værdier, der viser den retning, du skal gå. For eksempel er en af mine præferencer at få andre mennesker til at realisere sig selv. Det betyder fx, at når en

er kommet for at blive coachet af mig med henblik på at skabe en lille forandring hos sig selv som at få lidt mere i løn eller noget i den retning, har jeg ikke haft energi på det, for det er ikke der, at mine præferencer ligger. Jeg brænder for de store ting i livet – for at gå efter sandheden og finde ind til, hvordan du kan bringe dig selv mest muligt i spil. Du skal føle, at du lever dit liv helt og fuldt – og at du bruger dit potentiale til noget, der skaber værdi og giver mening.

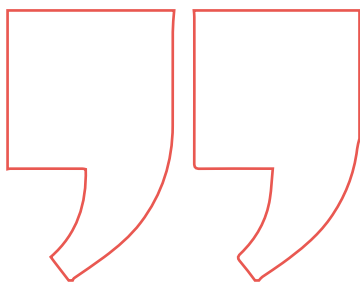
ER DU RØD, GUL, GRØN ELLER BLÅ?

I mit arbejde med både mennesker, der er ledige og gerne vil i job, med mennesker der brænder for at starte noget op selv – og med mennesker, der bare gerne vil realisere deres potentiale i jobbet, arbejder jeg ofte med personprofiler. Jeg bruger bl.a. en profil fra Estimate Interpersonal, der opdeler mennesker i fire forskellige farver, som afspejler deres præferencer for at handle og gå ud i verden. Man er dog ikke enten det ene eller det andet, man er en blanding af noget – men noget mere end noget andet. Forestil dig et koordinatsystem, hvor den vandrette akse i venstre side angiver, om du træffer beslutninger med afsæt i fakta og den højre angiver, om du træffer beslutninger med afsæt i følelser. Den lodrette akse viser, hvordan du går ud i verden.



Øverst repræsenterer, om du går proaktivt ud i verden. Det vil sige, om du er en, der gerne vil tage teten, være med til at få ting til at ske og have indflydelse i verden. Nederst repræsenterer, om du i højere grad har præferencer for en mere reaktiv tilgang til at gå ud i verden. Det vil sige, at du i højere grad forholder dig til, hvad der er omkring dig, og med dette afsæt reagerer i forhold til, hvad du er i, får øje på osv. – og orienterer dig i forhold til, hvordan du kan bidrage ind i denne sammenhæng.

Øverst i venstre hjørne har vi de røde. De har præferencer for at sætte noget i værk og er drevet af handling, resultater, magt og status. De vil gerne opnå noget i livet, og vil handle når de bringer sig selv i spil. Øverst i højre hjørne har vi de gule. De har præferencer for at have indflydelse og skabe noget sammen med andre mennesker. De får energi af at være sammen med andre, få idéer og kommunikere – og elsker at være i centrum og have gang i mange bolde samtidig. De vil kommunikere og få andre mennesker med, når de bringer sig selv i spil. Nederst i højre hjørne har vi de grønne. De har præferencer for at servicere andre og er gode til at støtte op om det andre, bringer i spil. De får energi af, at der er stabilitet, venlige omgivelser og at gøre noget for en god sags tjeneste. De vil servicere andre og have fokus på sagen, når de bringer sig selv i spil. Nederst i venstre hjørne har vi de blå. De har præferencer for at gå i dybden med ting, er dygtige til skriftlig kommunikation og drevet af at få detaljer med, skabe høj kvalitet og nørde med at få alting perfekt. De vil sikre sig, at alle detaljer er med - og at de præsenterer sig korrekt og allerhelst skriftligt, når de bringer sig selv i spil. Hvad har du præference for?



Engang coachede jeg en kvinde, der brændte for at arbejde hos Thorsen møbler. Hun havde forsøgt på alle mulige måder at komme i spil hos dem – og det endte med, at hun sendte en mail til direktøren om, hvad hun brændte for – og om han havde lyst til at mødes med hende i Århus Domkirke og tale om muligheder. Og det havde han.

SÅDAN SØGER DU JOB - GERNE UOPFORDRET

Nu står du så der og tænker: Hvordan kommer jeg videre? Hvordan kommer jeg i spil? Hvad er det, jeg skal nu? Så er næste skridt, at du gør det ved at gøre noget. Der er mange måder at komme i spil på – og du kan tage afsæt i der, hvor du har dine præferencer.

