



## NYT fra kandidatbanken til dig, der søger job inden for HR, Administration og Jura

Velkommen til efterårets nyhedsbrev. Med brevet forsøger vi at målrette relevant information til dig, der søger job inden for HR, administration og jura. I forsommeren gennemførte vi den årlige kandidatbankskampagne, hvor formålet var at afdække, hvad der rører sig ude i virksomhederne inden for rekruttering, samt at fornemme tendenser generelt. Vi har i det følgende zoomet ind på et par af de gennemgående pointer fra undersøgelsen, som også beskriver et stigende fokus på datadrevet HR. Læs også hvordan Tine Hedegaard Sørensen kom i job efter at have deltaget på Talentmessen i foråret 2024. Rigtig god læselyst!

---

### Hjemmearbejde anno 2024 og vigtige HR-kompetencer

Et af temaerne i kandidatbankundersøgelsen var hjemmearbejde, og i hvor høj grad virksomhederne benytter sig af muligheden. Vi har derfor spurgt alle deltagende virksomheder, om medarbejderne kan arbejde hjemme eller have en hybrid arbejdsplads. Den hybride arbejdspladsmodel kombinerer fjernarbejdere med medarbejdere på stedet, hvor nogle eller alle medarbejdere har fleksibilitet til at vælge, hvor og hvornår de arbejder. Den tid, der er på kontoret, kan fordeles efter dage eller hold eller efter behov.

Vi havde på forhånd en formodning om, at der, overordnet set, var åbnet mere op for hjemmearbejde efter corona-tiden. Det viser sig dog, at der langt fra er en entydig tendens her. En del virksomheder er åbne overfor hjemmearbejde og hybride arbejdspladser, men det afhænger i høj grad af opgaverne og samarbejdet med kollegaer. Andre virksomheder har nedskrevet regler for at kunne tage hånd om omfanget og årsagen til hjemmearbejde. Gennemgående nævner de, at sammenhængskraft og dynamik er vigtig.



Flere virksomheder beskriver en model hvor medarbejderne fx har lov til at være hjemme 1 eller 2 dage om ugen, men det må ikke være faste dage, af hensyn til fleksibiliteten og for at kunne fastholde andre sammenhænge. Dette er også i forhold til håndtering af GDPR, hvor man ikke må tage fysiske mapper med hjem med fortrolige oplysninger.

Andre virksomheder afviser helt brugen af hjemmearbejdsdage, fordi administrationsmedarbejderne har daglig personlig elevkontakt eller fordi HR-medarbejderne skal samarbejde tæt med virksomhederne om de kandidater, der skal rekrutteres.

Udover hjemmearbejde, har vi kigget ind i, hvilke faglige kompetencer, der er vigtige at bestride for en HR-medarbejder. Her lægger virksomhederne generelt vægt på profiler, der er lidt af en menneskekender og som er nysgerrig på det menneskelige aspekt. Det betyder noget, at man er interesseret i mennesker og kan kommunikere godt i medarbejder- og borgersamtaler. Derfor er stærke kommunikative evner nærmest en nødvendighed.

HR-profilen skal i dag desuden også have en god forretningsforståelse, samt forståelse og tal og data. Der skal helst være styr på både lønberegninger, overenskomster og økonomiske refusioner i forbindelse med fravær. Desuden prioriterer arbejdsgiver, at den nye medarbejder har viden om personalejura, ansættelsesret, de nye barselsregler og selvfølgelig GDPR.

En HR-medarbejder har stor berøringsflade til andre faggrupper, fagsystemer og IT-systemer, så evnen til at forstå komplekse ting og omsætte ekspertviden til medarbejdere og ledere i driften er lige så betydningsfuld.

---

## HR-data og analyse

Som nævnt ovenfor er der flere og flere virksomheder, der efterspørger HR-profiler, som kan arbejde med tal og data. I denne del af nyhedsbrevet dykker vi derfor ned i HR-data og HR-analyse, mulighederne og udfordringer, samt hvordan du kan blive klogere på det.

