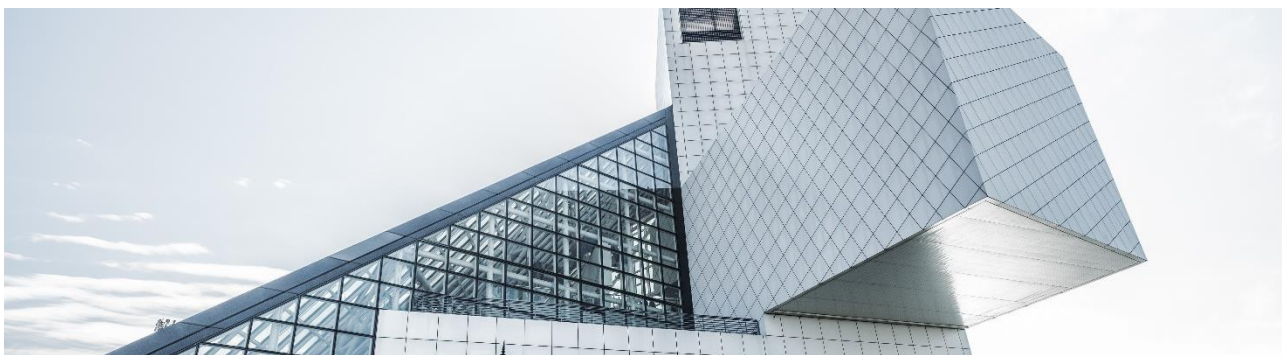




NYT fra kandidatbanken til dig, der søger job inden for det offentlige

Velkommen til nyhedsbrevet for kandidatbanken for ansættelser inden for det offentlige. I dette nyhedsbrev kan du læse om pædagogisk leder på Lystrup skole, Anders Bentzen, fortælle om samarbejdet med Jobcenter Aarhus, om Sofies vej i job gennem et opkald, og om vores busture til Skive og Kalundborg.

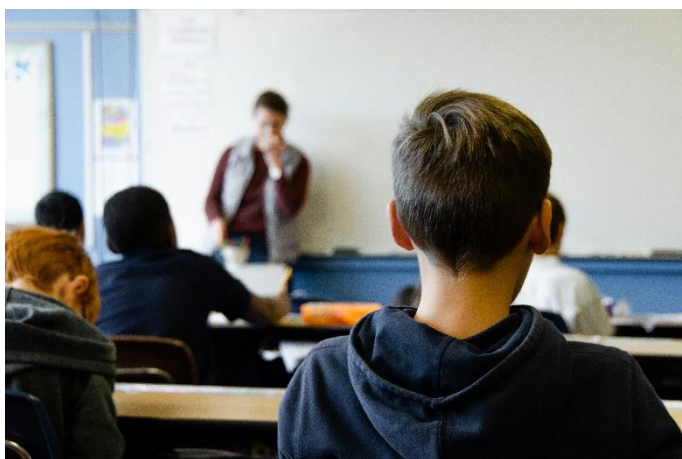
Du modtager nyhedsbrevet, da du er med i Jobcenter Aarhus' kandidatbank for ansættelser inden for det offentlige. God læselyst!

Pædagogisk leder: "Det må ikke blive en sludder for en sladder"

Læs hvad pædagogisk leder ved Lystrup Skole, Anders Bentzen, lægger vægt på, når han ansætter nye lærer, og få et indblik i, hvordan virksomhedskonsulent ved Jobcenter Aarhus, Christel Elgaard, finder jobsøgende kandidater til Lystrup Skole.

Ved Jobcenter Aarhus har vi et tæt samarbejde med en lang række offentlige institutioner i og uden for Aarhus Kommune. I flere år har vi samarbejdet med Lystrup Skole, hvor pædagogisk leder Anders Bentzen har haft en god kontakt med virksomhedskonsulent Christel Elgaard fra Jobcenter Aarhus.

"Christel og jeg har god kontakt med hinanden, og indtil nu har hun været behjælpelig med en række aftaler, der begge har været en stor succes," forklarer Anders Bentzen.



