


ÖVNINGAR & BILAGOR

VÄGEN TILL DITT NYA ARBETE



- HANDBOK
OCH
KARRIÄRGUIDE
FÖR
JOBBSÖKARE

JOHAN ÅKESSON & JÖRGEN KIHLLGREN

Liber

Vägen till ditt nya arbete

– handbok och karriärguide för jobbsökare

Övningar & bilagor (tillhör 91-47-10935-7)

© 2014 Johan Åkesson, Jörgen Kihlgren och Liber AB

Förläggare: Anders Abrahamsson

Projektledare: Cecilia Björk Tengå

Redaktör: Louise Ridell Ehinger

Omslag, grafisk form och layout: Fredrik Elvander

KOPIERINGSFÖRBUD

Detta verk är skyddat av upphovsrättslagen. Intrång i upphovsmannens rättigheter enligt upphovsrättslagen kan medföra straff (böter eller fängelse), skadestånd och beslag/förstöring av olovligt framställt material.

Liber AB, 113 98 Stockholm

Tfn 08-690 90 00

www.liber.se

Kundservice tfn 08-690 93 30, fax 08-690 93 01

e-post: kundservice.liber@liber.se

Innehåll

Förord	4
Övningar	5
Övning 1: Värderingar	6
Övning 2: Drivkrafter	7
Övning 3: Arbetsuppgifter/förmågor	8
Övning 4: Transferkunskaper/erfarenheter	10
Övning 5: Dina resultat.....	12
Övning 6: De praktiska förutsättningarna	14
Övning 7: Andras syn på dig.....	16
Övning 8: Informationsintervjuer	17
Övning 9: Din arbetsmarknad	19
Övning 10: Ditt hisstal.....	21
Övning 11: Dina sökvägar	23
Övning 12: Ring – konsten att använda telefonen	24
Övning 13: Utveckla ditt kontaktnät.....	26
Övning 14: Intervjufrågor	33
Övning 15: Målarbetsgivare och tjänster	36
Övning 16: SWOT.....	38
Övning 17: Fastställande av mål.....	40
Övning 18: Val av rekryteringskanaler	41
Övning 19: Checklista.....	43
Övning 20: Min projektplan.....	44
Bilagor	49
Bilaga 1. Förberedelse inför intervjun.....	50
Bilaga 2. Dokument för veckoplanering	52
Bilaga 3. Projektplan med nyckelkompetenser	53
Bilaga 4. Ansökan på annons.....	65
Bilaga 5. Spontanbrev	68
Intervjuer	73
Personalchef	74
Personalchef på mindre bank	78
Arbetssökande Pelle, 51 år.....	83
Arbetssökande Kalle, 48 år.....	85

Förord

Välkommen till webbövningarna till boken *Vägen till ditt nya arbete!*

Vi har i nära 25 år hjälpt grupper och individer att hitta ett nytt arbete – antingen hos sin befintliga arbetsgivare eller hos någon ny. Genom åren har vi noterat vad som får arbetssökande att hitta rätt – eller faktiskt komma fel i sina ansträngningar att hitta ett nytt arbete. Boken och dess övningar vänder sig alla de personer som på något sätt har bestämt sig för att gå vidare i sin karriär.

I den tryckta boken har du fått ta del av våra erfarenheter och tankar kring hur du kan arbeta med din förflyttning mot nästa steg i karriären. Här i webbmaterialen finner du övningar, dokumentmallar och fler intervjuer med chefer och arbetssökande. Tanken är att detta kompletterande material ska fungera som verktyg, vägledning och inspirationskälla för dig i din jakt på ett nytt spännande arbete.

Lycka till!

Johan Åkesson och Jörgen Kihlgren



ÖVNINGAR



Övning 1: Värderingar

En bekant till författarna som är präst i Svenska Kyrkan sade en gång att "alla har vi värderingar, egna eller andras". För många är dessa dock svåra att sätta ord på utan att det uppfattas som klyschor. Enligt Susann Gjerde, författare till boken *Coaching: vad, varför, hur*, är värderingar de generella övertygelser och grundläggande principer som påverkar våra val, handlingar, beteenden och attityder. En värdering är också något som vi själva bedömer på en skala utifrån vad som är rätt eller fel, gott eller ont, bra eller dåligt och så vidare.

Vilken/vilka människor har du stor tillit för privat eller yrkesmässigt? Vilka ord/begrepp beskriver denna person/dessa personer?

De flesta av oss präglas på något sätt av vår uppväxt i form av föräldrar och omgivning. Utifrån detta, vilka värderingar tar du med dig från din barndom in i yrkeslivet?

Vilka värderingar har präglat dina tidigare arbetsgivare/arbetsplatser?

Övning 2: Drivkrafter

Karriär handlar om att ha ett arbete som du verkligen trivs med! Detta är inte alla förunnat. Du har kanske, utifrån dina drivkrafter, gjort en fantastisk karriär. Det viktiga är ju att du är nöjd med din resa. Inte vad andra tycker. Med andra ord – att fundera på sina drivkrafter är en central del av din kompetensinventering. Drivkrafter kan i många fall vara såväl begränsande som stärkande.

Vilka är dina främsta drivkrafter?

Vilka drivkrafter ser du hos dig som är – eller kan vara begränsande?

Arbetsgivare kan också präglas av olika drivkrafter. Vilka drivkrafter har präglat dina tidigare arbetsplatser?



Övning 3: Arbetsuppgifter/förmågor

Din yrkesroll har säkert ett flertal olika arbetsuppgifter som över tid varierar vad gäller svårighetsgrad, tyngdpunkt och tidsomfattning. Dina nuvarande och tidigare arbetsuppgifter är därför självfallet en central del av din kompetens.

Arbetsuppgifter ändras oftast under ett yrkesliv. Förmågorna som du använt eller utvecklat finns givetvis kvar. Så tänk på att dina förmågor kan utvecklas genom dina arbetsuppgifter.

Vilka arbetsuppgifter ingår/ingick i ditt arbete?

Var ligger/låg tyngdpunkten i ditt arbete?

Vilka arbetsuppgifter ger/gav dig en känsla av "flow" – respektive en mindre känsla av "flow"?

Vilka förmågor har du utvecklat genom dina arbetsuppgifter? Hur skulle du definiera dessa förmågor?

Kan du ge konkreta exempel från ditt yrkesliv när du använt dessa förmågor?

När du ser tillbaka, vilka är de främsta utmaningarna som du har bemästrat inom ditt yrkesliv?

- ▶ Passa på att applicera ovanstående frågor på samtliga dina anställningar. Inte bara den senaste eller nuvarande. Vem vet, det kanske finns mönster/vägar som du inte tänkt på tidigare?



Övning 4: Transferkunskaper/erfarenheter

På Stockholms universitet bedrivs i dag forskning runt transferkunskaper under ledning av Claudia Bernhard. Med transfer menar hon överförande av kunskaper från ett sammanhang till ett annat. Dessa kan vara specifika kopplade (till en arbetsplats, bransch, yrke), allmängiltiga eller latent. Transferkunskaper kan också översättas till erfarenheter. Dessa erfarenheter, samt din förmåga att förmedla dem, kan ibland vara det som gör att just du får arbetet och inte din medsökande. Ibland kan man hitta platsannonser där arbetsgivaren beskriver diverse krav och önskemål på olika erfarenheter, allt från vana att hantera förändringsarbete till vana att arbeta i nordiska organisationer.

Vilken bransch- eller verksamhetslogik har präglat dina tidigare arbetsgivare?

Under vilka omständigheter har du löst dina arbetsuppgifter?

Vilka typer av utmaningar/svårigheter fanns det hos dina tidigare arbetsgivare?

Vilka är dina främsta erfarenheter/transferkunskaper?

När du ser tillbaka, vilka är dina främsta lärdomar?



Övning 5: Dina resultat

Dina resultat som du har åstadkommit i ditt arbete är viktiga! I rekryteringssammanhang finns flera olika metoder för att pedagogiskt förklara sina resultat. En enkel teknik, hämtad från USA, när man formulerar frågor är STAR som står för "Situation", "Task", "Action" och "Result". Med andra ord: Hur såg situationen och uppgiften ut? Hur agerade du och vad blev resultatet?

Vilka resultat/prestationer är du mest stolt över från ditt senaste arbete?

1. Situation, uppgift, agerande och resultat

2. Situation, uppgift, agerande och resultat

3. Situation, uppgift, agerande och resultat

4. Situation, uppgift, agerande och resultat

Vilka resultat/prestationer är du mest stolt över under hela ditt yrkesliv?

Finns det någon röd tråd i dina resultat/prestationer?



Övning 6: De praktiska förutsättningarna

Något som du inte får glömma bort är att säkerställa att de praktiska förutsättningarna för att lyckas med ditt arbete verkligen finns! Fundera därför på vilka förutsättningar du vill ha av en arbetsgivare. Det kan handla om allt från närmaste chefs förhållningssätt, organisationskulturen, pendling, grad av frihet eller styrning för att lösa arbetsuppgifterna till lönestrukturen.

Detta medför att en uppgift som du är kompetent för hos en arbetsgivare, inte per automatik innebär att du skulle utföra samma uppgift lika bra hos en annan arbetsgivare. Din kompetens varierar – eller uppfattas på olika sätt – beroende på vilka praktiska förutsättningar som gäller. Tänk därför till när du väljer roller, arbetsgivare och branscher!

Vilken lön vill du ha?

Vilka andra förmåner skulle du sätta värde på?

Hur ser du på eventuell pendling?

Vad innebär ett gott ledarskap för dig?

Vad innebär ett gott medarbetarskap för dig?

Hur vill du belönad eller uppskattad?

Hur ser du på graden av frihet eller graden av styrning på ditt arbete?

I vilken organisations- eller företagskultur kommer du bäst till din rätt?

Övning 7: Andras syn på dig

Andra syn på dig kan hjälpa dig att komplettera din egen bild av dig själv! När du väl får reda på i detalj hur andra uppfattar dig så kan du också börja din resa för en eventuell ändring av denna bild. Bilden av dig uppstår inte av en slump utan av medvetna eller omedvetna handlingar och hur dessa uppfattas av din omgivning.

Välj därför personer från olika områden i ditt liv som du har förtroende för och låt dem beskriva dig. Det kan vara kollegor, kunder, leverantörer eller bekanta. Tänk på att de inte alltid behöver ha rätt. Men du får faktiskt en bild av hur de ser på dig som kan vara mycket värdefull.

Här kommer några förslag på frågor:

- ▶ Vad ser du som mina största styrkor?
- ▶ Vad uppskattar du mest hos mig?
- ▶ Nämn ett par förmågor som du förknippar med mig. Ge gärna exempel på situationer då jag visat prov på dessa.
- ▶ Vad tycker du att jag skulle kunna bli ännu bättre på? Utveckla gärna!
- ▶ I vilka sammanhang tycker du att jag kommer bäst till min rätt?
- ▶ Om du skulle beskriva mig med fem ord, vilka skulle du välja?
- ▶ I vilka yrkesroller ser du mig i de närmaste åren?
- ▶ Om du skulle ge mig ett råd inför mitt kommande yrkesliv, hur skulle det lyda?
- ▶ Be också respondenten att skriva utförliga svar och tydligt motivera dem.

Övning 8: Informationsintervjuer

Ett av de absolut bästa sätten att skaffa sig relevant kunskap om intressanta branscher, arbetsgivare eller roller är att göra informationsintervjuer. Sådana gör du genom att ringa människor som arbetar i den bransch du är intresserad av eller med ett arbete som du vill veta mer om och fråga dem om det. De bästa karriärcoacher som finns är oftast de som har det arbete som du funderar på. Här nedan listas ett antal frågor att fundera på innan du börjar med informationsintervjuer.

Vilka kopplingar finns mellan din senaste arbetsgivare, bransch och roll och de målgrupper du söker dig emot?

Vilka associationer brukar andra göra gällande din bransch, din arbetsgivare eller din roll?

Vilka behöver du ringa för att göra informationsintervjuer som ger dig ännu bättre koll på branscher, arbetsgivare och roller?



Här kommer några exempel på frågor som kan vara lämpliga (ställda från ett ekonomiperspektiv). Välj ut ett antal som du tycker är relevanta och se till att de verkligen passar dig.

- ▶ Vilka utmaningar, ser du, väntar branschen de närmaste åren?
- ▶ Hur skulle du beskriva branschen i generella termer?
- ▶ Hur kommer yrkesrollen förändras de närmaste åren?
- ▶ Vilka arbetsuppgifter ingår i rollen som redovisningsekonom?
- ▶ Vilka förmågor och erfarenheter uppskattas mest i branschen/yrkesrollen?
- ▶ Hur arbetar ni i dag med er ekonomistyrning?
- ▶ Vilka utbildningar/certifieringar är mest gångbara i branschen?
- ▶ Vilket affärssystem arbetar ni med i dag?
- ▶ Vilka söksätt använder branschen/arbetsgivaren generellt sett för att hitta personal?
- ▶ Vilka är de främsta rekryterings- och bemanningsföretagen inom branschen?
- ▶ Vilken bakgrund har de som arbetar på avdelningen/arbetsgivaren/branschen?
- ▶ Hur ser anställningsbehoven ut det kommande året?

Övning 9: Din arbetsmarknad

Försök sammanfatta dina reflektioner genom att svara på nedanstående frågor. Svaren blir din arbetsmarknadsprofil. Dina svar på nedanstående frågor kommer att vara av yttersta vikt för att skapa den viktiga "piltavlan", det vill säga den målgrupp/er som du väljer att rikta all din energi mot.

Jag är i första hand intresserad av följande branscher

De mest intressanta arbetsgivarna heter

Den roll eller de roller jag söker är

De arbetsuppgifter som oftast finns i den rollen är



De mest intressanta search-, rekryterings- och bemanningsbolagen är ... därför att ...

Hur ser behoven av arbetskraft ut i de branscher som du är intresserad av?

Vad gör mig intressant för dessa arbetsgivare?

Vad skiljer mig från mina konkurrenter/medsökande?

Övning 10: Ditt hisstal

Ett sätt att förbereda sig vad gäller ordval och formuleringar är det så kallade hisstalet som är ett välkänt begrepp i de anglosachsiska länderna. Det handlar om ett kort, välformulerat och genomtänkt budskap. Namnet kommer ifrån att det kan liknas vid en hissferd vad gäller dess längd. Det handlar helt enkelt om att på någon kort minut kärnfullt presentera dig själv. Hisstalet ska sedan väcka intresse och fungera som en aptitretare för vidare samtal.

Jag vill – i vilken bransch/er vill jag arbeta inom?

Jag vill – vilka arbetsgivare är mest intressanta?

Jag vill – vilka yrkesroller intresserar mig?

Jag kan – vad i min bakgrund är relevant för denna bransch/arbetsgivare/roll?



Jag kan – vad är det i min personlighet som gör mig lämplig för denna bransch/arbetsgivare/roll?

Jag är – vilka är mina främsta drivkrafter och värderingar?

Jag är – vilka är mina främsta förmågor?

Jag är – hur beskriver andra mig som person?

► Försök nu "slå ihop" ovanstående svar på frågorna i en presentation på fyra till sex meningar och träna på att säga den högt.

Övning 11: Dina sökvägar

För att hitta det nya arbetet som passar just dig är det dock viktigt att använda rätt sökväg. En framgångsrik arbetssökande är ofta duktig på att identifiera – och använda – olika typer av sökvägar så personligt och skräddarsytt som möjligt. Tänk på att olika branscher, beroende på konjunktur, erfarenheter eller tradition, ibland använder olika sökvägar!

Hur söker dina mest intressanta arbetsgivare sin personal?

.

Vilka sökvägar har du använt tidigare då du sökt nytt arbete?

Vilka sökvägar kommer du använda för att hitta ett nytt arbete?

Utifrån ditt kommande val av sökvägar. Vad behöver du bli än bättre på i ditt tillvägagångssätt?