Deependra Singh er Vice President og Head of Data Science ved Network18, som er et indisk mediekonglomerat baseret i Mumbai. I et [indlæg](#) på LinkedIn skriver Singh om den rolle, data er begyndt at få i HR. Han fortæller først, at statistik og data har revolutioneret den måde, man arbejder på inden for HR.

Han argumenterer for, at HR-afdelinger oplever et stigende behov for at kunne analysere HR-data, så man overordnet set træffer bedre beslutninger på ledelsesniveau. Det kan f.eks. komme til udtryk i at analysere performance reviews, hvorefter HR-personalet kan identificere områder, hvor medarbejderne har brug for mere træning.



Den datadrevne tilgang til analyse af HR-tal og statistikker muliggør organisationernes evner til at forbedre både performance og produktivitet. Singh fortæller, at dataanalyse også kan bruges i rekrutteringsprocesserne. Ved at indsamle data fra parametre som 'time-to-hire' (tiden fra kandidaten afsender sin ansøgning og til kandidaten acceptere jobtilbuddet) og 'cost-per-hire' (alle målbare omkostninger i forbindelse med at ansætte nye medarbejdere) kan man i højere grad strømline rekrutteringsprocesserne.

Overordnet set handler HR-analyse og HR-data altså om at indsamle data om medarbejdere i en organisation. HR-analyse hjælper organisationer med at træffe bedre beslutninger på baggrund af den indsigt de får af deres medarbejdere.

I en [artikel fra International Journal of Management & Entrepreneurship Research](#) fortæller forfatterne om hvordan man bruger HR-data i strategiske beslutningsprocesser. De kommer ind på muligheder og udfordringer i arbejdet med HR-data, samt hvilke proaktive tiltag man kan tage for at overkomme udfordringerne. Disse er opridset her:

### Muligheder ved HR-analyse:

- **Handlingsorienterede indsigter:** HR-analyse kan give konkrete indsigter i arbejdsstyrkens dynamikker.
- **Forbedring af medarbejderengagement og fastholdelse:** Øger medarbejdertilfredshed og reducerer turnover.
- **Strategisk arbejdsstyrkeplanlægning:** Hjælper med at planlægge og optimere arbejdsstyrkens sammensætning.
- **Optimering af rekrutteringsstrategier:** Forbedrer rekrutteringsprocesser gennem flere data-drevne beslutninger og mindre intuition.



### Udfordringer ved HR-analyse:

- **Sikring af datakvalitet og integritet:** Det er afgørende at have nøjagtige og pålidelige data. Der bør derfor være fokus på at sikre dataenes nøjagtighed.
- **Håndtering af dataprivatliv og sikkerhed:** Beskyttelse af medarbejderdata og overholdelse af privatlivsregler er essentielt.
- **Integration af HR-analyse i organisationskulturen:** Det kræver, at HR-analyse bliver en del af virksomhedens kultur og beslutningsprocesser.

### Proaktive tiltag for at overvinde udfordringer:

- **Overholdelse af dataprivatlivsregler:** Sikre, at virksomheden følger relevante lovgivninger om databeskyttelse, GDPR m.m.
- **Fremme af en data-drevet kultur:** Skabe en kultur, hvor data bruges aktivt i beslutningsprocesser gennem change management.

Typisk køber en virksomhed adgang til et HR-system, hvor man kan opbevare oplysningerne sikkert. I dag er der mange forskellige udbydere, som tilbyder platforme, der bruges til HR-analyse. Nogle af de mere kendte i Danmark er f.eks. [SAP](#), [Sympa](#), [HR-ON](#) og [Emply](#).

### Arbejde inden for HR-data og analyse

På baggrund af de ovenstående informationer må vi antage, at HR-medarbejdernes arbejde i stigende grad bliver præget af at kunne arbejde data-drevet.

Men hvordan gør man sig kvalificeret til et datadrevet HR-job?

Med udgangspunkt i svar fra kandidatbanksundersøgelsen kommer man godt fra start, hvis man har IT-flair og forståelse for systemer. Det er også en fordel, hvis man har arbejdet med kvantitative data under sin uddannelse eller studiejob. Hvad de forskellige virksomheder kigger efter kan dog variere, hvor brancheforståelse i nogle tilfælde er vigtigere end alt andet.