"Hendes faglige viden gør, at jeg stoler meget på, at hun kan hjælpe med at finde de rigtige kandidater til mig. Hun ved, hvad det er, jeg lægger vægt på. Derfor er der et godt og tæt samarbejde, hvor vi har en god forventningsafstemning i forhold til, hvad vi begge to gerne vil."

Senest har Christel Elgaard fået den nyuddannede Jesper ud på skolen, der frem til sommerferien skal undervise 5. og 6. klasser i dansk og musik. Her har den pædagogiske lederen først opridset, hvilke typer lærer og fagligheder, han søger, hvorefter Christel Elgaard præsenterede ham for fem kandidater. Her blev tre af de jobsøgende kaldt til samtale, inden valget faldt på Jesper.

Ikke krybe sig langs væggene

Når Anders Bentzen rekrutterer nye lærer til Lystrup Skole, lægger han blandt andet vægt på det oplagte: Hvilke fag er de uddannede i, og har de undervist i dem før. I anden runde lægger han vægt på den normale samtale. Er der for eksempel øjenkontakt, hvordan er kemien, og hvordan griber de en undervisningssituation an.

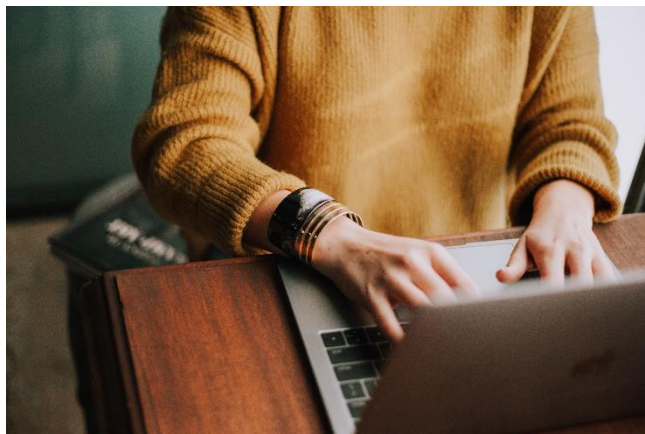
"Jeg lægger helt klart mest vægt på den her relationskompetence, som jeg synes, at jeg godt kan læse fra dem, jeg har til samtale. Hvis de ikke kan finde ud af at have øjenkontakt eller ikke kan finde ud af at sige ordentligt hej til mig, fordi de er usikre, hvordan vil de så fungere i et klasselokale? Hvis de kryber sig langs væggen, kan de jo ikke styre en 7. klasse," fortæller Anders Bentzen.

Han fortæller også, at de i flere tilfælde i samarbejdet med Christel Elgaard har ansat nyuddannede. Han ser det som et samfundsansvar at få dimittenderne ind på arbejdsmarkedet. Hos Lystrup Skole sker det ofte gennem vikariater af den ene eller anden art.

"Det handler om, at jeg gerne vil give nogle nye lærer en chance i et vikariat, fordi jeg ved, hvor svært det er for nye, der arbejder på komme ind på arbejdsmarkedet. Det er ikke fordi, at der er noget galt med dem, der har masser af erfaring. Når jeg fastansætter, går jeg efter de bedste, og her er det ofte dem med flere års erfaring. De nyuddannede får ofte erfaring gennem vikariater," forklarer Anders Bentzen.

Hvad vil du anbefale nyuddannede at lægge vægt på i deres ansøgningsmateriale?

"For mig er det altid en fordel, hvis de har været aktive i deres studieperiode med forskellige jobs, og hvis de har været lærervikar eller pædagogmedhjælper. Det kan også være, at de i deres ungdomsår har været trænere et eller andet sted. Så ved jeg, at de har prøvet at styre en flok børn. Det skal de fremhæve," forklarer den pædagogiske leder.