Övning 12: Ring – konsten att använda telefonen

Hur du än väljer att kontakta arbetsgivaren är det viktigt att du förbereder dig och planerar för att få fram ditt budskap. Innan du ska ringa till arbetsgivarna bör du tänka på följande frågor.

Vilka arbetsgivare är mest intressanta för dig?

Vilka intresseväckare är lämplig för dina mest intressanta arbetsgivare?

Hur skulle din kortfattade presentation låta?

Vad är syftet med samtalet?

Vilka frågor vill du ställa?

Om du i stället vill boka ett möte – hur skulle det låta?

Vilka tveksamheter/invändningar kan dyka upp från arbetsgivarna?

Hur ser dina svar ut på dessa tveksamheter/invändningar?



Övning 13: Utveckla ditt kontaktnät

Börja med att gå igenom följande kontaktytor för att se var du kan hitta namn på personer som kan ge dig tips var du kan finna arbetsgivare med rekryteringsbehov. Det här blir din bruttolista.

Bruttolista

A) Professionella kontaktytor	Tips på namn/arbetsgivare
Arbetskamrater	
Chefer	
Underställda	
Leverantörer	
Kunder	
Konkurrenter	
Myndigheter	
Revisorer	
Utbildningsföretag	



Kurskamrater	
Konferensdeltagare	
Projektmedlemmar	
Konsulter	
Headhunters	
Bemanningsföretag	
Facket	
Företagshälsan	
Branschorganisationer	
Personer som slutat	



B) Vänner och släkt

Föräldrar i klassen/på dagis

Föräldrar från föreningsaktiviteter

Kamraters föräldrar

Kamrater

Barnens respektive

Släktingar

Barndomsvänner

Skolkamrater

Grannar

Sommarstugan

Båtklubben

Semestervänner

"Gå-ut-med-hunden-kamrater"



C) Utbildningar och kurser

Skolor Namn (lärare och elever) eller arbetsgivare

Gymnasieskola

Komvux

YH-utbildning

Universitetet

Nations/kårkamrater

Korridorskamrater

Studiecirkel

D) Nätverk

LinkedIn

Facebook

Alumni

E) Ordnar och intresseorganisationer (DBW, Odd Fellow, Round Table, Rotary, Lions, Sällskapet, Handelskammaren, BNI, SVEA Rebeccorna, etc.)

Övning 14: Intervjufrågor

I den här övningen finner du de vanligaste frågor som du kommer att möta på intervjuerna. Vi har delat upp dem i tre grupper: självskattningsfrågor, kompetensbaserade frågor samt verksamhetsfrågor. Om du går igenom vad dina svar på dessa frågor skulle vara, kommer du att vara mycket förberedd inför dina kommande intervjuer.

Exempel på självskattningsfrågor

- ▶ Varför har du sökt det här arbetet? (Vad motiverar personen att söka tjänsten och arbetsgivaren?)
- ▶ Vad känner du till om vårt företag? (Hur förberedd är personen, hur stort är engagemanget för att få arbete?)
- ▶ Berätta lite om dig själv? (Ett sätt att få igång samtalet och samtidigt se om personen är strukturerad.)
- ▶ Vad tycker du är roligt och mindre roligt med ditt senaste arbete?
- ▶ Vad är det som gör att du tycker att det är roligt/mindre roligt?
- ▶ Vad tror du att du ska finna i den här tjänsten som du inte hade i den gamla?
- ▶ Nämn dina tre framträdande egenskaper och exemplifiera dem. (Har personen reflekterat över sina förmågor och beteenden?)
- ▶ Vilka sidor hos dig behöver du utveckla? (Trygghet i att också prata om sämre utvecklade sidor.)
- ▶ Vad gör du förutom att söka arbete på dagarna? (Ingen orkar söka arbete hela dagarna. Går du en kurs inom ditt område eller visar att du gjort en struktur för ditt sökande är det positivt.)
- ▶ Vad gör du om tre år? (Hur är personens tidshorisont; har personen sökt arbetet som ett trappsteg i karriären eller för att det är en position att stanna på?)
- ▶ Vad är stress för dig? Hur reagerar du på stress?
- ▶ Vad motiverar dig? (Vilken är drivkraften? Vad får personen att känna lust till arbetet?)
- ▶ Vad är det första du skulle göra i din nya tjänst?
- ▶ Kan du nämna några av din senaste arbetsgivares starka sidor? (Har personen gjort "bokslut" med sin gamla arbetsgivare?)
- ▶ Berätta om en prestation/situation på ditt arbete som du är väldigt stolt över.
- ▶ Berätta om ett misslyckande i ditt yrkesliv.
- ▶ Varför har du haft så många/få arbeten?
- ▶ Beskriv situationer i arbetslivet som gör dig arg.
- ▶ Hur skulle dina arbetskamrater beskriva dig? (Har personen reflekterat över vilka intryck han eller hon gör på sin omgivning?)
- ▶ Hur ska en bra chef agera?
- ▶ Hur agerar du som chef?



- ▶ Varför skulle vi anställa dig? (Vågar personen säga vad han kan tillföra på ett ödmjukt men tydligt sätt?)
- ▶ Har du sökt andra arbeten förutom detta?
- ▶ Är det någonting som vi inte berört, som vi borde känna till?

Exempel på beteendestrukturer

- ▶ Ge exempel på en situation i ditt arbete som ställt stora krav på noggrannhet?
- ▶ På vilket sätt behöver du planera och organisera ditt arbete i dag?
- ▶ Beskriv en situation där du tvingades arbeta med kort deadline? Vad blev resultatet? Vad var du nöjd med?
- ▶ Berätta om ett tillfälle när du hade väldigt mycket att göra. Hur lade du upp det? Hur gick det? Vad tyckte andra om det?
- ▶ Beskriv en situation där du satte sikte på ett krävande mål, som du nådde trots ett antal hinder.
- ▶ Beskriv ett initiativ till att få i gång en grupp att arbeta mot ett gemensamt mål. Vad gjorde du för att det skulle fungera bra?
- ▶ Hur får du andra att göra saker? Hur motiverar du dem? Hur följer du upp saker? Kan du ge något exempel på det?
- ▶ Beskriv en situation där du effektivt använde fakta för att nå en överenskommelse med någon.
- ▶ Vilken sorts beslut måste du ta som en del av ditt arbete? Beskriv ett tillfälle när du var tvungen att fatta ett beslut mycket snabbt?
- ▶ Berätta om en situation när du kom på något väldigt bra? Fick du möjlighet att genomföra det du kom på och vad blev resultatet?
- ▶ Ingår du i någon arbetsgrupp? Vad ser du som de positiva sidorna med att arbeta i arbetsgrupp?
- ▶ Berätta om någon konflikt eller situation där det skurit sig med andra människor. Vilka var inblandade? Vad hände? Skulle du gjort något annorlunda i dag?
- ▶ Brukar andra komma till dig för att få hjälp? Med vad vill de ha hjälp? Varför kommer de till dig?
- ▶ I vilka situationer på arbetet behöver du övertyga eller påverka andra? Beskriv när du senast lyckades övertyga någon om en sak som var viktig för dig.
- ▶ Ge ett exempel på någon situation där du eller du och dina kollegor kört fast och du kommer med en lösning på problemet.
- ▶ Ge ett exempel på hur du förvärvat en teknisk kunskap som du sedan använt i det praktiska arbetet.
- ▶ Vilka värderingar har du med dig hemifrån som påverkar dig i yrkeslivet?
- ▶ Vad har du för erfarenhet av förhandling eller samarbete med fackliga organisationer?

Exempel på verksamhetsfrågor

- ▶ Vilka system har du arbetat i?
- ▶ Hur stora projekt har du drivit?
- ▶ Vad är dina kunskaper i offentlig upphandling?
- ▶ Hur har du arbetat med lean?
- ▶ Vad kan du om bolagsförvärv?
- ▶ Vad har du för branscherfarenhet?
- ▶ Vilka resultat uppnådde du?
- ▶ Vad har du för kontaktnät i branschen?
- ▶ Vilka grupper har du rekryterat?
- ▶ Vad är din erfarenhet av kriskommunikation?
- ▶ Har du arbetat med sociala medier?
- ▶ På vilket sätt och i vilken omfattning har du arbetat på engelska?
- ▶ Vad är dina erfarenheter av nykundsbearbetning?

Övning 15: Målarbetsgivare och tjänster

Om du laborerar med ditt mål och funderar på följande alternativ:

- Alternativ 1** Vad för typ av arbete skulle du snabbast kunna få?
- Alternativ 2** Vad för typ av arbete skulle kunna vara en utveckling för dig i din yrkesroll?
- Alternativ 3** Vad skulle kunna vara ett arbete som är godtagbart för dig, kompetens- och villkorsmässigt?
- Alternativ 4** Vad skulle kunna vara ett drömarbete för dig utifrån intressen, färdigheter och erfarenheter?

I nästa steg kan du fundera på de olika alternativen utifrån följande frågeställningar.

Alternativ 1

- ▶ Hur ser utbudet av tjänster ut?
- ▶ Vad är omsättningshastigheten på tjänster?
- ▶ Hur ser konkurrenssituationen ut?
- ▶ Vad skulle du kunna addera för nytta för arbetsgivaren och tjänsten?
- ▶ Hur snabbt bedömer du att du kan hitta en lösning inom detta område?
- ▶ Hur stor bedömer du att din arbetsinsats kommer att vara för att nå i mål?

Alternativ 2

- ▶ Hur ser utbudet av tjänster ut?
- ▶ Vad är omsättningshastigheten på tjänster?
- ▶ Hur ser konkurrenssituationen ut?
- ▶ Vad skulle du kunna addera för nytta för arbetsgivaren och tjänsten?
- ▶ Hur snabbt bedömer du att du kan hitta en lösning inom detta område?
- ▶ Hur stor bedömer du att din arbetsinsats kommer att vara för att nå i mål?

Alternativ 3

- ▶ Hur ser utbudet av tjänster ut?
- ▶ Vad är omsättningshastigheten på tjänster?
- ▶ Hur ser konkurrenssituationen ut?
- ▶ Vad skulle du kunna addera för nytta för arbetsgivaren och tjänsten?
- ▶ Hur snabbt bedömer du att du kan hitta en lösning inom detta område?

- ▶ Hur stor bedömer du att din arbetsinsats kommer att vara för att nå i mål?
- ▶ Hur intressant är arbetsgivare och roller i detta alternativ?

Alternativ 4

- ▶ Hur ser utbudet av tjänster ut?
- ▶ Vad är omsättningshastigheten på tjänster?
- ▶ Hur ser konkurrenssituationen ut?
- ▶ Vad skulle du kunna addera för nytta för arbetsgivaren och tjänsten?
- ▶ Hur snabbt bedömer du att du kan hitta en lösning inom detta område?
- ▶ Hur stor bedömer du att din arbetsinsats kommer att vara för att nå i mål?
- ▶ Hur intressant är arbetsgivare och roller i detta alternativ?

- ▶ **Slutsatser. Vilket av de fyra alternativen känns mest intressant för dig?**



Övning 16: SWOT

SWOT-analys är ett planeringsverktyg som du kanske stött på i tidigare verksamheter du befunnit dig. I verktyget försöker man identifiera styrkor, svagheter, möjligheter och hot vid en strategisk översyn. Men det går också bra att använda SWOT-verktyget som ett beslutsunderlag för att utvärdera ditt mål för din arbetsmarknad.

S står för styrkor (strengths).

W för svagheter (weaknesses).

O står för möjligheter (opportunities).

T för hot (threats).

De första två refererar till faktorer hos dig själv som du kan påverka för att öka försättningarna för att nå ditt mål.

De andra två refererar till faktorer i din omvärld som har inflytande på ditt arbetsökande men som är utanför din kontroll.

SWOT-analys

Gå tillbaka till ditt tänkta mål och fundera på följande frågor, där du fyller i svaren i de olika kvadranterna.

Styrkor	Svagheter
Möjligheter	Hot

- ▶ Vad är dina styrkor för att nå ditt yrkesmål/arbetsmarknadssegment? (bransch, affärsmodell, erfarenhet, certifieringar, utbildningar, färdigheter)
- ▶ Vad skulle vara dina svagheter för att nå ditt yrkesmål? (ingen erfarenhet av IFRS, avsaknad av ett certifikat, saknar kunskap i en programvara, aldrig varit med vid uppköp osv.)
- ▶ Vad skulle det finnas för möjligheter i omvärlden som skulle kunna påverka ditt mål? (ökade anslag till arbetsgivaren, ansvarat för byte av affärssystem starkare efterfrågan på viss typ av tjänster, mer handel inom ditt språkområde)
- ▶ Vad skulle det finnas för hot i omvärlden som skulle kunna påverka ditt mål? (större konkurrens från övriga Europa, lägre efterfrågan på ditt produktområde, bransch med åldersfördomar, stort utbud av sökande)

▶ Vilka slutsatser drar du från din SWOT-analys?



Övning 17: Fastställande av mål

Jämför vad du tänkte och skrev i övningen *Målarbetsgivare och tjänster* med vad du skrivit i din SWOT-analys.

- ▶ Är det något du behöver ta bort?
- ▶ Är det något som behöver utvecklas?
- ▶ Är det något som ska läggas till?

Ditt mål ska vara konkret och inte en vision. Det handlar dock inte om att du ska måla in dig i ett hörn och bli för snäv, utan det är snarare du som tar ut en tydlig kompassriktning.

Formulera ditt mål utifrån bransch eller sektor, typ av arbetsuppgifter, roller som tjänsten kan innehålla, arbetsuppgifter som kan vara viktiga, erfarenheter som du vill kunna nyttja, geografi men också tidsaspekten; när du vill ha ett beslut om en lösning.

▶ Mitt mål är:

Övning 18: Val av rekryteringskanaler

I boken har vi gått igenom de olika rekryteringskanalerna och hur arbetsgivarna använder dem. Nu blir det dags för dig att fundera på vilka kanaler som kan vara attraktiva för dig inom de segment av arbetsmarknaden du valt ut.

I denna övning går du igenom alla rekryteringskanaler och analyserar hur viktiga de kan vara för dig baserat på de yrkesmässiga mål du nu formulerat.

Min arbetsmarknad

Platsannons

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?

Arbetsförmedlingen (via dialog med arbetsförmedlare)

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?

LinkedIn och andra sociala medier

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?

Rekryteringskonsulter

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?



Kontakter

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?

Direktkontakt med arbetsgivare

- ▶ Frekvens i användning.
- ▶ Fördelar.
- ▶ Nackdelar.

Om du skulle prioritera denna kanal, vad skulle du då behöva utveckla, förändra eller tänka på?

Övning 19: Checklista

Nedan ser du ett antal exempel på vanliga dokument och aktiviteter som är vanligt förekommande i arbetsökningsprocessen. Gå igenom listan och fundera på vilka du har nytta av, vad du redan är klar med och vad du bör ha med i din projektplan för åtgärd.

Aktiviteter och dokument	Åtgärdat	I projektplan
Kompetensprofil		
Färdiga ansökningshandlingar		
Betyg och intyg i ordning		
Minst två vidtalade referenser		
Lista på intressanta rekryteringsföretag		
Handlingar registrerade i databas hos rekryteringsföretag		
Registrerad för automatisk e-post (matchmejl)		
Twitterkonto upplagt		
Lista över kontaktnät		
LinkedInprofil registrerad och uppdaterad		
Lista på arbetsgivare att bearbeta med direktkontakt		
Hälsningar klara		
Mall för telefonsamtal vid direktkontakt med arbetsgivare		
Säljbrev för spontanansökan till arbetsgivare alternativt rekryteringskonsulter		



Övning 20: Min projektplan

Här är en mall för en projektplan över arbetssökning. Prova att utgå från den och gör de eventuella anpassningar som kan behövas utifrån ditt arbetssökningsprojekt.

Mål

Huvudmål

Vilket är ditt mål? Senast _____ månad, år 20 _____ ska jag ha ett positivt besked om ett arbete som kännetecknas av följande.