Engang coachede jeg en kvinde, der brændte for at arbejde hos Thorsen møbler. Hun havde forsøgt på alle mulige måder at komme i spil hos dem – og det endte med, at hun sendte en mail til direktøren om, hvad hun brændte for – og om han havde lyst til at mødes med hende i Aarhus Domkirke og tale om muligheder. Og det havde han.

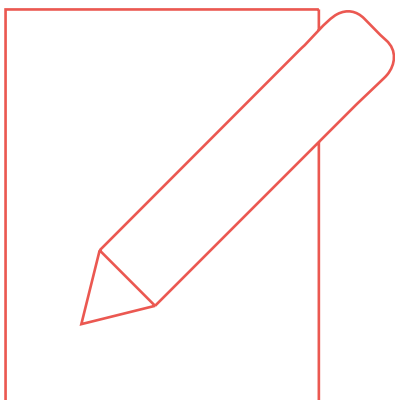
En anden gang var der en yngre relativ nyuddannet arkitekt, der brændte for at få sine design af møbler i produktion, men ikke havde fået det. Derfor begyndte han at undersøge mulighederne med fokus på, hvem der i hans netværk kendte nogle af disse virksomheder. Det blev ikke en af de producenter, han selv havde foretrukket – men han fik det i produktion, og dette var et skridt på vejen mod at blive

kendt og få det produceret hos de mere anerkendte.

En tredje gang fandt en kvinde, der ønsker et brancheskift mod HR, et job – og fandt ud af, at de samme dag, som hun opdagede stillingsopslaget, var i gang med at have samtaler med potentielle kandidater. Hun ringede straks til dem og sagde, at de ikke måtte ansætte nogen før, de havde talt med hende. Det lyttede de til – og det endte med, at hun på tre dage havde fået jobbet – et mega fedt job. Men det kan også sagtens være at sende en ansøgning – enten opfordret eller uopfordret. Drivkraften til at afgøre, om du skal gå efter noget eller ej er, om du har lyst, brænder for det – og har energi på det.

Du finder ikke ud af, om noget er en god mulighed for, hvis ikke du undersøger det og handler på det, for du kan ikke tænke dig til dine muligheder. Derimod kan du ved at være nysgerrig og undersøgende og tale med folk blive klogere på dig selv, og hvad du gerne vil gå efter.

Sådan skriver du ansøgningen



STEP 1:

Sådan begynder du

Når du skal skrive din ansøgning, skal du bygge din ansøgning op efter en særlig struktur. Allerførst skriver du noget om, hvorfor du søger jobbet, dvs. din motivation for at søge jobbet. Det er vigtigt, at virksomheden kan mærke og ved, hvorfor det er, du søger netop dette job eller gerne vil arbejde i deres virksomhed fx inden for et bestemt felt. Det er her, de kan mærke din intention, og den har en kraft i at skabe interesse og opmærksomhed for, hvem du er. For alle vil gerne ansætte en, der virkelig brænder for jobbet og virksomheden, ligesom man har lettere ved at ansætte en, der giver udtryk for hvem han eller hun er.

STEP 2:

Sådan bringer du dig selv i spil

Næste skridt er at skrive, hvad du kan bidrage med. Og her skal du ikke så meget skrive, hvad du har lavet – men langt mere hvordan det, du har lavet, kan bruges og skabe værdi i den pågældende virksomhed. Hvad er det, at du kan tilføre virksomheden? Hvilke muligheder får du øje på? Hvad tænker du, der er vigtigt i den funktion eller rolle, som du gerne vil have? Og hvordan kan du være med til

at skabe værdi? Dit fokus skal være på det, der er vigtigt for virksomheden eller organisationen – og ikke nødvendigvis det, der er vigtigt for dig.

STEP 3:

Sådan skaber du værdi, med det du kan

Når du kan få øje på, hvordan du kan bidrage og måske endda har konkrete idéer og forslag til, hvordan du vil gøre det – og hvilken betydning det vil have for dem, ja – så vil alle gerne høre mere. For vi er som mennesker bare nysgerrige efter at få respons og input fra andre om, hvad vi kan gøre bedre osv. Du kan fx forholde dig til, hvad du tænker, er interessant at tilføre virksomheden. Hvis du skulle arbejde hos dem, hvad er da, det første du ville tage fat i? Hvad er det vigtigste, som du får øje på? Hvordan kan virksomheden blive endnu bedre – eller optimere et område endnu bedre? Jeg søgte selv et job på et tidspunkt, hvor jeg havde udarbejdet et projektoplæg på, hvordan jeg tænkte, at jeg skulle løse opgaven som projektleder. Samtalen gik dårligt – men det var oplægget, som jeg fik jobbet på, fordi de kunne se, at jeg allerede havde forholdt mig til, hvordan jeg ville gribe det an.