"I selve ansøgningen trækker det ned, hvis der er kluntede formuleringer, faktuelle fejl og stavfejl. Det kan virke ugennemarbejdet. For hvordan vil de så eksempelvis skrive til en forælder? Og så må det ikke blive en sludder for en sladder. Hvis der kommer tre siders plapren, taber jeg interessen. Derfor hellere kom med nogle tanker om, hvad man gerne vil. Det synes jeg er spændende at læse om. Personen er et menneske, der gerne vil eleverne. Hvordan er deres børnesyn for eksempel? Og lige så vigtigt, hvordan er de som kollega i personalerummet?"

Vær synlig og søgbar!

Når virksomhedskonsulent Christel Elgaard skal finde kandidater til Anders Bentzen, søger hun ud blandt de jobsøgendes Jobnet-CV'er. Her skimmer hun de første sætninger fra deres Jobnet-CV, og er den for kortfattet eller upræcis, ryger det ikke med videre i rekrutteringsprocessen.

"Da jeg skulle finde Jesper, så jeg listen med lærer igennem. Ved at skimme de indledende tekster røg jeg lynhurtigt ned på 50. Til sidst kom jeg ned på ti kandidater, som jeg ringede op, og tre gik videre til samtale," forklarer Christel Elgaard.

Hun kommer derfor med en anbefaling, hvis man som jobsøgende folkeskolelærer vil øge sine chancer for at blive rekrutteret ud i en stilling på en skole: Vær synlig og søgbar.

"Noget af det mest udfordrende, når jeg skal finde de rigtige profiler, er at finde frem til deres linjefag. For mange bruger for meget af indledningen på at skrive om inklusion og pædagogiske overvejelser. Det er jo også vigtigt, men til at starte med handler det om, hvilke fag du kan undervise i," uddyber virksomhedskonsulenten.

”Du skal med andre ord sørge for, tidligt at skrive, hvad du kan undervise i, og så sørge for at sætte nogle ord ind i dit Jobnet-CV, som jeg kan søge dig ud på, når jeg skal finde den rette kandidat – her er linjefag blandt andet vigtige. Kan du undervise i tysk, matematik, dansk eller noget fjerde?”

”Gør dig synlig!” – derfor bør du overveje at ringe til arbejdsgivere

Den nyuddannede arkitekt Sofie var kørt sur i en jobsøgningsproces med for få relevante stillingsopslag og for meget ventetid på svar på ansøgninger. Under et kursus i Jobcenter Aarhus falder hun i snak med jobkonsulent Claus Bang Møller, der opfordrer hende til at følge op på afslag på stillinger. Læs hvordan det gav hende et job som arkitekt hos Horsens Kommune.

Hvad laver du i din nuværende ansættelse?

Jeg arbejder som arkitekt hos Horsens Kommune, hvor jeg sidder med byudvikling. Jeg arbejder primært med lokalplanlægning, hvor jeg samarbejder med bygherrer, developere og borgere om at fastsætte rammerne for forskellige byudviklingsprojekter i kommunen. Det kan være alt fra nye store boligområder til udvidelser af eksisterende bygninger. Fælles for det hele er, at jeg bruger min arkitektfaglighed til at sikre attraktive og æstetiske løsninger samtidig med at balancere økonomiske, sociale og politiske interesser.



Hvordan landede du jobbet?

Jeg fandt en stilling, der var slået op på jobcenterets jobportal. Jeg ringede til afdelingslederen og spurgte ind til jobbet. Her fik jeg en snak med hende om, hvad jobbet indebar samt fortalt, hvilken profil jeg er. I stillingsopslaget søgte de en med erfaring. Derfor spurgte jeg ind til, om jeg ville blive sorteret fra som nyuddannet. Hun sagde, at jeg jo altid kunne søge, og at det ikke var en deal-breaker, at jeg manglede erfaring. Derefter søgte jeg stillingen og ventede.