Alternativt (plan B)

Delmål – kvalitativa och kvantitativa

Under vilka omständigheter ska plan B sättas i verket?

Vad har du uppnått efter

Månad 1

Månad 2

Månad 3

Månad 4

Månad 5

Månad 6

Din arbetsmarknad

- ▶ Var är din geografiska arbetsmarknad?
- ▶ I vilken typ av bransch, branscher eller sektor finns dina tjänster?
- ▶ Hos vilken typ av arbetsgivare finns dina tjänster? (unga, akademiska, snabbväxare, säljande)
- ▶ Vilka roller ska finnas i din tjänst?
- ▶ Vilka namn kan din tjänst ha? (säljare, distriktschef, utesäljare osv.)
- ▶ Prioritera den typ av tjänster som du söker/tänker söka.
- ▶ Hur ser utbudet av arbeten ut inom dina prioriterade yrkesområden på din geografiska arbetsmarknad?
- ▶ Skriv upp några tänkbara arbetsgivare.
- ▶ Hur rekryterar arbetsgivarna vanligtvis till dessa tjänster? (AF, kontakter, annonser osv.)
- ▶ Hur har du fått bekräftat att du har kvalifikationer för dina prioriterade yrkesområden? (informationsintervju, samma som senaste arbete osv.)

Risakanalys

- ▶ Vilken kompetens har dina konkurrenter?
- ▶ Beskriv dina svagheter (hinder) för att nå dina sökta arbeten.
- ▶ Beskriv hoten som finns i din omvärld som kan göra det svårare för dig att få arbete.
- ▶ Hur kan du bemöta alternativt undvika hot och hinder för att nå dina mål?

Ditt erbjudande

- ▶ Vad kännetecknar ditt "varumärke"? (noggrannhet, lojalitet, kunnande)
- ▶ Vilka är dina yrkeserfarenheter som kan vara relevanta för dina prioriterade yrken?
- ▶ Vilken utbildning som du har kan vara relevant för dina prioriterade yrken?
- ▶ Vilka personliga egenskaper, färdigheter och karaktärsdrag kan vara till nytta i dina prioriterade yrken?
- ▶ Beskriv möjligheterna i din omvärld som kan göra det lättare för dig att få arbete.
- ▶ Sammanfatta dina styrkor för att få dina sökta arbeten, det vill säga varför ska man välja dig?



BILAGOR



Bilaga 1. Förberedelse inför intervjun

- ▶ Nedan finner du exempel på hur en av våra klienter dokumenterade sina förberedelser inför en intervju.

Minnesanteckningar inför intervjun på Tohelp

Förtydliga hur/varför jag agerar som jag gör

- ▶ Men jag är inte den som friar på första daten eller säger ja amen eller den som står och sjunger på julfesten innan jag har mer på fötterna.
- ▶ Jag måste känna hundraprocentigt för något innan jag ger mig in i det och då går jag in helhjärtat och jobbar hårdare än de flesta andra.

Formulera en inledande diskussion

- ▶ Men som sagt, jag skulle tycka att det var oerhört spännande att vara med på den resa som Tohelp just nu gör.
- ▶ Jag är övertygad om att Tohelp är bäst i världen inom sin kärnverksamhet.
- ▶ Kompetenser verkar ju onekligen finnas här och i och med de nya ägarna finns också kapaciteten. Bolaget har byggts upp enligt skolexemplen, inga förvärv har gjorts för att snabbt komma igång och hoppa över uppbyggnadsfasen. "Svänghjulet" har nu börjat snurra och ökar successivt farten hela tiden (jämför Jim Collins *Good to Great*).

Skjuta ner invändningen om att jag inte kan hjälpmedelsförsäljning

- ▶ Det jag bidrar med är först och främst rätt typ av människa som kan få Tohelp att fortsätta växa. Enligt mig handlar rätt människa mer om inre karaktär/drivkraft än specifik utbildning, det är väl om inte annat Arnold Dahlgren ett bra exempel på (min vän som är chef globalt över Tohelps försäljning).

Trycka på mina styrkor

Det som utmärker mig är att jag

- ▶ är driven, disciplinerad, får saker och ting gjorda, självgående helt enkelt
- ▶ kan skapa och driva relationer
- ▶ är teknik-/data-intresserad varpå jag inte bör ha några problem att snabbt sätta mig in i er verksamhet
- ▶ är kompetent
- ▶ är övertygad om att dessa egenskaper kommer få ert bolag att fortsätta växa och att vi tillsammans blir ett framgångsrikt team
- ▶ kommer av rätt anledning
- ▶ kommer ju inte till er för lönen jag kommer för företaget, lönens roll blir att behålla mig.

Frågor till dem

Deras förväntningar på tjänsten?

Mål på ett års sikt?

Fokus på antal besök eller utveckla kund?

Bilaga 2. Dokument för veckoplanering

► Här ser du ett exempel på en mall som en av våra klienter använde för sin veckoplanering.

TIDER	AKTIVITET	2014-01-01
0800-0830	Uppstigning och göra mig klar	
0830-1030	Träning	Friskis
1030-1200	Planering och sökning nya tjänster	Hitta 3 tjänster att söka
1200-1300	Lunch	
1300-1500	Samtal till nya tjänster	Ringa på de 3 tjänsterna
1500-1600	Sammanställning, skriva ansökan	Skicka cv o brev
UPPFÖLJNING		
Vilka jobb har du hittat?		
Vilka jobb har du ringt?		
Vilka möten har du bokat?		
Hur har du bearbetat LinkedIn?		
Vilka tider sökte du jobb?		
Vad har du tränat?		
Har du läst måbra-sidan?		
Vad har gått bra?		
Är du nöjd med dagen?		

Bilaga 3. Projektplan med nyckelkompetenser

Här har en klient valt att göra en projektplan i form av en marknadsplan. Han har också valt att ha med sina nyckelkompetenser för att kunna använda dokumentet som grund vid kontakter med arbetsgivare.

Inledning

Jag inledde min yrkeskarriär i juli 1998 då jag jobbade ett år som stationschef för den av studenter drivna TV-stationen Hallå Student i Uppsala. Månadslönen motsvarande vad man normalt sett erhöll i studielån. Mitt första "riktiga" jobb fick jag i augusti 1999 då jag anställdes på Cherry-företagens första traineeprogram. Efter 2,5 lärorika år på spelbolaget så bytte jag i februari 2002 till CBC där jag anställdes som projektledare inom koncernens TV-bolag Boxer. Min bakgrund som marknadsförare lockade mig dock att i augusti 2006 ta klivet över till en tidsbegränsad och därefter permanent anställning som nordisk marknadschef för tv-kanalen ESPN. Efter 4,5 år på kanalen är jag nu redo för nya utmaningar!

Denna marknadsplan har upprättats i syfte att dra upp riktlinjerna för mig i min jakt på ett nytt jobb. Planen är upprättad som en regelrätt marknadsplan och följer i stort strukturen för hur en sådan ska se ut. I vissa fall så avviker denna dock där liknelser med en "vanlig" marknadssituation för exempelvis en konsumentprodukt saknas. Jag är i detta fall själv själva produkten men även också dess företag, företagsledare samt ägare.

Planen inleds med en beskrivning av "omvärlden" och fokuserar därefter på den egna "produkten" (jag) samt min position på marknaden. Ett antal hisstal tas fram vilka kan vara vägledande vid formulering av exempelvis cv:n. Planen avslutas med en tidsplan samt ett antal konkreta förslag till aktiviteter i syfte att nå målet.

Planen pekar ut riktlinjerna för hur målet ska nås men leder i sig inte automatiskt till jobb utan kräver hårt arbete!

Omvärldsbeskrivning

Jag har tidigare rört mig inom företag med starka varumärken, verksamma inom kraftigt föränderliga branscher, gärna med en hög grad av ny teknik. Kännetecknande för dessa branscher är stor föränderlighet, omvälvande teknikskiften, en internationell miljö samt höga krav på flexibilitet.

Min huvudbransch har hittills varit **mediebranschen** som under de senaste åren i Sverige dominerats av tre starka aktörer – Bonnier-gruppen, MTG samt Schibsted. Dessa tre dominerar främst marknaderna för etermedia men även till stor del print-medier. Utöver dessa verkar ett antal mindre internationella aktörer på marknaden varav ESPN är en. Mediebranschen har, sedan jag inledde min yrkeskarriär 1999, präglats av ett kraftigt ökat utbud på allt fler teknikplattformar. Antalet TV-kanaler har blivit fler och medieaktörerna tävlar nu om att erbjuda sina tjänster på exempelvis smarta telefoner och läsplattor. På sikt kommer nog den ökade mångfalden att skörda sina offer, ett antal aktörer kan komma att slås ut, endast de starka överlever.

Utöver mediebranschen så vill jag gärna bredda mitt fokus till närliggande områden som kanske också snuddar vid **sportområdet**. Sport som mediaprodukt har under de senaste decennierna gått från att vara en ideellt driven verksamhet med pro-

fessionella inslag till att nu mer eller mindre till 100 procent drivs affärsmässigt. Priserna på sporträttigheter har ökat lavinartat och några av världens mest inflytelserika personer och opinionsbildare är sportstjärnor. En industri har vuxit fram ur den kommersiella idrotten och här finns en mängd spännande aktörer som jag gärna skulle vilja jobba för.

Utöver dessa två ganska lättidentifierade branscher så gör mitt intresse för **ledarskap, psykologi och management** att jag mycket väl skulle kunna tänka mig att jobba inom något närliggande område. Att jobba som coach, rekryterare eller managementkonsult är jag inte alls främmande för och därför vidgar jag gärna mitt spektrum till att även inkludera dessa branscher.

Det kan säkerligen finnas andra branscher av intresse och jag utesluter inte någon men jag vill fokusera på de som nämns ovan i första hand.

Mina konkurrenter är yrkesverksamma som jobbat mellan 5 och 15 år och som aspirerar på chefspositioner på ledningsgruppsnivå eller högre. Konkurrenterna har oftast familj men kan i vissa fall vara ensamstående och därmed mer lättörliga på marknaden.

Egna tillgångar och erfarenheter

En produkts förmåga att hävda sig på marknaden styrs till stora delar av dess egenskaper, till viss del de svaga men framför allt de som man ska och vill framhäva, de starka. Som arbetssökande är det mycket viktigt att framhålla och belysa de starka sidorna och försöka dölja de mindre starka.

Nedan följer en beskrivning av mina erfarenheter med fokus på mina starka sidor. Notera att dess ordningsföljd inte återspeglar dess "viktighet", i stället har jag försökt kategorisera in dem utifrån typ och art.

Att leda

Ledarskap på distans

Jag har under flera tillfällen haft personalansvar för team på distans. Inom Boxer så styrde jag ett team beläget i Trelleborg och under min tid som marknadschef på ESPN så hade jag ansvar för personal i Oslo, Köpenhamn och i Helsingfors. Jag har under denna tid skärpt min förmåga att sätta tydliga mål vilka ger tillräcklig styrning även då jag själv inte närvarar, något som var nödvändigt under dessa anställningar. Ett exempel var teamet i Trelleborg vilket jobbade med såväl rutinmässiga som projektrelaterade arbetsuppgifter. För de rutinmässiga uppgifterna så satte vi månadsmål med månatliga uppföljningar, för de mer projektliknande uppgifterna så jobbade vi med veckomål och stämde av under veckovisa möten.

Hantering av "problempersonal"

I mina jobb har jag ofta konfronterats med personal som inte levererar eller som levererar sämre än väntat. I dessa situationer har jag tvingats hitta lösningar och därigenom lärt mig att balansera individens behov med de som ställts centralt på "min" avdelning. Ett exempel på detta var när vi hade en anställd i Trelleborg som fokuserade på fel saker, sådana som inte låg i linje med vår avdelnings mål. Lösningen blev till slut att finna en lösning åt honom där han kunde lämna företaget och med vårt stöd starta eget, något som gjorde att vi kunde rekrytera en ny hungrig anställd medan den före detta anställde fick göra det han helst av allt ville.

Förmåga att leda större projekt av teknisk natur

På flera av de platser där jag jobbat har jag fått verka som projektledare för större tekniska projekt. Exempel på projekt jag styrjt är byte av krypteringssystem på Boxers betal-TV-plattform (tog cirka 3 år från förstudie till slutleverans) samt lansering av ESPN.se. Att ansvara för stora komplicerade projekt har vässat min förmåga att ha "många bollar i luften" men även gjort att jag trimmat min förmåga i att möta de såväl kvantitativa som tidsmässiga mål som satts upp för projektet. Jag har aldrig missat en viktig deadline i ett stort projekt, vilket har varit en del av min framgångssaga inom området!

Marknadsföring

Bred marknadsföringserfarenhet

Efter 4,5 år på en marknadsavdelning varav större tiden som dess chef så behärskar jag samtliga delar av marknadsföringen, alltifrån rent operativa uppgifter via strategi till taktisk marknadsföring. Jag har haft omfattande externa kontakter med exempelvis reklam- och mediabyråer men även med flera stora externa partner. Jag fungerar bäst i en chefsroll men har inga problem att jobba handgripligen och operativt med delar av marknadsföringen, vilket ofta är ett krav när man är få på avdelningen. Högt eller lågt, stort eller smått, jag behärskar och kan jobba med det mesta!

Upprättande av och aktivering av ett sponsorskap

ESPN har under flera tillfällen fått chansen att aktivera sig som sponsor i ett större idrottsevenemang och jag har själv varit den stora drivkraften bakom dessa projekt. Under friidrotts-EM i Göteborg bjöd vi in distributörer och press till ett flertal VIP-kvällar, under alpina VM i Åre så visade vi flera sido-arrangemang exklusivt på TV-kanalen och under skidskytte-VM i Östersund så genomförde vi framgångsrika och välbesökta evenemang för besökarna på arenan. Samtliga dessa evenemang tvingade mig tänka "stort" och använda min kreativitet för att ge ESPN maximal återbäring för de pengar vi satsade i evenemanget. Vid samtliga av dessa evenemang visade undersökningar i målgrupperna att kännedomen om ESPN som en stor evenemangssponsor hade ökat kraftigt.

Vana av att jobba med distributörsledet

Distribution av en tjänst som TV är komplext men jag har jobbat såväl som distributör som på "andra sidan", på en TV-kanal. Som marknadschef på ESPN var man tvungen att maximera "outputen" från distributörsledet, att få exempelvis Boxer eller Canal Digital att marknadsföra ESPN:s kanaler gav oss gratis synlighet i exempelvis de större kvällstidningarna eller i TV-reklam. Jag har lärt mig hur man kan utnyttja en tredjepart på ett för min arbetsgivare fördelaktigt sätt i syfte att förbättra vår position på marknaden, ett exempel var när vi lanserade ESPN 2 i marknätet under hösten 2010. Tillsammans med Boxer så satte vi upp gemensam annonsering, utskick till deras kunder, en tävling på nätet, e-postutskick samt information om lanseringen till Boxers egen personal. Resultatet blev att antalet Boxer-kunder som ville ha ESPN 2 ökade kraftigt.

Kunskap om hur en marknadsplan inklusive allt som denna ska innehålla kan upprättas

Jag har en mycket god kännedom om hur en marknadsplan planeras, upprättas och sedan efterföljs. På ESPN har vi heller inte fått någon mall att jobba utifrån, jag har i stället fått skapa en sådan själv och bygga planen utifrån de få riktlinjer som tilldelats mig. Det bristfälliga underlaget har tvingat mig att själv göra alla analyser och kartläggningar av marknaden som behövts samt dra ut erforderliga strategier utifrån detta. I detta tillvägagångssätt har jag tagit hjälp av externa hjälpmedel såsom webben, litteratur med mera men även vävt in "sunt förnuft". Det viktiga är att en plan "stakar ut inriktningen" och inte omfattar många sidor och stora mängder text.