STEP 4:

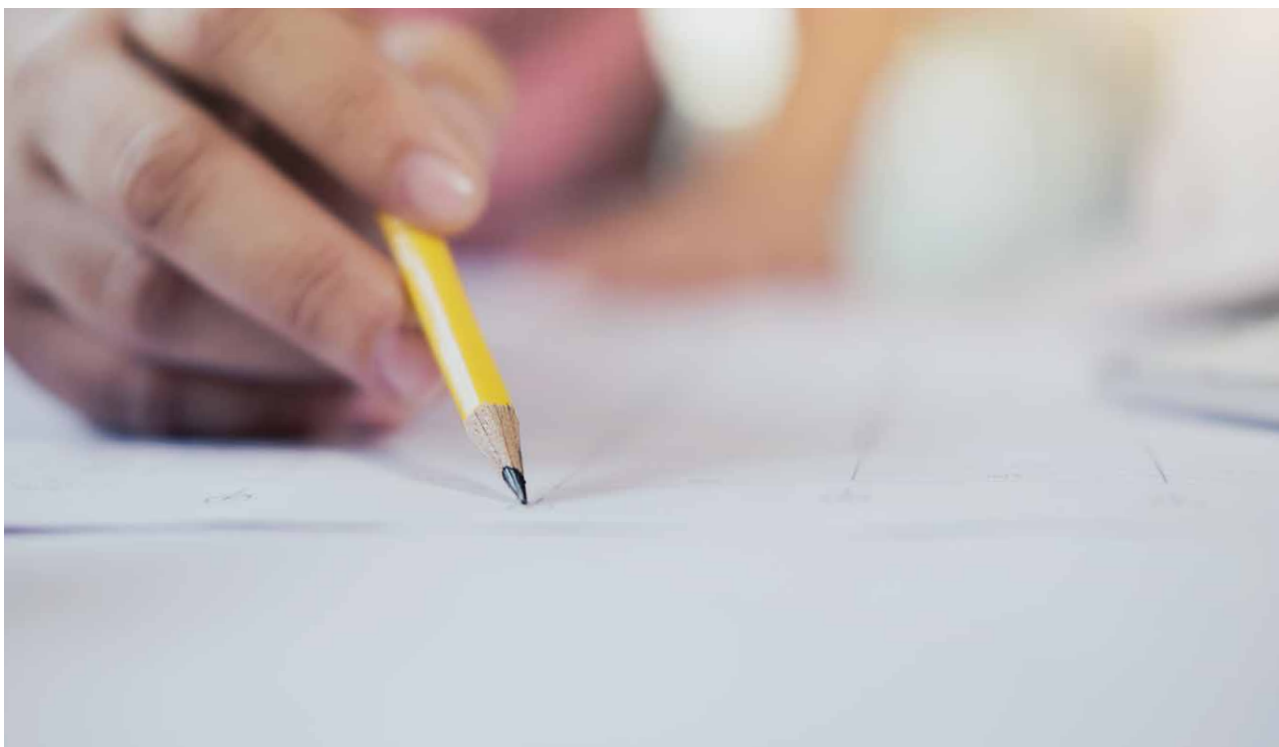
Sådan uddyber du, hvad du kan

Herefter kan du skrive noget mere uddybende gerne via konkrete eksempler om, hvad du kan tilbyde og bidrage med. Vi husker alle bedst konkrete eksempler, historier og fortællinger – og glemmer tomme ord, som vi ikke kan binde op på en konkret kontekst og situation. Du kan fx skrive, at i jobbet som det og det eller under studiet til det og det, har jeg fået stor erfaring med, hvad det kræver at skulle forholde sig til, hvordan brugerne bliver involveret og inddraget i virksomhedens forretningsprocesser – og at det i denne sammenhæng er vigtigt at have fokus på det og det, fordi det har betydning for det og det. Du skal med andre ord forsøge at vise, hvordan det, du har lært, kan, ved, har erfaring med osv. kan bruges ind i deres sammenhæng og i den kontekst, som jobbet handler om. Og er det et uopfordret job, skal du blot forsøge at forestille dig, hvordan det hænger sammen.