Vi anbefaler, at du fremhæver de kompetencer, som er relevante for stillingen. Fokusér på det fremadrettede, og hvordan du kan skabe værdi i jobbet.

Hvis du drømmer om at arbejde, som f.eks. HR-konsulent er der iflg. [Arbejdsmarkedsbalancen](#) gode muligheder landet over.

---

## ”She had me at hello!”

**Tirsdag den 8. oktober slår Musikhuset Aarhus igen dørene op til efterårets udgave af Talentmessen for jobsøgende med en videregående uddannelse tilknyttet Jobcenter Aarhus. På messen vil de deltagende have mulighed for at netværke og komme helt tæt på de op til halvtreds deltagende virksomheder, der også alle har praktikker og ordinære ansættelser med.**

Sidst messen løb af stablen i foråret 2024 repræsenterede Tine Hedegaard Sørensen sin virksomhed KongresKompagniet, der også deltager i år. Her mødte hun Christinna Selmer Læbel, der deltog på messen, og som efterfølgende blev ansat som Project Manager i virksomheden.



”Christinna kontaktede os først i forbindelse med Talentmessen. Hun havde spørgsmål om os og vores arbejde, og vi fik fastlagt, om der var interesse fra begge sider allerede inden Talentmessen. Vi havde efterfølgende en samtale, og hun blev ansat,” fortæller Tine Hedegaard Sørensen.

Christinna Selmer Læbel blev gjort opmærksom på messen af Jobcenter Aarhus. Hun spurgte efter en liste over de deltagende virksomheder, hvorefter hun researchede på de virksomheder, hun syntes var mest interessante – her blandt andet KongresKompagniet.

”I min research opstod nogle spørgsmål, som jeg ringede til virksomheden og fik svar på. Ud fra samtalen kunne jeg mærke, at det var et sted, hvor jeg gerne ville arbejde,” forklarer Christinna Selmer Læbel.

”Jeg sendte dem derfor en mail med en kort uopfordret ansøgning samt mit CV. På Talentmessen snakkede jeg med dem igen, og herefter fik jeg et opkald fra direktøren om at komme til samtale på stillingen som Project Manager.”

I sin rolle som Project Manager varetager Christinna en lang række af alsidige opgaver, der består af at rådgive og sparre med kunder om hjemmesideløsninger, deltager- og hotelhåndtering, udstillinger og sponsorhåndtering.

### Research på virksomhederne før deltagelse

Når KongresKompagniet deltager på Talentmessen igen i år, har Tine Hedegaard Sørensen én overordnet anbefaling – sæt dig ind i virksomheden og lav din research.

”Jeg anbefaler, at kandidaterne sætter sig ordentligt ind i, hvad den pågældende virksomhed laver inden fremmøde via hjemmeside, LinkedIn og andre sociale medier og eventuelt sende en mail eller foretage et telefonopkald,” forklarer hun.

”Mange på den forrige messe havde lidt romantiske ideer om, hvad vores arbejde gik ud på. Dog havde en del gjort deres forarbejde sidste gang. Christinna er jo det bedste eksempel – she had me at hello!”

Christinna Selmer Læbel bakker op om det råd. Hun havde en god oplevelse på messen, og hun følte, at den information, hun havde fået forud for arrangementet, samt messens program og opstilling, gjorde det nemt og overskueligt at deltage.

”Min anbefaling til de deltagende på Talentmessen er at gøre et godt forarbejde. Med det mener jeg at lave research om de forskellige virksomheder på forhånd i forhold til, hvilken type af virksomhed det er, hvilke produkter laver/sælger virksomheden, samt hvordan du ser dig selv, og det du kan bidrage med, i den enkelte virksomhed,” slutter Christinna Selmer Læbel.

Læs mere om efterårets Talentmesse på [aarhus.dk/talentmessen2024](https://aarhus.dk/talentmessen2024). Du kan også læse [denne reportage fra forårets Talentmesse](#).

**Tak fordi du læste med! Næste nyhedsbrev udkommer til foråret 2025. Du er altid velkommen til at kontakte Viden til Vækst på [vtv@aarhus.dk](mailto:vtv@aarhus.dk), att. ”Kandidatbank HR, Administration & Jura”, hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.**