Erfarenhet av att jobba med så kallade barthers, det vill säga byte av annonsutrymme

På ESPN har vi haft mycket små marknadsbudgetar men bra möjligheter att göra så kallade barteraffärer, det vill säga utbyte av reklamtid på kanalen mot annat reklamutrymme, sponsorskap eller liknande. Jag har fått använda stor kreativitet för att hitta lösningar, jag har exempelvis upprättat en barter med en stor radioaktör omfattande ett årligt värde på runt 700 000 SEK samt motsvarande med relevanta tidningar och ett årligt värde på runt 600 000 SEK. Samtliga våra samarbeten med större evenemang har också varit i form av barthers. Totalt sett så har jag förhandlat fram bartervärden motsvarande minst det dubbla värdet av vår marknadsbudget varje år.

Erfarenhet av att jobba kring stora internationella evenemang

Under min tid på ESPN så har vi ingått samarbeten med flera stora internationella idrottsevenemang såsom friidrotts-EM i Göteborg 2006, alpina VM i Åre 2007 och skidskytte-VM i Östersund 2008. Samarbetena har lärt mig mycket om hur ett stort evenemang fungerar samt hur ett sådant kan genomföras på ett lyckosamt sätt samt hjälpt ESPN till ökad synlighet och närvaro för en TV-kanal som av många uppfattas som icke-närvarande i Norden.

Bransch-specifikt

Kännedom om samt starkt nätverk inom sport- och spelbranscherna

Under min tid på Cherry-företagen men framför allt på ESPN har jag skaffat mig ovärderlig kunskap om sport- och spelbranscherna. Jag har ett stort kontaktnät vilket har visat sig vara till stor nytta i de fall vi på ESPN har haft behov av en kompetens eller resurs inom ett visst område, detta är även något som min framtida arbetsgivare kommer att kunna dra nytta av. Mina kontaktytor omfattar såväl klubbar, evenemang och förbund som större kommersiella aktörer.

Kännedom om spel- (betting)industrin samt vilka faktorer som driver denna

Under min tid på Cherry-företagen men delvis också under mina övriga anställningar så har jag kommit i kontakt med spel och betting som produkt. Under tiden på Cherry-företagen så jobbade jag med att ta fram nya spelprodukter för online-marknaden (cherry.se) och under min tid på Boxer och ESPN så har jag jobbat med implementering av spel (digital-TV-applikationer, live-odds i rutan, spelreklam på webben m.m.) på olika digitala plattformar. Jag har god kunskap om vad som driver försäljning av spel via digitala kanaler och har genom mina insatser skapat mer-

värde för mina arbetsgivare.

Kunskap om hur en webbplats/webbtjänst drivs för att bli framgångsrik

Jag har deltagit i lanseringen och uppbyggnaden av två stora svenska webbplatser. Cherry-företagens spelportal svenskaspel.se hade just öppnats för spel då jag anslöt och jag var ansvarig produktägare för de turspel som lanserades under min tid på bolaget. Jag lanserade 2007 ESPN:s svenska webbplats ESPN.se, i detta fall så var jag projektledare för lanseringen samt även under ett år ställföreträdande redaktör för sajten. I mitt projektledarskap för den senare lanseringen ingick rekrytering av redaktion, samarbete med mediabyrå och partner ansvarig för SEO och SEM, upprättande av marknadsplan samt framtagande av plan för hur trafik tillväxt skulle ske. Båda dessa projekt har givit mig unik kunskap om hur en webbplats ska skötas för att bli kommersiellt framgångsrik.

Kultur

Erfarenhet av att jobba med små ekonomiska resurser med effekt som ledord

Jag har under mina senaste jobb tvingats jobba med strama ekonomiska tyglar men ändå mot högt uppsatta mål. Jag har lärt mig att alltid tvingas "vända på slantarna" samt att försöka hitta smarta lösningar för att ändå maximera effekten av våra aktiviteter. I vissa fall har det funnits etablerade system för mätning av effekt (MMS, KIA etc.) men i vissa fall har jag själv fått ta fram (fokusgrupper, svarspanel) eller köpa specialdesignade undersökningar för att utröna vad effekten av en viss marknadsaktivitet blev.

Erfarenhet av att jobba i ett internationellt företag mot ett starkt huvudkontor

Att jobba på ett satellitföretag men med rapporteringsansvar gentemot ett huvudkontor ställer krav på god kännedom om den rådande företagskulturen men även ett visst mått av känsla för den internpolitik som råder. Jag har under min tid på Boxer men även på ESPN löpande fått rapportera om "min" avdelnings verksamhet men även fått ta till mig och "tolka" instruktioner från huvudkontoret. Mina ESPN-år har exempelvis givit mig god kunskap om hur man på bästa sätt skapar allianser och "supportrar" på huvudkontoret vilka i sin tur hjälpt mig att synliggöra mina insatser inom företaget. I tillägg till detta har jag givetvis kraftigt förbättrat mina kunskaper i engelska och franska.

Erfarenhet av att jobba med olika nordiska affärskulturer

Under tiden på Boxer samt på ESPN har jag kommit mycket i kontakt med de finska, norska och danska sätten att göra affärer. Under Boxer-tiden var jag delaktig i många projekt kopplade till de olika nordiska kundservice-enheterna medan jag som marknadschef på ESPN fått jobba mycket mot externa parter såsom distributörer, media- och PR-byråer, idrottsförbund samt företag. Även om vi till stora delar tänker lika i Sverige, Norge, Danmark och Finland så har jag lärt mig att identifiera skillnaderna men även att använda dem till min fördel. I diskussion med danskar så måste man exempelvis ta för sig mer och vara rak och tydlig i kommunikationen, medan norrmän är mer inlyssnande och likt oss svenskar söker konsensus.

Företag i kris

Ledarskap i svåra och utsatta situationer är något jag fick lära mig mer om under min utbildning till reservofficer i armén men jag har även tränats i att hantera kris-situationer då jag var på ESPN. I början av 2007 fick vi på ESPN reda på att vi skulle förlora vår analoga distribution hos den svenska kabeloperatören TransitTV, något som över en natt skulle göra att vår räckvidd halverades. Som marknadschef fick jag, tillsammans med vår vd, ta fram en krisplan för hur vi skulle agera, inklude-rat lobbying, marknadsföring, press- och PR-aktiviteter samt kommunikation med TransitTV. Vi lyckades tyvärr inte rädda kvar den analoga distributionen men satte tillräcklig press på TransitTV för att få till ett mycket bra digitalt avtal vilket gav oss klart mer pengar än vad det analoga dito tidigare hade gjort.

Företag i negativ utveckling

ESPN har sedan händelsen med TransitTV 2007 befunnit sig i en negativ spiral. Som internationell aktör på en sporträttighetsmarknad där rättigheter alltmer säljs lokalt och till allt högre priser har vi svårt att hävda oss. Som marknadschef och projekt-ledare på marknadsavdelningen så har jag ofta fått stå i skottgluggen för minskat tittande på kanalen, något som dock varit en naturlig följd av "TransitTV-tappet" samt faktorerna ovan. Jag har under denna tid lärt mig att, trots att många kurvor pekat nedåt, kunna plocka ut de positiva bitarna och trenderna och framhålla dessa framför de negativa. Detta har dels skapat en bättre atmosfär internt men även gi-vit oss bra extern PR inom områden där vi normalt sett inte tidigare vunnit några stora segrar.

Sammanställningen ovan skulle säkerligen ha kunnat göras längre men jag nöjer mig med dessa egenskaper då de är de mest utmärkande. Totalt sett ger denna sam-manställning mig ett antal USP:ar som kan föras fram vid relevanta ansökningar där dessa kan matchas mot kraven.

SWOT

Utifrån ovan har jag upprättat följande SWOT i syfte att tydliggöra vilka styrkor som är viktigast, jag har även försökt peka på några svaga punkter vilka jag bör vara beredd att bemöta i en eventuell intervju.

<p>Strengths Analytisk Stora nätverk En ledare Expertis</p>	<p>Opportunities Vill ha utmaningar Kan tänka nytt/brett Tydlig inriktning</p>
<p>Threats Ej just nu i chefsroll Är inte helt flyttbar För "smal" (media)</p>	<p>Weaknesses Ingen "säljare" Obekväma beslut Ibland lite för snäll</p>

Styrkor

Min *analytiska förmåga* kan inte underskattas, jag har ett starkt *strategiskt* tänk och är bra på att omvandla och tolka en faktisk marknadssituation till framtida strategier och konkreta aktiviteter utifrån detta i exempelvis en marknadsplan. Jag ser mig som *en ledare*, jag tycker om att inspirera och tror mig också ha en bra balans mellan gruppens väl och ve och att vi uppnår de mål vi fått. Mitt *nätverk* inom sportbranschen erbjuder mycket bra ingångar och jag bär samtidigt med mig värdefull *expertis* i form av exempelvis god kunskap om att driva webbplatser samt att jobba med nya teknikplattformar.

Svagheter

Jag är marknadsförare men *ingen renodlad SÄLJARE*, detta innebär att jag kan prata för och saluföra min produkt men jag "går inte över lik" för att sälja till ett bra pris, ett rent säljjobb finns det sålunda andra som gör bättre. Jag har också förbättringspotential i att sälja in mig själv och det jag gör, exempelvis på ett företag. Jag kan ibland känna oro för *obehagliga beslut* som exempelvis att lämna ett negativt besked till någon. Ibland kan jag vara lite för *snäll* och för lite "buffelaktig"; exempelvis i en förhandlingssituation.

Möjligheter

Bland möjligheterna inför nytt jobb återfinns det faktum att jag, efter en tid med undermåliga *utmaningar*, nu törstar efter sådana. Vid snart 40 år fyllda är jag inte främmande för att *tänka nytt och brett*, å andra sidan så har jag en *tydlig inriktning* baserat på mina tidigare yrkesval.

Hot

Det faktum att jag *just nu inte innehar en chefsroll* kan ligga mig i fatet då jag nu återger mig ut på jakt efter en sådan position. Som nybliven familjefar kan jag heller *inte flytta på mig hursomhelst* vilket några av mina konkurrenter eventuellt kan. Slutligen så kan min tydliga inriktning mot media och sport vara en nackdel då jag kan upplevas som en aning *smal* på marknaden.

Mål

Det kortsiktiga målet är att upprätta samt följa en plan för hur det långsiktiga målet ska kunna uppnås.

Det långsiktiga målet är att jag ska ha skrivit under et kontrakt för en ny tillsvidareanställning som ska vara motiverande och utmanande för mig senast den 15 maj.

Segmentering och positionering

Segmentering går normalt ut på att identifiera hur marknaden är uppdelad samt vad som är signifikativt för de olika delarna – segmenten.

Positionering innebär att man väljer hur man ska anpassa sitt "erbjudande".



Segmentering av marknaden

Min marknad kan segmenteras på lite olika sätt, jag kan se följande indelningar:

- ▶ **Bransch** (media, sport, spel, management)
- ▶ **Typ av arbetsgivare** (statligt, halvstatligt, privat, eget företag)
- ▶ **Roll** (marknadschef, VD, projektledare)

Positionering på bransch

Följande branscher tror jag kan vara tänkbara mål för mig i min framtida karriär:

Media:

- ▶ Eter-media (radio och TV) – exempel TV 4, MTG, Canal Digital, Sveriges Radio
- ▶ Internet – ex. MSN, aftonbladet.se, Svenska Fans.com
- ▶ Övriga media – ex. Clear Channel
- ▶ Media-rådgivare – ex. Carat, Mediaedge

Sport:

- ▶ Idrottsförbund/sammanslutning – ex. RF, SOK, Svenska Fotbollsförbundet, Hockeyligan
- ▶ Event – ex. Vasaloppet, VM Falun 2015
- ▶ Anläggning – ex. Stockholm Globe Arena, Friends Arena, Kungliga Tennishallen
- ▶ Konsult – ex. managementbolag, agent, rättigheter etc.
- ▶ Detaljist – ex. Stadium, XXL
- ▶ Producent – ex. Craft, Adidas, Nike
- ▶ Äventyr – ex. eget företag

Spel:

- ▶ Försäljare av spel – ex. Unibet, Expekt, Cherry-företagen
- ▶ Producent av spel – ex. NetEntertainment, Boss Media

Management:

- ▶ Konsult – ex. UGL-instruktör, managementkonsult, coach

Positionering på typ av arbetsgivare

Följande typ av arbetsgivare känner jag kan vara aktuella för mig:

- ▶ Större privat företag eller halvstatligt företag där kreativitet ändå ryms.
- ▶ Mindre privat företag.
- ▶ Egenstartat företag (ensam eller med några andra).

Följande typ av arbetsgivare är inte aktuella för mig:

- ▶ Större privata företag eller halvstatliga företag med alltför hård styrning och långa ledtider från beslut till genomförande.
- ▶ Helstatligt ägda företag.

Positionering på position

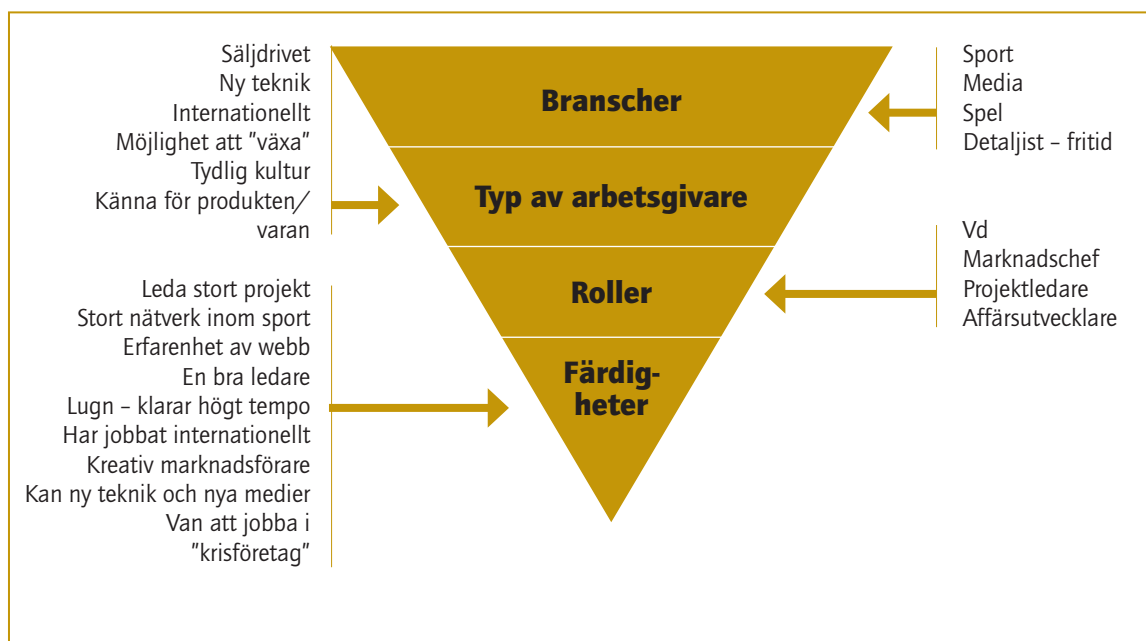
Följande positioner känns aktuella för mig i nuläget:

- ▶ **VD** i mindre eller mellanstort företag (kan även vara egendrivet).
- ▶ **Marknadschef** i mellanstort eller stort företag.
- ▶ **Projektledare** i stort företag med utökat ansvar samt goda möjligheter till utveckling.
- ▶ **Affärsutvecklare** i stort företag med utökat ansvar samt goda möjligheter till utveckling.

Positioner på lägre nivåer än ovan nämnda är inte aktuella i nuläget.

Värdepyramiden och förslag till hisstal

För att tydliggöra min föreslagna positionering mot mina starka sidor (erfarenheter) så kan jag ställa upp följande figur, "värdepyramid" med vidhängande värden.