STEP 5:

Sådan afslutter du

Afslut med hvad der kendetegner dig som person: Hvem og hvordan er du? Dine personlige kompetencer fortæller, hvad det er, der driver og motiverer dig – og hvordan du løser dine arbejdsopgaver. Måden du gør det på vil afgøre, hvordan du passer ind i en organisation. Trives du fx med at arbejde sammen i et team, eller foretrækker du at arbejde selv? Hvad motiverer dig i et job – og hvad kendetegner dig som person? Virksomheder ansætter mennesker, der ved, hvem de er, hvad de kan og vil. Det er først, når vi bliver konkrete med, hvem vi er, hvad vi kan og vil, at andre også kan få øje på det.



DIT CV FOLDER UD, HVEM DU ER OG HVAD DU KAN

Dit CV er en præsentation af, hvem du er, hvad du kan og vil – og skal give modtageren en idé og et overblik over dig og dine kompetencer. Ansøgningen derimod er den, der er målrettet selve jobbet.

Der er mange måder, du kan udarbejde dit cv på. Jeg er ikke af den opfattelse, at der er én rigtig måde at gøre det på. Der er mange, og du skal vælge din egen måde. Derimod er der elementer, som jeg oplever, er væsentlige at få med – mens andre ikke skal med. Når du udarbejder dit cv, skal du overveje, hvordan modtageren får det allerbedste billede af dig. Du skal huske på, at modtageren ikke er tankelæser, og derfor ikke kan tænke sig til, hvad du fx har løst af konkrete arbejdsopgaver i en given organisation. Det er du nødt til at uddybe.

Dit CV skal fortælle historien om, hvem du er – og hvad du kan. Derfor er det essentielt, at du folder dine kompetencer ud med vægt på, hvilke konkrete arbejdsopgaver, du har løst. Arbejdsgivere ser naturligvis på kompetencer, men det er lettere at overføre dine kompetencer, hvis de er koblet på konkrete arbejdsopgaver. Her bliver det muligt direkte at overføre, hvilke opgaver du har løst i en organisation, på dit studie, under en uddannelse eller et kursus med de opgaver, som organisationen fx gerne vil have, at du løser og tager hånd om. Det skaber et direkte match i modtagerens bevidsthed – og du kan være sikker på at blive lagt over i bunken af dem, der er interessante og relevante.

Derfor er det at komme i spil med dit ansøgningsmateriale en kommunikationsopgave, hvor du skal kommunikere, hvem du er, hvad du kan og vil. Bliver du kaldt til samtale, kan du være sikker på, at dit ansøgningsmateriale virker.

DOWNLOAD SKABELONER TIL OPSSÆTNING AF CV:

[Cv-skabeloner word 1](#)

[Cv-skabeloner word 2](#)

SKRIV DET VIGTIGSTE FØRST!

Du skal skrive det vigtigste først i dit cv. Hvis det er uddannelsen, som giver dig adgang til jobbet eller åbner en dør, er det denne, du præsenterer først i dit cv. Hvis det derimod er din erfaring og dine jobs, der åbner døren, skal du naturligvis præsentere dette først. Mange gør det, at de på første side, at deres cv enten i en spalte øverst eller i en spalte i venstre side præsenterer en oversigt over deres kompetencer. Det giver en fornemmelse af, hvilke konkrete områder det er, du har arbejdet med. Det kan fx være kommunikation og salg. I en spalte i venstre side på den første side på dit cv kan du uddybe disse kompetencer med underpunkter, hvor du skriver, hvilke konkrete arbejdsopgaver, du har løst herunder. Det kan fx være, at du under kommunikation og salg skriver kontakt til kunder, indsamling af data og research, interview, osv. – for en potentiel arbejdsgiver kan ikke gætte sig til, hvad kommunikation og salg indebærer. Det vil indebære noget forskelligt for alle.

Arbejdsgivere tænker i arbejdsopgaver, der skal løses, så tænk dine kompetencer som arbejdsopgaver du har løst og arbejdet med også på studiet.