Da vi begyndte at nærme os datoen for, hvornår de i opslaget havde skrevet, at de ville holde samtaler, var jeg på kursus ved jobcenteret, hvor Claus kom omkring det at følge op på afslag. Han lagde vægt på, at det viser engagement og initiativ, at man følger op på afslag. Derudover sagde han, at arbejdslivet jo er dynamisk. Altså, at der altid er nogle, der rejser, skal på barsel, have orlov, går på pension etc. Samtidig sagde han, at hvis man anskuede det fra en virksomheds side, så er en ansættelsesproces ”lang og besværlig”. Hvis arbejdsgiveren lige har været igennem én rekrutteringsproces og har valgt én kandidat, og de så ugen efter skal gøre det hele forfra af en eller anden grund, kan det være fordelagtigt for virksomheden, at der er en kandidat, der selv henvender sig.

Dén pointe tog jeg til mig. Da vi passerede datoen for, hvornår der skulle afholdes samtaler, kunne jeg regne ud, at jeg ikke var gået videre. Jeg ringede og spurgte efter afdelingslederen to gange, men jeg kunne ikke få fat i hende. Derfor skrev jeg til sidst en mail, hvor jeg spurgte, om jeg kunne få en helt kort feedback på, hvorfor jeg ikke kom til samtale. I mailen skrev jeg også, om hun kunne sætte nogle ord på, hvad der skulle

til for, at jeg en anden gang ville komme i betragtning til en stilling hos dem, for jeg var fortsat meget interesseret.

Morgenen efter blev jeg ringet op af afdelingslederen. Hun sagde, at hun godt ville belønne mig for min ihærdighed og spurgte, om jeg havde mulighed for at komme til samtale senere samme dag – hvilket jeg naturligvis svarede ja til. Jeg tog til samtale, og det gik rigtig godt.

Senere samme eftermiddag blev jeg ringet op og fik at vide, at de havde valgt at ansætte en konsulent, som de allerede havde haft lidt i huset. De sagde dog, at de var meget interesserede i mig, og at en anden medarbejder i afdelingen var gravid. De skulle derfor til at finde en barselsvikar, men det var ikke annonceret endnu, så hvis jeg ville have dét vikariat, ville de gerne have mig. Efter at jeg havde været der i en måneds tid, fik en kollega et nyt job, og jeg blev derfor tilbudt en fastansættelse, som jeg takkede ja til.

Hvad vil du anbefale jobsøgende at gøre for hurtigere at lande et job?

At gøre dig synlig! Ring og spørg ind til stillingsopslaget forud for, at du sender en ansøgning afsted. Hvis det er muligt, så aflever den personligt. Hvis du har nogle drømmeansættelser i sigte, så ring og spørg, hvad de lægger vægt på, så du kan sørge for at opkvalificere dig selv til, når de engang har en ledig stilling. Og sidst men ikke mindst: Følg op på dine afslag. Alt efter branchen og din personlighed, kan man jo 'pakke det ind' på forskellige måder.

Jobcenter Aarhus – Praktikportalen

Hver eneste dag taler jobcenterets virksomhedskonsulenter med en lang række virksomheder, som har konkrete åbninger. Ofte starter disse jobåbninger med en virksomhedspraktik. Virksomhedskonsulenterne søger i CV på Jobnet og i kandidatbanken. Jævnligt slår de dem op på [Praktikportalen](#), hvor du har mulighed for at byde ind, hvis du er interesseret i de muligheder, der ligger der. Fordelen ved praktik er for virksomheden, at de har muligheden for at se dig an og tilpasse opgaven. På samme måde er det din mulighed for at se virksomheden, opgaverne og stillingen an, før du forpligter dig.

Hold dig opdateret på vores forløb, events og ture

Husk at du løbende kan holde dig ajour med vores mange forløb – fx inden for bæredygtighed – events og ture ud af huset på [vores hjemmeside](#). Blandt andet kan du komme med til Karrieremesse i Kalundborg den 14. maj og Skive Jobfestival den 16. maj.



Tak fordi du læste med! Næste nyhedsbrev udkommer til hen over sommeren 2025. Du er altid velkommen til at kontakte Viden til Vækst på vtv@aarhus.dk, att. ”Kandidatbank Det offentlige”, hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.