Utifrån denna pyramid så är det sedan relativt enkelt att skapa så kallade hisstal. Ett hisstal kombinerar exempelvis en bransch med en typ av arbetsgivare och en eller flera färdigheter till en enhet som sedan kan utgöra en grund i exempelvis en jobbsökan.

Ett exempel på ett hisstal kan exempelvis vara:

"Mitt mål är att jobba som marknadschef i ett säljdrivet mediaföretag där jag kan ha nytta av mitt starka nätverk inom sportvärlden."

Ett hisstal behöver inte innefatta samtliga "våningar" i pyramiden men åtminstone tre av fyra bör ingå.

Nedan följer förslag till hisstal:

Hisstal 1:

"Jag ser mig själv i en roll som VD för ett litet företag inom sportbranschen där jag kan få nytta av mitt starka nätverk och där jag verkligen känner för produkten/tjänsten som företaget tillhandahåller."

Hisstal 2:

"Jag tror mig i framtiden jobba som marknadschef i ett kulturstarkt medieföretag där jag kan dra nytta av mina erfarenheter av att jobba internationellt."

Hisstal 3:

"Jag ser mig själv i en framtida roll som affärsutvecklare i ett medieföretag där jag kan växa och där jag kan dra nytta av min kreativitet."

Hisstal 4:

"I framtiden ser jag mig själv i en marknadschefsroll i ett företag kopplat till sportindustrin. Företaget jobbar mycket med ny teknik vilket gör att jag kan dra nytta av mina erfarenheter inom webb och andra nya medier-plattformar."

Hisstal 5:

"Jag ser mig i en framtida roll i ett medieföretag där jag, som projektledare har en fri roll att driva stora och intressanta projekt. Det finns goda möjligheter att växa inom bolaget."

Ovan föreslagna hisstal kan komma att utökas och ska ses som exempel.

Strategier

Utifrån ovan gjorda förarbete så är det nu dags att bestämma strategier i syfte att nå de uppsatta målen. Jag väljer att dela upp strategierna i följande huvudområden:

- ▶ Skanna av befintliga nätverk och databaser.
- ▶ Kontakta headhunters.
- ▶ Skicka in spontanansökningar.
- ▶ Skicka in löpande ansökningar på annonser.
- ▶ Övrigt.

Skanna av befintliga nätverk och databaser

Det finns ett antal nätverk och databaser på internet där man, genom enkla handgrepp kan göra sig synlig och sökbar. Jag finns redan med i ett antal av dessa men måste återaktiveras.

Exempel på nätverk och jobsökarmotorer som bör och ska gås igenom:

- ▶ LinkedIn
- ▶ Facebook
- ▶ Monster
- ▶ Workey
- ▶ Jobsafari

I samtliga av dessa nätverk bör följande göras:

- ▶ Uppdatera till komplett profil samt understryka tillgängligheten.
- ▶ Addera flera kontakter genom sökning.
- ▶ Löpande uppdatera profil så att denna kommer högt upp i sökningar.

Mitt personliga nätverk ska heller inte underskattas, här gäller det att uppdatera detta på min status samt "fiska" efter möjliga jobb. Detta kan ske via luncher eller möten men även via telefonsamtal.

Följande aktiviteter bör tas med i planen:

- ▶ Göra en sammanställning av mitt personliga nätverk inklusive kontakter och vilka företag dessa jobbar på.
- ▶ Kontakta samtliga i mitt personliga nätverk, antingen via e-post eller via direkt möte och uppdatera dessa om att jag söker jobb och är intresserad av möjligheter som kan dyka upp.

Kontakta headhunters

Att vara "top of mind" hos viktiga headhunters är mycket viktigt, många jobb hamnar över huvudtaget inte på annons eller ens på rekryterarnas webbplatser. Att ha goda relationer med samt löpande underhålla relationen med ett antal rekryterare är en viktig aktivitet i min plan.

I syfte att bygga upp ett starkt nätverk bland rekryterarna så måste jag göra följande:

- ▶ Välja ut 15 företag som är starka inom dessa branscher.
- ▶ Kontakta dessa och få tag i "rätt" kontaktperson.
- ▶ Skicka över cv för påseende till kontaktperson.
- ▶ Boka ett första möte med kontaktperson.
- ▶ Därefter, med jämna mellanrum, hålla kontakten med kontaktpersonen.

Skicka in spontanansökningar

Spontanansökningar till företag inom mina "segment" kan vara ett sätt att "få in en fot". Många företag sparar spontan-cv:n och plockar fram dessa när en rekrytering ska göras.

- ▶ Välja ut 15 företag inom branscherna **media** och **sport** samt 10 företag inom branscherna **spel** och **management**.
- ▶ Ta reda på relevant kontaktperson inom respektive företag.
- ▶ Skicka cv samt brev till respektive företag.
- ▶ Följ upp med telefonsamtal en vecka efter att cv skickats.

Skicka in löpande ansökningar på annonser

Platsannonser dyker löpande upp i de största tidningarna men också på webben. Här gäller det att hålla utkik och selektera ut vilka annonser som bör besvaras men också lägga tid på att sammanställa ett insäljande följebrev som kan sticka ut ur mängden. Varje ansökan bör föregås av ett samtal kring den utökade tjänstens innehåll och krav samt ett uppföljande samtal kring hur ansökan tagits emot.

Här har jag identifierat följande att göra:

- ▶ Löpande skanna av jobbsökarsajter samt de stora dagstidningarnas (DN:s och Svenska Dagbladets) jobb-sajter.
- ▶ I de fall en ansökan kan anses intressant, ringa ett samtal till rekryteraren och förhöra mig om tjänsten samt om vilka krav som är viktigast.
- ▶ Sammanställa ett följebrev som matchar kraven utifrån "hisstals-modellen" samt skicka ansökan.
- ▶ Följa upp med ett telefonsamtal till rekryteraren senast en vecka efter att ansökan skickats.

Det är svårt att sätta kvantitetstal på hur många ansökningar som ska skickas, här gäller att kvalitet går före kvantitet.

Övrigt

Övriga aktiviteter kan vara deltagande i seminarier, jobbmässor, temadagar och så vidare, övriga aktiviteter kan också tillkomma efter hand.

Plan för implementering

I en plan för implementering tidssätter jag ovannämnda strategier och aktiviteter, detta gör det enkelt att såväl genomföra som att följa upp jobbet vilket förhoppningsvis tar mig ytterligare lite närmare målet.

Planens implementering inleds den 5 januari och sträcker sig fram till den 15 maj .

Efter den 15 april så sker ytterligare avstämning mot målen, om nödvändigt så bör då en ny plan ställas upp.

Övergripande strategi	Aktivitet	Klart senast
Skanna av bef. nätverk och databaser	Uppdatera samtliga webb-nätverk med relevant info	15-jan
	Addera ytterligare relevanta kontakter i webb-nätverket	15-jan
	Kartlägg det personliga nätverket	15-jan
Kontakta headhunters	Välj ut relevanta företag och boka möte med kontaktpersoner	15-jan
Skanna av bef. nätverk och databaser	Kontakta samtliga i mitt nätverk	31-jan
Kontakta headhunters	Ha möte med minst 5 headhunters samt prata med ytterligare 5 st.	31-jan
Skicka spontanansökningar	Välj ut relevanta företag och personer vilka ska få spontanansökningar	31-jan
Statusuppdatering - avstämning mot plan		31-jan
Kontakta headhunters	Ha pratat med ytterligare 5 headhunters	15-feb
Skicka spontanansökningar	Ha skickat ut spontanansökningar till 15 företag	15-feb
Kontakta headhunters	Ha mött ytterligare 5 headhunters	28-feb
Statusuppdatering - avstämning mot plan		28-jan
Skickat in spontanansökningar	Ha skickat ut spontanansökningar till ytterligare 30 företag företag	15-mars
Kontakta headhunters	Ha mött ytterligare 5 headhunters	31-mars
Statusuppdatering - avstämning mot plan		31-mars
Skickat in spontanansökningar	Ha skickat ut spontanansökningar till resterande företag	15-april
Skickat in löpande ansökningar på annons	Skanna och skicka in löpande utifrån vad som blir tillgängligt	hela våren

Bilaga 4. Ansökan på annons

Försäkringsverket Stockholm, Stockholms län

Ansökan om tjänsten som handläggare

Diarienummer 130621-2011

Jag anmäler, med denna ansökan, mitt intresse för tjänsten som handläggare på Försäkringsverket i Stockholm.

Sedan tio år tillbaka har jag arbetat med försäkringsutredningar på FSK Försäkring. Merparten av denna tid har jag utrett och handlagt försäkringsärenden inom Grundtrygghetsförsäkringen (GTF). I min strävan att alltid bredda och fördjupa mitt yrkeskunnande ser jag den aktuella tjänsten som en mycket intressant utmaning.

I mitt arbete har jag ofta använt mig av handlingar från Försäkringsverket när jag utrett och beslutat om kompletterande ersättningar enligt villkoren för försäkringarna och tror därför att jag har goda förutsättningar att snabbt komma in i det nya arbetet.

Jag har en god förmåga att tolka och förhålla mig till de regelverk, villkor, lagar med mera som styr försäkringen och jag har därför kunnat motivera och kommunicera beslut på ett övertygande sätt. Jag har en gedigen vana att bemöta försäkrade i svåra situationer. 2006–2008 var jag uttagen till att medverka i ett projekt med hantering av missnöjesärenden. Arbetet avsåg avarbetning av köerna för prövning i GTF-nämnden och att komma till avslut i knepiga ärenden.

De två senaste åren har jag, tillsammans med en kollega och företagets kvalitetscontroller, varit ansvarig för att genomföra utredningar avseende kvaliteten på handläggningen av skadeärenden inom de försäkringsprodukter som FSK Försäkring administrerar. Arbetet har omfattat att planera, leda och genomföra kvalitetsgranskningar, analysera resultat, skriva rapporter och rekommendera kvalitetshöjande åtgärder där så behövs och att lämna klartecken när allt fungerar väl.

Jag har en akademisk bakgrund som grundskollärare med inriktning bland annat mot samhällskunskap och anser att god omvärldskunskap är viktig för god verksamhetsförståelse.

Mina pedagogiska och kommunikativa förmågor har kommit till nytta i många olika sammanhang men främst i kontakten med våra försäkrade. Jag har även varit interntlärare och haft informatörsuppdrag. Jag är bra på att arbeta enskilt men sporras och trivs med att arbeta tillsammans med andra engagerade medarbetare mot bestämda mål. Jag har god datorvana och körkort.

Jag hoppas att jag kan kallas till en intervju för tjänsten.

Med vänliga hälsningar Anders Andersson

Cv för Anders Andersson

Mål

Mitt mål är, i första hand, att fortsätta att utvecklas i arbeten med utredning/kvalificerad handläggning. Jag vill gärna arbeta inom offentlig förvaltning eller i företag och idéburna organisationer där samhällsnytta, i vid bemärkelse, finns på agendan.

Kompetensprofil

Jag har ca tio års erfarenhet av utrednings- och kvalificerat handläggningsarbete och har därigenom stor vana att tolka och förhålla mig till olika typer av regelverk (lagar, avtal, villkor) samt en välutvecklad förmåga att analysera och värdera omfattande utredningsunderlag inför beslut.

Jag har lärarutbildning och erfarenhet av utbildning och informatörsuppdrag och har en gedigen förmåga att kommunicera muntligt på ett vänligt och övertygande sätt. Jag är en god skribent och är van att göra sammanställningar och rapporter.

Jag drivs av att bidra till att verksamheten når sina mål och levererar med kvalitet. Jag är nyfiken och tycker om att bredda mina kunskaper och kompetens. Jag har projektvana och erfarenhet av att leda, planera och strukturera arbetet i grupper om 3–10 medarbetare och jag tycker om att samarbeta i lag mot fastställda mål.

Arbetslivserfarenhet

Avdelningen för uppföljning och utveckling, FSK Försäkring, X-näs

2008-10 – 2013-02 Ansvar: planera, leda och genomföra uppföljningar av handläggningen av försäkringsärenden

- tid- och resursplanera inför olika uppdrag- ta fram statistiskt relevanta utredningsunderlag ur databaserna tillsammans med statistiker- ärendegranskning/insamling av resultat- analys av resultat och identifiering av risker och brister- rapportskrivning till berörda chefer med rekommendationer om ev. åtgärder- utveckla, kriterier, metoder och verktyg för granskning/kvalitetsuppföljning- mätning av processer och utveckling av rutiner för attester och loggning i handläggningssystemen.

Uppdragen utfördes i projektliknande form och omfattade mellan 3 -10 medarbetare beroende på utredningens storlek och varade från några veckor till flera månader.

Handläggare besvärsavdelningen, FSK Försäkring, X-näs 2006-08 – 2008-09

- utreda och kvalitetssäkra besvärsärenden- reda ut missförstånd och klarlägga oklarheter med försäkrade och ombud- sammanställa och kommunicera promemorior med underlag för beslut och överklagan- vidarebefordra pm till föredragande/nämnd för avgörande- avarbetning av kundkön för nämndsprövning- stödjande granskningsprojekt med granskning av ärenden från Trygghetsförsäkringen.

Arbetet under perioden utfördes inom ett projekt. Målsättningen var att effektivisera processen för hantering av besvärsärenden. I projektarbetet ingick att analysera

handläggningsprocessen, åtgärder för att förkorta ledtider för olika moment i hanteringen, avarbeta kundkön samt att genomföra kvalitativa förbättringar gällande hantering av kundkontakter, beslutsmotiveringar mm.

Skadereglerare, FSK Försäkring, X-näs 2000-10 – 2006-07. Utreda, bedöma och fatta beslut om rätten till ersättning enl. villkor. Informera om försäkringen för externa kunder. Vara internlärare vid olika uppdrag. Medverka vid certifiering.

Grundskollärare, Dalsskolan/Bäckskola, X-näs 1999-01 – 2000-05. Undervisning för elever på mellan- och högstadiet i samhällsorienterande ämnen.

Vårdbiträde, X Läns Landsting och X-näs kommun 1987–1993, 2000. Sedvanliga arbetsuppgifter som vårdbiträde inom långvård, åldringsvård och rehabilitering.

Utbildning och kurser

Grundskolläraryrket 4–9 Lärarhögskolan, Uppsala Universitet 1994-09 – 1999-03. Inriktning mellan- och högstadiet, samhällsorienterande ämnen. Examensuppsats, analys av elevarbeten inför betygsättning.

Befattningsutbildningar, FSK Försäkring, X-näs 2000-10 – 2010, ett femtiotal. Produktutbildningar, Försäkringsmedicin, Skadeståndsrätt, Sociallagstiftning, Utredningsmetodik, IT, Handledar- och Lärarträning.

Föreningsuppdrag Ordförande i X-näs fiskevattenförening vid fler tillfällen under 2000–2009. Revisor i musikföreningen WSJ, 2005–2010. Ledamot i musikföreningen WSJ –2012.

Språkkunskaper

Svenska, modersmål flytande. Engelska goda.

Datorvana

God förmåga att hantera de vanliga programmen i Officepaketet. Arbetat tio år i olika datorbaserade handläggningsystem. Var 2005 lärare vid införande av nytt handläggningsystem och därefter användarrepresentant för frågor. Viss erfarenhet av att använda företagets egenutvecklade statistikbehandlingsprogram.

Personligt Jag är 43 år och bor i X-näs tillsammans med min dotter som är 15 år. Största intresset, vid sidan av dottern, är att spela musik (pop, rock, jazz och blues) i olika musikgrupper. Tycker mycket om friluftsliv och att vara ute i naturen. Försöker även att se SSFF:s hemmamatcher på Vallen. Följer med i nyhetsflöde och samhällsdebatt i dagstidningar.

Övriga meriter B körkort. Vårdbiträdesutbildad.

Referenser Lämnas på begäran.

Bilaga 5. Spontanbrev

Exempel 1. Spontanansökan: "Rådgivare/Jobbcoach"

Hej!