DET SKAL OGSÅ MED PÅ DIT CV

Hvis du øverst på dit cv har dine kontaktoplysninger, et vellignende foto af dig selv samt en kort oversigt over dine kompetencer, som også er uddybet med underpunkter i form af konkrete arbejdsopgaver i venstre spalte, skal du overveje, hvordan du ellers præsenterer dine erfaringer. Et godt udgangspunkt er, at du præsenterer din jobmæssige baggrund – altså skaber et overblik over, hvilken funktion du har haft for hvem i hvilken periode og herunder uddyber, hvad du fx har haft ansvaret for og/eller uddyber hvilke konkrete arbejdsopgaver, du har løst i jobbet. Det giver modtageren en rigtig god idé om, hvad du kan. Dette kan du liste op med alle de jobs, du har haft. Tag gerne mange med men overvej alligevel, om alle skal med, fordi det jo ikke er sikkert,

at de er relevante. Forhold dig til, om de siger noget vigtigt om, hvem du er. Dernæst skriver du, hvilken uddannelse eller uddannelser og evt. også kurser, du har gennemført. Skriv også dem på, du har deltaget i, men ikke nødvendigvis har gennemført og afsluttet. Uddyb også gerne under hver, hvad du har fokuseret på – og hvis der er særlige områder, du har arbejdet særligt med. Det giver alt sammen en fornemmelse og idé om, hvem du er og hvad du kan. Bestyrelsesarbejde, frivilligt arbejde, osv. skal også med, ligesom det er vigtigt med et overblik over sproglige og IT kompetencer. Afslutningsvis kan du skrive noget om din civile stand, dine fritidsinteresser, evt. rejser, udgivelser osv., hvis du har det – og du tænker, at det er relevant for det job, du søger.

NÅR ANSØGNINGEN ER SENDT - HVAD SÅ?

Når du har sendt ansøgningen og muligvis haft ringet inden, du skrev ansøgningen for at undersøge, hvordan du kunne kvalificere denne, skal du ikke bare gå og vente og vente. Du må gerne følge op på det, hvis du er usikker på, om de har modtaget den, om hvor langt de er i processen osv. Du skal tage hånd om, hvordan du har det. Det er min erfaring, at mange er bange for at trænge sig på og ødelægge noget eller give det forkerte indtryk. Hvis du giver et forkert indtryk, fordi du ringer og undersøger et job, som du virkelig brænder for, så er det job nok alligevel ikke det rette for dig. Alting afhænger jo af øjnene, der ser. Det betyder, at hvis modtageren hos virksomheden ikke får øje på dit engagement, når du viser det, ville du nok alligevel ikke være blevet valgt. Engang viste jeg mit cv til to direktører uafhængigt af hinanden. Den ene fortalte mig, at sådan en som mig kunne de bestemt ikke ansætte, fordi jeg var alt for ustabil, havde et rodet cv og kunne jo ikke finde fodfæste nogen steder. Den anden fortalte mig, at han virkelig syntes, jeg havde et yderst interessant cv, der vidnede om et meget nysgerrigt, engageret og videbegærligt menneske, der havde mod og lyst til at afprøve nye muligheder og udfordre sig selv. Og han ville gerne ansætte mig.

Så passer du ikke ind, skal du være glad for, at du er "one down" og har undersøgt denne mulighed og ikke behøver gå videre der – men kan fortsætte videre på vejen fuld af energi, mod og glæde til den næste brændende mulighed.

God fornøjelse!

Kærlig hilsen
Martabolette Jensen





NB: Martabolette Jensens Inst. har alle rettigheder til leverede ydelser og produkter, hvad enten de er live, digitale, trykte eller fysiske. Ved køb opnås alene en brugsret til det købte. Brugsretten er personlig. Det købte må kun anvendes til eget brug. Det købte skal behandles fortroligt og må ikke udleveres eller videregives til tredjemand. Hvis en virksomhed eller offentlig institution har købt brugsretten til fx en workshop eller et kursus, er denne brugsret personlig. Der må ikke ændres eller rettes i materialet. Såfremt et koncept, kursus eller lign. indebærer andre produkter som fx køb af postkort, ben-spændskort eller lign., er det en betingelse, at den pågældende kunde løbende sikrer sig, at det er materialerne fra Martabolette Jensens Inst., som anvendes ved afviklingen af kurset eller workshoppen.

Det købte må ikke anvendes til andre formål end det, hvortil det er købt, herunder må det købte særligt ikke anvendes kommercielt i direkte eller indirekte konkurrence med Martabolette Jensens Inst.'s virksomhed. Martabolette Jensens Inst. og Martabolette Jensens navne må ikke anvendes i reklame- eller referenceøjemed uden skriftlig tilladelse.

Se mere om betingelser på www.jensens.institute