Med erfarenhet som jobbcoach, personalledning, kvalificerat utredningsarbete, marknadsföring och försäljning och en kandidatexamen som beteendevetare, tror jag mig vara en tänkbar medarbetare som rådgivare/jobbcoach hos Trygghetsrådet/ Trygghetsstiftelsen. Jag har erfarenhet från tjänstesektorn i näringslivet såväl som kommunal, statlig och kooperativ verksamhet.

I dag arbetar jag på Jobbarenan som jobbcoach. Mitt arbete handlar om att coacha människor till arbete som i dag lever på försörjningsstöd. Arbetet innebär samverkan och samarbete med nätverket kring personen, såsom socialtjänst, arbetsförmedling och andra professionella. Jag trivs bra i rollen som jobbcoach. Det beror framför allt på alla samtal med människor, att jag då kan ge mitt stöd som genererar positiva inslag i deras liv. Att motivera människor som är arbetslösa och bidragsberoende till att ta ansvar för sin livssituation för att åstadkomma förändring är ett mycket viktigt inslag i mitt dagliga arbete. Det ställer stora krav på mig att anpassa mitt arbetssätt och insatser utifrån den enskilde individen.

Jag ansvarar för och genomför workshops, seminarier och föreläsningar.

Jag har god erfarenhet och är förtrogen med att arbeta med planering. Jag upprättar alltid jobbplaner vilka ska leda till olika aktiviteter som jag samordnar, sedan följs planen upp kontinuerligt i coachsamtal, dokumentation är en stor och viktig del av arbetet.

Jag har under mitt yrkesliv lärt mig att vara noggrann och att lösa nyuppkomna problem, oftast under tidspress. Flexibilitet är en av mina styrkor, jag trivs i arbeten där förändring och varierande arbetsuppgifter står högt på agendan. Jag har god samarbetsförmåga. Jag har alltid arbetat mål- och resultatinkänt, det är ett bra arbetssätt då det alltid går att mäta och utvärdera om man arbetar rätt för att uppnå målen. Jag har god vana att stå inför stora grupper människor och prata, vilket jag också trivs med. Min kommunikativa förmåga är god, jag har lätt att nå ut med mitt budskap på ett tydligt sätt. Att bemöta människor respektfullt är oerhört viktigt för mig.

Jag tycker samhällets satsning på jobbcoacher är mycket bra! Efter att ha varit med och startat upp Jobbarenan och arbetat här sedan 1/1 2009 så vet jag att vi lyckats överträffa allas förväntningar med att hjälpa människor till självförsörjning. Att verkligen satsa på att hjälpa människor som inte har lyckats komma in på arbetsmarknaden utan uppbär försörjningsstöd ÄR en framgångsrik metod. Både för individen och samhället.

Exempel 2. Spontanansökan bemanningsföretag

Denna person hade ett stort intresse för såväl ledarskap, människor och affärer. Genom en gedigen omvärldsanalys kom han fram till att bemanningsföretagen vore intressanta som arbetsgivare. Han valde ut två större aktörer och fyra mindre aktörer. Brevet nedan är till de mindre aktörerna. Två företag hörde av sig, innan han hann följa upp, och kallade honom på intervju. Fyra veckor senare var han anställd. Tur var det inte då han faktiskt gjorde något. Det var dock en mycket bra "timing" då det fanns ett reellt behov precis då spontanansökan kom.

Hej,

Jag heter Lars Eklund och söker en tjänst som försäljningschef eller säljande konsultchef antingen på heltid eller som interimsuppdrag. Jag kommer bäst till min rätt då arbetet innehåller mycket kundkontakt och jag får följande ansvar och uppgifter i min roll:

- Fokus på att öka kundens upplevda kundvärde/nytta
- Styra en matris av kontakter (kundteam eller anställda) mot kunden, uppdragen och de uppsatta målen
- Fördjupa relationen med de viktigaste personerna ute hos kund
- Ständigt hitta nya kontaktpersoner ute hos kund.

Den huvudsakliga anledningen till att jag söker mig till er är att jag vill fortsätta förena affärer och arbeta människor. Jag ser mig själv som god människokännare, en bra lyssnare och har en stor säljande förmåga. Detta skapar en bra kombination för att arbeta antingen i en säljande konsultchefsroll eller i en mer säljande tjänst.

Jag har lång erfarenhet av kvalificerad tjänsteförsäljning i ett antal olika roller: Produktchef, KAM, försäljningschef och säljare. Det sista två åren har jag bedrivit konsultverksamhet inom säljutveckling, ledarutveckling och teamutveckling. Jag har därför en vana av att bygga långvariga relationer med beslutsfattare på alla nivåer och har stor förhandlingsvana med mycket goda resultat.

Som grund har jag en bred akademisk examen. Mina studier består till stor del av ekonomi, ledarskap och organisationsutveckling.

Undertecknad hoppas att detta brev väckt ert intresse. Jag kommer följa upp detta inom en nära framtid. Har ni frågor eller fundering dessförinnan ta gärna kontakt med mig!

Bifogar cv

Vänliga hälsningar

Lars Eklund

Cv

Lars Eklund

Aspvreten 12

123 45 VÄSTERFÄRNEBO

070 – 77 77 777

lars eklund@gmail.se

Främsta kompetenser

Försäljning: Min långa erfarenhet av försäljning har gett mig förmågan att bygga goda relationer på alla nivåer i företag samt stor förhandlingsvana. Min karriär inom försäljning och marknad innebär också att jag har en bred och djup kunskap om svenskt näringsliv.

Ledarskap: Alla mina yrkesroller, de sista 12 åren, har involverat ledarskap i olika former. Jag har ansvarat för att bygga och coacha kundteam med säljare och andra kompetenser för att fördjupa och utveckla affärer. Jag har utformat budget/mål och haft personalansvar.

Coaching: Mina yrkesroller har involverat ett coachande förhållningssätt som utvecklats över tid. Jag har utvecklat en mycket god personkännedom och jag har ett genuint och starkt intresse för människor. Utöver detta är jag ICF certifierad coach (International Coaching Federation).

Uppdrag

Mountainhammer AB, Konsult

2010-01 – ff

Konsultverksamhet där jag arbetar med framför allt team- och ledningsgruppsutveckling. Stort fokus på personligt ledarskap och säljutveckling. Konsultarbetet utförs både mot grupper/team och i individuella utvecklingsprogram. Exempel på kunder är Netflix, Gota Finans, Spotify, Aragon Fondkommission, Åkersberga Trä & Bygg. Gemensamt för dessa uppdrag är att följande resultat har uppnåtts: Tydligare kommunikation i alla led, än mer motiverade medarbetare, ökad kännedom om sig själv och sina medarbetare, effektivare möten samt ökad försäljning.

Anställningar

Produktchef, Post AB

2007-05 – 2009-12

Ansvarat för att utveckla, driva, förvalta och avveckla produkter och koncept inom Postserviceaffären. Resultatet under min tid är att produktområdet stärkts. Har klarat budgetmål samt att produkternas image har stärkts på marknaden. Min budget låg som mest på ca 20 MSEK.

Vik. chef KAM, Post AB

2006-03 – 2007-04

Vikarierande chef för en grupp om 4 Key Account Managers med ansvar för segmenten industri och internationella företag.

KAM, Post AB**2001-01 – 2007-04**

Key Account Manager (KAM) för Posts tre (3) största kunder inom segmentet finans. Ansvarade för att bygga och coacha kundteam med specialiserade säljare, regionala säljare och andra kompetenser för att fördjupa och utveckla affären kring dessa kunder. Överträffade mina budgetmål i de flesta sammanhang.

Marknadsansvarig, BRIC**1997-09 – 2000-12**

BRIC är ett av Mellansveriges ledande utbildningsföretag där jag ansvarade för att initiera, planera och genomföra kampanjer och kundarrangemang. Som mest omsatte företaget ca 50 MSEK. Ansvarade också för att starta upp utbildningsfilialer på några orter. Ansvarade också för ansökningar till Skolverket och andra instanser för att få friskolestatus.

Akademisk utbildning

Företagsekonomi 60p, nationalekonomi 40p samt 20p sociologi. Högskolan i Örebro & Mälardalen (1994–1997).

Urval av kortare utbildningar

Har också läst kortare kurser de sista åren inom ämnen som ledarskap, retorik och socialpsykologi.

Interna utbildningar (1997–2009). Ett antal för arbetet nödvändiga utbildningar/kurser, såsom konflikthantering, krishantering, rehabilitering, mediaträning, affärer & change management, vision och kommunikation, KAM, informationssäkerhet, arbetsmiljöutbildning, ISO 9001 & 14001, Utmärkelsen Svensk Kvalitet. Certifierad coach enligt ICF:s definition år 2009.

Språkkunskaper

Goda kunskaper i engelska vilket också var koncernspråk de sista åren.

IT-kunskaper

Mycket goda kunskaper i Excel. Van användare av olika statistikprogram. Har tidigare programmerat hjälpligt i C++. Stort intresse för all ny teknik. Arbetat dagligen med affärssystemet SAP.

Övrigt

På fritiden trivs jag lika bra i skidbacken, motionsspåret som i gymmet eller på tennisplan. Är aktiv som ledare och ordförande inom Aspvreten gymnastikförening. Har två söner födda -99 och -04.

Referenser

Lämnas vid önskemål.



INTERVJUER

Personalchef

I de strategiska rekryteringar (ge gärna exempel på typ av tjänst) du varit inblandad i, hur har du gått tillväga?

Jag har ansvarat för samtliga tillsättningar av företagsledande tjänster hos oss de senaste åren. Vi har bland annat tillsatt chefer för kapitalförvaltning, försäkringsverksamhet och IT. Det som är gemensamt för alla är att det har varit efterträdarrekryteringar på grund av pensionering och att vi inte i något fall har haft någon given kandidat internt.

En annan gemensam nämnare för samtliga tjänster är att i samband med rekryteringarna så har kraven på kompetens markant utvecklats och skärpts, vilket kanske inte är en så ovanlig åtgärd i samband med tillsättning av nya spelare. (Ibland är det lättare att tillsätta nya spelare än att utveckla befintliga.)

Eftersom vi inte i något fall haft någon given intern kandidat så har vi i samtliga fall använt oss av en extern rekryteringspartner (headhunter genom search). Vid val av rekryteringspartner har vi kontaktat ett antal olika, oftast minst tre, för att be dem beskriva just deras förmåga att vara rätt för den specifika rekryteringen. Baserat på ett eget utvecklat bedömningssystem har vi därefter fastställt vilken partner vi vill använda oss av.

Nästa steg är framtagande av kravprofil. Det är ett kritiskt viktigt moment som vi lägger ned mycket energi på. Kravprofilen tas till största delen fram genom 360 gradersintervjuer med underställda, kollegor och vd/styrelse och andra nyckelpersoner. För att få en oberoende och neutral bild av kraven så hålls intervjuerna av kontaktpersonen på rekryteringsföretaget. Slutlig sammanställd kravprofil stäms sedan av med vd och HR-chef för eventuella kompletteringar innan processen att hitta kandidater startar.

Genom att involvera många intressenter i kravprofilsarbetet tror vi oss vinna flera fördelar. Inte bara viktig fakta men även nödvändig involvering av och information till berörda som får ny chef/kollega.

Genomförandet av kandidaturval sker oftast enligt klassiskt snitt där rekryteraren tar fram en "long list" som i samverkan med oss bantas till en "short list". Här vägs både faktiska meriter mot en bedömning om matchning av person mot oss som företag, kultur (som slutligen alltid är avgörande).

Vi har inte använt oss av explicita färdighets- eller personlighetstester i dessa rekryteringar. Vi har däremot låtit djupintervjua kandidaterna och vi tror oss därigenom erhålla likvärdig information. Vår tro i dessa rekryteringar har också varit att kandidater på den här nivån torde ha vad som krävs i färdighetsväg.

Med detta sagt så spelar maggropskänslan en mycket stor roll i strategiska rekryteringar. Framgång avgörs av att kunna matcha ambition, person och kompetens mot krav, förväntningar och förutsättningar.

Min erfarenhet av hanteringen av olika uppfattningar om kandidaterna är att vi hanterar detta löpande i processen, bland annat genom framtagandet av en tydlig kravprofil, och att vi på så sätt oftast alltid landar i samsyn om vem vi vill erbjuda anställning.

Vad ser du för fördelar och nackdelar att använda rekryteringsföretag och headhunters jämfört med att göra det "in house"?

Mycket är redan sagt i ovanstående och tilläggas kan att externa rekryterare är bäst på det som de gör och att de alltid har mycket bättre nätverk att hitta lämpliga kandidater ur. Att göra det själv har omedelbara begränsningar vad gäller såväl attraktionsförmåga (det är oftast alltid mer lockande att bli uppringd av en headhunter än det rekryterande företaget) som möjlighet till bättre urval. Även i renodlat interna rekryteringar kan det vara mer fördelaktigt att använda extern hjälp för att minska bias i uppfattning om kandidater.

Vår strategi går i riktningen mot ökad fokus på samarbete med externa partners, mer om detta nedan.

Många organisationer har en formell rekryteringspolicy och sedan finns det en informell där man inte behöver avvakta annons utan kan uppvakta linjeförstärkning direkt. Har du några tankar kring detta?

Gärna flexibilitet men först tydlighet. Jag tror väldigt mycket på frihet under ansvar och pragmatism men detta måste utgå från en gemensam bild över policyer, regler och rutiner, roller och ansvar. En rekrytering handlar inte bara om att tillsätta en ledig tjänst utan lika mycket om att kunna visa på utvecklingsmöjligheter och att företaget har en sund rörlighet. Om alla, chefer, medarbetare och HR, hjälps åt att verka för en god utvecklingsmiljö så leder det till att byte av tjänst och utveckling i karriären blir mer transparent och medarbetaren själv uppmuntras att aktivt söka nya karriärmöjligheter. En löpande god dialog är alltid mycket bättre än att lösa uppkomna konflikter i efterhand. Så av den anledningen tror jag att företaget tjänar på att ha formella styrdokument, såsom policyer, men att tillämpningen är dynamisk med företagets bästa för ögonen.

Sociala medier – hur påverkar dessa rekryteringen och hur viktigt är kandidatens profil på nätet?

Det är lätt att ryckas med i den allmänna euforin som råder inom HR-skrået men framför allt inom kommunikationsområdet vad gäller möjligheterna med sociala medier och profilering med mera. Utan att verka alltför mycket "Ines Uusmann" och verka som bakåtsträvare så har jag en bestämd uppfattning om att ett traditionellt tillvägagångssätt fungerar minst lika bra.

I dagsläget har vi för lite erfarenhet av faktisk rekrytering genom sociala medier för att kunna uttala oss fullt ut. Vårt företag är bara i startgroparna med att använda oss av sociala medier och vi kommer för 2015 att påbörja en större satsning med LinkedIn och Facebook. Planen är att utveckla vårt koncept kring att rekrytera och komplettera med sociala medier snarare än att övergå till dem. Vi kommer också att styra vårt employer brand arbete i högre utsträckning till sociala medier genom så kallade karriärsidor. För kandidater så tror jag att det handlar om att vi som företag hänger med i utvecklingen och syns i såväl traditionella kanaler som i moderna. För oss som arbetsgivare ger det ytterligare kanaler för att hitta bra kandidater.

”Hire for attitude – train for skills” lyder uttrycket, var ligger fokus i dag?

Min uppfattning är att det beror på vem frågan ställs till, till rekryterande chef eller HR. Som jag tidigare nämnt så är det slutligen personen bakom kompetenserna som får jobbet. Som kandidat är en viktig faktor till ny anställning att få möjlighet till fortsatt utveckling och att då komma in i en fullt utvecklad roll är inte lika intressant. Jag tror som sagt att bilderna skiljer sig åt mellan HR och linjen. Vi får ofta intrycket från rekryterande chefer att kompetens väger tyngre och att det är viktigt att man har nödvändig kompetens och gärna lite till, för att inte tappa alltför mycket produktivitet. Från HR:s håll är mitt intryck att vi försöker mana till att våga ta mer risker med kandidater som har rätt inställning till jobbet och företaget men som inte alltid uppfyller kompetenskraven.

Nya generationer med nya värderingar – hur fångar vi upp dem i rekryteringen?

Jag har inga starka åsikter eller tankar i frågan och för egen del är jag osäker på vad det hela handlar om egentligen. Jag är av den uppfattningen att alla företag måste hålla sig uppdaterade kring den allmänna utvecklingen i samhället. Jag läser och tar till mig en hel del forskning och teorier kring generation X, Y och så vidare. Det är lätt att generalisera och skapa epitet om drivkrafter och värderingar för olika generationer. När vi väl anställer så ser jag att motivation och drivkrafter är likartade oavsett ålder, det handlar mer om personliga värderingar som jag ser det. Nu generaliserar jag kanske men jag tror att vi, som arbetsgivare, måste vara på framkant och moderna vad gäller anställningsinnehåll och villkor, utvecklingsmöjligheter med mera för att locka alla generationer och därigenom träffa rätt.

I dag upplever vissa att mellan 35 och 49 år finns det ett fönster på arbetsmarknaden då det är lättast att få arbete. Hur ser du på det?

För egen del så jobbar jag på att öppna fönstret mer. Vi måste bli bättre på att attrahera såväl yngre som 50+ till chefstjänster. Jag efterlyser mer opinionsbildning i frågan. Jag har bekanta i min omgivning som börjar närma sig femtioårsstreck och som har börjat misstro sin framtida karriär och tankar på att byta bransch. Som medmänniska försöker jag coacha dessa att inte tappa motivationen och att läsningsen i praktiken sitter hos dem själva.

Erfarenhet från någon annan bransch med många år men inte från denna bransch – hur ska man tänka?

För att skapa en mer dynamisk arbetsmarknad, vilket är en viktig förutsättning för att utveckla rörligheten i dag, så anser jag att det är fullständigt nödvändigt att utveckla metod och arbetssätt kring transfer-färdigheter. Tankarna om alternativ/ny yrkeskarriär kommer i normalfallet inte naturligt. Processen kring egna transfer-färdigheter kommer inifrån eller utifrån genom aktiv handling eller upplevelse. Den egna bekvämlighetszonen är i vardagen mycket stark och tron på den utstakade vägen styr. Att tänka annorlunda om den egna utvecklingen i vardagen är mycket svårt. Det behövs en trigger eller stimuli. En vanlig yttre faktor som jag har erfarenheter av är när man står inför avveckling eller neddragning. Den invanda yrkesrollen med tillhörande kompetens är inte längre lika gångbar på en bredare extern arbetsmarknad. Genom extern hjälp får man hjälp med att kartlägga vilka kompetenser och drivkrafter som är mer generiskt gångbara och kan därefter kart-

lägga dessa och matcha mot nya alternativa karriärvägar, då öppnas nya dörrar som man innan inte visste om.

Om vi kan hitta bra metoder för att naturligt, inte bara vid yttre påverkan, väcka och realisera tankar kring egna transfer-färdigheter så är min bestämda uppfattning att vi kan öka rörligheten på den svenska arbetsmarknaden.

Fördelarna för att utveckla detta område är onekligen större än eventuella nackdelar. Vad kan dessa vara? Kanske en risk över tid att urholka kompetensen inom en viss specifik bransch. Men som jag ser det är det en tämligen liten risk eftersom strömmen borde gå i båda riktningarna.

Hur ser du på bytet av roll, bransch eller inriktning?

Hur lätt är det att byta bransch?

Skomakare blir du eller? Jag håller inte med om detta uttalande utan tror att det fungerar alldeles utmärkt att byta bransch och så vidare. Det handlar främst om att ändra invanda mönster och uppfattningar och tillhandahålla bra metoder för att öka transfer-färdigheterna. Jag tror att utmaningen att bredda/byta bransch är kopplad till låsningar i vår egen kultur och våra traditioner. Jag har erfarenheter från andra länder, bland annat anglosaxiska, där byte av bransch snarare ses som befrämjande och utvecklande än hämmande. Där är det inte ovanligt att till exempel synen på ledarskapet utgår från förmågan att leda snarare än expertkunskapen inom det egna området.

Personalchef på mindre bank

Vad är din syn på rekryteringsprocessen?

Vi har en strukturerad rekryteringsprocess som består av ett antal steg.

Möten med kandidaten har ofta skett mellan affärschef och kandidat då cheferna har en väldigt bra insyn (kontaktnät) i vilka som befinner sig på marknaden, då de ofta kanske ätit lunch och haft kontakter under ett par års tid för att sen på sikt kunna rekrytera när behov uppstår. Då och då har vi även rekryterat direkt från högskolan och då har vi satt upp anslag på KTH, på deras elektroniska anslags-tavla, eller hos Stockholms universitet. Vi har tidigare också vid enstaka tillfällen kombinerat image-/rekryteringsannonser på ett antal tjänster.

Om en kandidat, både erfaren eller nyexaminerad, vill söka arbete på vårt företag så är bästa sättet, om man inte har en redan upparbetad kontakt med någon chef, att gå in på vår hemsida och se vilka lediga tjänster som finns. Läs på lite om företaget för att få ett hum om vilken typ av företag det är. Sen kan de e-posta till HR/Personalavdelningen och anmäla sitt intresse och samtidigt skicka med ett personligt brev och sitt cv. Det spar lite tid än om personalavdelningen ska e-posta tillbaka och be om cv:t. Att ringa kan vara lite svårt eftersom det kan vara svårt att få tag på HR-chefen eller affärschefen. E-post är definitivt att föredra. Även om det inte finns någon ledig tjänst för tillfället kan man skicka in en intresseanmälan. Personalavdelningen sparar dem i speciell mapp som vi tittar igenom om det blir några vakanser som chefen inte redan har någon kandidat till. En sak att tänka på för kandidater, enligt min mening, är att inte skicka e-postbrevet från det företag man arbetar på i dag utan att använda sin privata e-postadress. Att skicka från det nuvarande företaget signalerar att när kandidaten sedan vill gå vidare från vårt företag så kommer han/hon att lägga ned tid på att sitta och formulera ansökningsbrev och cv:n på arbetstid, samt att jag tycker det ligger "lite tyst" i lojalitetsplikten att ansökningar till konkurrerande företag är något man skickar på kvälls-/helgtid från sin privata e-post.

När jag som HR kommer in i processen så bokar jag upp tider för nyanställningsundersökning via vår företagshälsovård som vi har ett nära samarbete med. Jag bokar upp tid för tester, halvdags-/heldagstest beroende på vilken typ av tjänst det är som ska tillsättas. Vi tar alltid en kreditupplysning, kandidaten får begära ett utdrag ur belastningsregistret och självklart skicka in ett cv. Vi ringer också på referenser som kandidaten uppgivit i sitt cv. Ibland kan någon chef kolla med tidigare kollegor som kanske arbetar med personen men annars så nöjer vi oss med de namn som kandidaten gett. Vi gör inga djupare bakgrundskontroller i dagsläget. Jag har träffat ett antal företag som levererar den tjänsten men vi har fattat beslut på att vi nöjer oss med vår process som vi haft under många år. Vi har heller aldrig tidigare dykt på något problem som uppkommit efter det att personen blivit anställd ("peppar, peppar..."). Om det finns några oklarheter i belastningsregistret eller i kreditupplysningen så pratar jag alltid med kandidaten så att han/hon får förklara så jag förstår.

Jag och chefen uppskattar om kandidaten meddelar oss innan belastningsregisterutdraget kommer om det finns någon information där som de vill delge oss.

Vår process ser likadan ut oavsett om det är en rekrytering av en projektledare till Corporate Finance eller serveringspersonal till vårt kök.

Vi har inte använt oss av rekryteringsföretag i så stor utsträckning utan mer gått på kontakter och egen annonsering. Då vi använt rekryteringsföretag så har det varit för att hyra in en konsult på kortare tid exempelvis inom ekonomiavdelningen eller på backoffice.

De lite mer speciella tjänsterna som analytiker med mera får man bäst tag på via kontaktnäten som cheferna har.

Hur ser du på kontaktnät?

Om man är i branschen så är det jätteviktigt att underhålla sina kontaktnät och även ta nya kontakter. Även be andra kollegor eller tidigare kollegor om hjälp om de har några i sina kontaktnät som man kan kontakta. Föreslå att få bjuda på en lunch och visa intresse för företaget.

Vad har man att förlora? Jag tror att det handlar väldigt mycket om hur man är som person. Verkar du genuint intresserad, kommer med förslag (eller tankar), visar på att du verkligen tror att du skulle kunna bidra med din kompetens till företaget, även om det inte finns någon ledig tjänst just nu, så har du i alla fall kanske "sått ett frö" så personen kommer ihåg dig. Kanske skicka ett e-postbrev om någon månad igen och hänvisa till den informativa och trevliga lunchen som du uppskattade att personen tog sig tid med och att du själv tyckte att det var en givande lunch. Visa att du finns. Var dock inte för efterhängsen, det kan slå över åt andra hållet också, man får göra det med sunt förnuft och ställa sig frågan "hur skulle jag själv uppfatta om jag fick ett sånt här brev?".

Sen gäller det att inte tappa kontakten med de upparbetade nätverken bara för att man fått ett nytt jobb utan att då och då försöka underhålla dem så det inte blir så stor uppförbacke om man skulle hamna mellan jobb igen.

Hur ser du på rekrytering och sociala medier?

Vi arbetar inte så mycket med sociala medier i dag. Vi har vid ett par tillfällen googlat på kandidater, i synnerhet vid ett tillfälle, då chefen fick en liten konstig magkänsla och det visade sig att kandidaten på nätet befann sig till största delen i sammanhang som inte skulle fungera i den roll kandidaten skulle ha på banken eller mot den kundgrupp kandidaten skulle arbeta mot.

Sedan bekräftade även testerna att det inte var rätt person för den tjänsten så att använda sociala medier var i det sammanhanget endast ett komplement.

I dagsläget rekryterar vi inte via till exempel LinkedIn. Sociala medier har vi endast fått förfrågningar från, som exempelvis en medarbetare som via LinkedIn skickade en förfrågan till vår IT-chef om jobb och som sedan resulterade i att han anställdes. Däremot har några av cheferna bra uppfattning var kandidater befinner sig i dag med mera via LinkedIn.

Jobbar du med "maggropen"?

Vad gäller "maggropskänslan" vid rekrytering så är jag av den uppfattningen att maggropskänslan baseras på den kompetens och erfarenhet man förvärvat under åren i yrket. Genom att ha träffat och intervjuat och testat så otroligt många kandidater så "övar man upp" detta. Men man behöver, när man arbetar med rekrytering, ändå vrida och vända lite extra på en kandidat som man genast "gillar" mer än andra sökanden. Beror det på att man "klickar" extra bra, att personen är lätt att

ta till sig och att man är lite lika? Eller vad är det som gör att just den kandidaten "känns" bättre. Sedan när man kommit längre i processen så har man ju testerna som ett komplement och det brukar inte slå fel. Om man har en magkänsla att det inte känns bra eller att det är något annat som inte stämmer så brukar det oftast bekräftas i testerna (tillsammans med referenstagningen). Det har endast hänt vid någon enstaka gång att tester, intervjuer, referenstagning mm sett bra ut och det blivit en felrekrytering.

Om chefen någon gång ändå bestämt sig för att rekrytera personen för att den har rätt kompetens/erfarenhet bakom sig, även om det inte sett helt ok ut, så har det visat sig att det faktiskt inte har fungerat så bra och vi har behövt skiljas åt efter ett tag.

Hur resonerar ni kring ålder?

Vad gäller diskussioner om ålder i samband med rekrytering så är det inget som vi på banken lagt någon värdering kring. Vi rekryterar uteslutande utifrån den roll/kompetens som behövs till banken. Vi har en spridning i vår rekrytering från nyexaminerade från högskolan till 60+ på ett par tjänster. Banken har också rekryterat ett par kvinnor med en efterfrågad kompetens som på grund av sin graviditet endast hann med att arbeta ett par månader innan de var föräldralediga men sedan kom de tillbaka till banken och vi har varit mycket nöjda med rekryteringarna. Banken har en snittålder på 42 år i dag.

Om det är en person som är 55–60 år så tycker jag inte de ska skilja sig från övriga sätt att vara vid intervjun. Snarare att de kan trycka på att barnen nu är vuxna, man disponerar sin tid bättre, man är fortfarande sugen på att lära sig något nytt (ingen blir någonsin fullärd, finns alltid nya saker att snappa upp), man har byggt upp en bra och gedigen kompetens (om man varit inom yrkesområdet länge) och kan bidra på många sätt till den nya arbetsgivaren. Man kanske även kan föreslå att man kan vara mentor åt några yngre arbetskamrater som är nya inom kompetensområdet på företaget. Vad vår bank anbelangar så frågar vi inte efter åldern, det känns ointressant, huvudsaken är att personen har den kompetens/erfarenhet/personlighet som vi söker. Vi har dessutom samma pensionsavtal oavsett ålder och befattning så det är inte dyrare att ta in en äldre person då tjänstepensionspremien beräknas på lönen och inte på om tidigare arbetsgivare inte betalat in pension (en förmånsbaserad variant) för då kan det bli väldigt dyrt om banken måste fylla upp för de år som saknas för att personen ska ha en viss bestämd pension då de går i pension.

Hur ser ni på byte av bransch eller roll?

Vi är en rätt liten arbetsgivare men vi har ändå ett antal personer som bytt roller inom företaget. De kan ha i sina utvecklingsplaner att de vill röra sig åt ett specifikt håll. Eftersom vi alltid utannonserar våra lediga tjänster på bankens intranät så har alla möjlighet att söka.

Vi har några YP:s som haft flera olika roller sedan de börjat på banken som också kompletterats med utbildning. Det har fallit ut mycket bra.

Banken har även "gått utanför boxen" vid ett par tillfällen och anställt personer som kanske inte har den formella yrkeserfarenheten från liknande roller men som vi ändå sett har en potential att fungera bra i kundsammanhang. Likaså kan vi ha anställt någon som inte haft den teoretiska erfarenheten men som vi lärt upp i arbetet och som också fallit väl ut. Vi har också exempelvis rekryterat en kille från skogs-

industrin som analytiker med skog som huvudområde. (Han var själv förvånad att han faktiskt bytte bransch, hade aldrig tänkt den tanken utan trivdes bra). Vilket föll mycket väl ut.

Vissa chefer går mycket på att det ska vara en person som varit i "branschen", som har ett "namn" för att kunderna förväntar sig det och för att det behövs i gruppen. I andra enheter tittar man mer på vilken person det är för att fungera med kunderna och gruppen och sedan lär man upp kandidaten på produkterna.

Hur resonerar du kring ansökan och cv?

Ansökan, det personliga brevet, ska inte vara för långt enligt min mening utan bara ge en kort inblick i vem personen är och lite kort beskrivning av vad personen gjort senast och det personen extra vill belysa. Gärna skrivet så att det fångar rekryterarens intresse, varför man skulle ta in just den personen och vad han/hon kan bidra med för bankens räkning. De bör gärna vara pålästa om vilket arbete och arbetsgivare de vänt sig till, så det inte känns som att de bara bytt namnet på den arbetsgivare de skickar brevet till.

Cv:t behöver inte heller vara så långt, alternativt att de skickar med en lite längre jobbeskrivning om vad de arbetat med på de senaste arbetena och vilka mål de uppnått och vad det är som driver dem.

Många frågar om man ska ha en bild i sitt cv eller ej. Jag personligen tycker att det är trevligt (och bra för mitt minne) med en bild i cv:t. Det jag ibland kan reagera på är att vissa kandidater väljer bilder som kanske inte är så passande för de jobb som de söker. Om man söker jobb på en bank så kanske det inte är en "100-poängare" att ha en bild där man sitter på semestern med en paraplydrink framför sig. Vissa kvinnliga sökande tror också att det är ett plus att ha en bild där man ser ut som en kandidat till en skönhetsstävling eller en bloggare/Stureplansprofil och det fungerar inte så bra.

Det var som en chef på en av mina tidigare arbetsplatser sa "om jag skulle anställa henne så skulle mina killar inte få något gjort, och kunderna kanske skulle undra vilken verksamhet vi bedriver". Det kan ju uppfattas som en kränkande kommentar förvisso men dessvärre tror jag att det faktiskt ligger något i det. I ett cv där man har med ett foto tycker jag kandidaten inte ska förstärka eller förminska något utan att försöka se rätt naturligt ut och tänka på vilket företag de söker sig till.

Hur gör ni vid intervjun?

Vid intervjun så föredrar jag att ha den i rätt avspänd form, försöka få personen att slappna av och få samtalet att flyta. Kandidaten får gärna vara klädd så att det passar in i den verksamhet som de söker arbete på. Det vill säga inte komma till en intervju på en bank med linne, synliga tatueringar och slitna/trasiga jeans för att det är mode just nu.

Jag som intervjuare vill ju få en bild av personen hur han/hon skulle kunna fungera i bankens verksamhet, i kulturen/gruppen och med kunderna. Jag föredrar att låta personen rätt fritt berätta om sig själv och vad det är som driver personen. Jag är inte så mycket för frågemallar utan frågorna kan jag sticka in lite då och då under samtalets gång. Det blir både strukturerat och lite fritt på samma gång. Om personen är väldigt nervös brukar jag be dem beskriva något stort intresse de har och då brukar de flesta dras med och slappna av lite.

Det kan i intervjun vara intressant att fråga kandidaten om situationer i arbetet den varit med om (som inte ligger alltför långt bort) och få berättat/beskrivit hur de hanterat situationerna, vad de hade tänkt sig att åstadkomma och vad de sedan nådde för resultat. Kandidaten får också utifrån de tester vi genomför ge konkreta exempel för att beskriva de egenskaper de tagit upp i testet att de besitter. Jag ställer frågor om vad de faktiskt gjort och hur de har agerat i vissa situationer.

Vid intervjun så tycker jag att kandidaten ska vara så ärlig som möjligt. Om man varit arbetslös de senaste sex månaderna så tycker jag att man kan säga det och förklara hur man hamnat i den situationen, om det varit arbetsbrist eller om man gjort en överenskommelse med sin tidigare arbetsgivare att det är dags att se sig om. Det är inget bra att säga till den potentiella nya arbetsgivaren att man sitter på ett jobb i dag, fast man är arbetslös, och sedan när arbetsgivaren ringer på referenser så framkommer det att personen inte arbetat på ett år. Då känner man sig lurad som arbetsgivare och får ta sig en funderare på om personen brukar fara med osanning även under arbetstid?

Har kandidaten tagit ett sabbatsår för att "tänka" igenom vad man ska göra härnäst eller bara gjort något helt annat så tycker jag man ska berätta om det i intervjun. Berätta hur man kom fram till att det var dags att ta ett sabbatsår och vad man tycker att det har gett. Visa på att man fattat ett aktivt beslut om en förändring och sedan gjort en utvärdering efter det.

Kanske har man valt om sitt yrkesområde igen, eller bestämt sig för att helt byta. Många i den äldre generationen blev ju ingenjörer för att både farfar och pappa och bröderna blivit det. Men egentligen kanske hjärtat klappat för något helt annat och då kanske kandidaten kommit fram till att nu är det dags att göra slag i saken innan man blir för gammal. Det kan ju också visa den potentiella nya arbetsgivaren att man är öppen för nya saker och det krävs mod att kapa gamla invanda band och välja nya hjulspår.

Vad gör ni med betyg och referenser?

Vad gäller betyg så är det endast vid undantagsfall som vi tar in betygskopior. Det beror lite på vilken tjänst det är. Vi lägger tyngdpunkten på referenstagningen i stället. Uppemot 4–5 referenser brukar vi vilja ha. Chef och HR delar på referenterna och gör sedan en gemensam sammanfattning om kandidaten, också för att se om referenserna skiljer sig mycket. Chefen vet ju vilken typ av person han behöver/vill ha in i gruppen så han kan ställa frågorna utefter det (även om jag utrustat cheferna med en mall ...). Så det finns en poäng att chefen tar någon viktig referens själv. Annars brukar jag som HR ta referenserna och göra en skriftlig sammanfattning.

Arbetsökande Pelle, 51 år

Tror du formen för din uppsägning har påverkat hur du sökt arbete och längden på ditt sökande?

Nej det tyckte jag inte. När jag fick besked var min enda tanke och fokus på att hitta nytt jobb. Ingen sentimentalitet eller negativa tankar om "varför just jag" utan fokus på de nya möjligheter som fanns ute på marknaden.

Hur kände, tänkte, handlade du i samband med uppsägningen?

Jag tillät inte mig att känna utan utarbetade en handlingsplan om hur jag skulle agera, vilka kontakter jag skulle ta och så vidare.

Nätverket var mitt självklara fokus. Jag samlade alla mina visitkort på nätverkskontakter och sorterade dem i den ordning där jag tyckte att det fanns mest intressanta möjligheter för mig att verka.

Jag frågade aldrig de kontakter jag tog om de hade jobb att erbjuda utan berättade mer generellt om min situation och att jag ville utröna hur de såg på marknaden och de möjligheter som fanns därute. De flesta hade tänkt till inför våra möten och jag fick ytterligare 3–5 namn av var och en av de som jag träffade.

Tidsaspekten – gick det fortare, saktare än vad du tänkt dig att hitta nya arbetet?

Det gick ungefär enligt plan. Min målsättning var att under en månad utröna vilka möjligheter som fanns och se till att få en av dessa. Möjligtvis satte min målsättning avseende tiden också ytterligare fokus på processen.

Har du sökt exakt samma funktion (tjänst) i samma bransch eller har du förändrat din sökning på något sätt?

Ja jag har sökt samma funktion. Det var möjligtvis också bidragande till att jag var så fokuserad. Vid kontakterna var jag väldigt tydlig med vad jag ville göra och där jag trodde att jag kunde göra skillnad för företaget/organisationen.

Gjorde du någon arbetssökningsstrategi, praktiskt när och hur du ska jobba med arbetssökning, satte mål när du skulle vara i jobb?

Min målsättning var att träffa minst fyra personer i mitt nätverk eller nya personer vars namn jag fått via nätverket samt ta ungefär lika många telefonkontakter per dag.

Har du haft något "bollplank"?

Nätverket samt vänner har jag använt som bollplank. Jag har som filosofi att försöka lära mig något bra av alla jag känner.

Har du upplevt att ålder, kön, utbildning, etnicitet, familjesituation (som småbarn) påverkat dina möjligheter i arbetssökarprocessen?

Nej inte alls! Jag hade tidigare en känsla av att man oftast sökte något yngre medarbetare när man sökte folk till den funktionen som jag sökte mig till. Min strategi var att lyfta fram min långa och breda erfarenhet som en positiv faktor och argument till varför man borde ha mig i organisationen.

Vad har varit din drivkraft?

Min drivkraft har varit att jag vill vara med och förändra saker samt göra skillnad för den arbetsgivare jag har närmat mig. Det har varit ett av mina starkaste argument för en eventuell arbetsgivare samt givetvis engagemang.

Hur har du arbetat med olika sökkkanaler och vad är dina erfarenheter?

Jag har uteslutande använt mig av kontakter i nätverket samt tagit kontakt med rekryteringskonsulter. Fick en nedslående bild av rekryteringskonsulterna som inte varit till särskilt stor hjälp (undantag finns). De fokuserade väldigt mycket på deras egen situation och utifrån den bedömde möjligheterna för mig att få arbete. Dessutom så såg de inte möjligheterna för mig då mitt cv inte precis matchade de kriterier som fanns avseende de tjänster som fanns tillgängliga på marknaden hos dem. Lite som att de ville ha en rund kloss att stoppa ned i ett runt hål. Var man inte rund och passade hålet vid en okulär besiktning vågade de inte tänka stort och chansa på en icke "strömlinjeformad" kandidat.

Hur gick intervjuerna?

De flesta kontakter som jag tog var mer diskussioner, vilket också varit fallet med de företag där det varit skarpt läge (intervjuliknande samtal). Skälet var att min inställning var att det var lika mycket jag som ville utröna var jag ville arbeta som för dem som eventuellt ville anställa mig.

Hur förberedde du dig inför intervjun?

Man skulle kunna säga att jag förberedde mig genom att vara väldigt klar och tydlig med vad jag kunde bidra med och där jag såg att deras organisationer behövde förstärkning.

Hur fick du ditt nya arbete?

Genom kontakter i mitt nätverk.

Lärdomar, vad kunde du gjort annorlunda?

Jag tror inte att jag skulle vilja göra saker annorlunda. Mitt angreppssätt fungerade och jag lyckades både identifiera möjligheter och få en anställning.

Arbetsökande Kalle, 48 år

Tror du att formen för din uppsägning har påverkat hur du sökt arbete och den tid det tagit för dig att söka ett nytt jobb?

Helt klart har formen för min uppsägning påverkat hur jag sökt jobb och längden på sökande.

När jag och företaget kom överens om att jag skulle lämna, var jag först lite skakad och orolig. Efter några dagars funderande såg jag det mest som en möjlighet att få förändring i min jobbsituation. Jag hade under en period känt att jag och företaget inte delade några grundläggande värderingar och att jag inte trivdes där och tyckte det var roligt att jobba.

Samtidigt kände jag att företaget inte agerade speciellt "snyggt" och att jag skulle se till att få ett bra "paket" för att sluta. Jag ville dock inte dra det för långt så att vi skulle skiljas som ovänner. Det är viktigt för mig att allt går sjyst till och att båda jag och företaget är nöjda med uppgörelsen.

Tidsaspekten – gick det fortare eller långsammare än vad du tänkt dig att hitta det nya arbetet?

Det har tagit betydligt längre tid för mig att hitta ett nytt jobb än jag trodde. Först var jag övertygad om att det skulle lösa sig väldigt snabbt och tog det då ganska lugnt, passade på att koppla av, vila, vara med barnen och landa i det nya. En ganska behaglig tillvaro. Sen kom sommaren och då intalade jag mig att det inte händer så mycket, alla är lediga ändå. Nu har det blivit senhöst och jag har inte löst min situation. En viss stress börjar byggas upp i kroppen och lite tvivel på mig själv börjar infinna sig. Måste säga att det inte känns alls bra! Jag behöver öka aktivitetsnivån betydligt. Men, jag har haft svårt att hitta drivet att ringa till potentiella arbetsgivare. Av någon anledning styrs jag av mina rädslor och tycker att det är obehagligt att ringa upp för mig okända personer. Detta är ett stort hinder för mig som jag jobbar mycket med. Jag vet att jag måste komma över detta och att det är först då som resultatet kommer.

Har du sökt exakt samma funktion (tjänst) i samma bransch eller har du förändrat din sökning på något sätt?

Jag söker en liknande tjänst som jag haft förr fast bredare, låser inte fast mig i en speciell bransch. Min kompetens går att applicera på flera branscher. Har främst sökt via rekryterare och mitt kontaktnät, mycket luncher med gamla kollegor och vänner. Kommer att bredda sökandet till annonser och söka inte bara tjänster som direkt passar min kompetens utan även närliggande tjänster.

Har du haft något "bollplank"?

Jag har haft stort stöd genom outplacement och min konsult. Vi träffas regelbundet och följer upp och får coachning. Genom mentalträning har jag fått många bra verktyg som hjälper att "tänka" rätt, det är ganska lätt att hamna i humörsvackor när det går tungt och det gör det till och från. Det är viktigt för mig med rutiner; se till att komma upp i tid, ta hand om min kropp och träna varje dag. När jag slarvar med detta så är det lätt hänt att en dag bara försvinner utan speciellt mycket aktivitet. Här har min konsult uppmärksammat mig på detta och tvingat mig att göra

ett dagschema. I början såg jag inte nyttan med det och i dag inser jag att han hela tiden haft rätt.

Jag har generellt ett bra nätverk av personer som bryr sig kring mig. Allt från gamla kollegor, till nära familj som syster och mor, till nära vänner och framför allt jobb-coachen.

Har du upplevt att ålder, kön, utbildning, etnicitet, familjesituation (som småbarn) påverkat dina möjligheter i arbetssökarprocessen?

Jag har inte haft några problem med att vara ensamstående förälder med delad vårdnad eller att jag är 48 år.

Hur har du arbetat med olika sökkkanaler och vad är dina erfarenheter?

Det som gått bra är när jag fått kontakt och fått komma på intervju, det är då det kommer fram vem jag är. Jag har träffat ett flertal headhunters och de mötena har gått mycket bra. Har även varit på några intervjuer med företag och även de mötena har jag upplevt som bra, med öppen och rak dialog. Mindre bra har varit mitt personliga driv, jag har haft svårt att ringa för mig okända personer, jag har haft en övertygelse om att det skrämmer mig. Jag har jobbat mycket med att få bort denna och med hjälp av mental träning har det funkat.

Inför intervjuer brukar jag läsa in mig på företaget och börja med att fråga något om bolaget. Det ger mig tid att samla mig och skaka av eventuell nervositet och alla gillar att prata om sitt bolag. Intervjuerna brukar flyta på bra och jag har inga problem med att prata om vem jag är och vad jag gjort, jag fyller på med exempel så det inte bara blir tomma ord.

Var är dina lärdomar?

Mina lärdomar är: Skilj dig inte och byt jobb samtidigt. Ge dig själv lite tid och landa innan du söker nytt jobb. Gör ett schema och följ det. Ta hand om dig fysiskt och psykiskt, träna, gör roliga saker. Se upp med negativa tankemönster. Ta hjälp och våga be om hjälp. Framför allt, fokusera, fokusera, ställ upp tydliga mål, bestäm dig för vad som är viktigt. Mina framgångar kom när jag fokuserade. Jag bestämde att bara fokusera på två områden:

- ▶ 1. *Fixa nytt jobb och behåll fokuset!* Jag gjorde för många saker samtidigt! Har insett att min energi inte räcker till allt.
- ▶ 2. *Ta hand om mig själv så jag mår så bra som möjligt.* För mig innebär det: fysisk aktivitet varje dag. Gymmet, löpträning eller en promenad. Aktiviteten gör att jag mår bra, känner mig stark i kropp och sinne, tänker positivare tankar, får energi, blir piggare, äter bättre, går ner i vikt, känner mig snyggare, en positiv spiral helt enkelt som ger mig självförtroende och kraft som jag behöver.

Så här har jag tänkt och agerat varje dag senaste 1,5 månad och jag har nu tre jobb på gång. De sista veckorna har jag varit på fem intervjuer som alla har gått mycket bra.

Några lärdomar och framgångsfaktorer från intervjuerna. Jag brukar komma 30 minuter för tidigt, sitter kvar i bilen och gör en sista förberedelse. Kollar av företagets hemsida, om de släppt några pressmeddelanden, ser till att jag är påläst med det senaste. Det kan vara en bra öppning på intervjun. Jag läser igenom mitt cv, går igenom vad jag gjort och mina styrkor. Har tid att samla mig och ladda, helt enkelt.

Jag försöker ta initiativ på intervjun, be intervjuaren att berätta mer om jobbet och företaget. Jag får då tid att samla mig och får en massa information om företaget och vilken kompetens de söker som jag använder mig av när jag går igenom min profil och mina kompetenser.

När det är dags att gå igenom min bakgrund och mitt cv brukar jag fråga intervjuaren hur mycket tid jag har och om de vill att jag börjar från början eller från slutet.

Våga leda, köp tid, samla info, fråga, styr i stället för att styras på ett ödmjukt sätt, visa mod, läs av situationen, anpassa dig, gör hemläxan, kom tidigt, läs på, ställ öppna frågor, fråga hur mycket tid ni har.