



## NYT fra kandidatbanken til dig, der søger job inden for Science, Technology & Sustainability

**V**elkommen til efterårets nyhedsbrev for medlemmer af kandidatbanken for Science, Technology & Sustainability. I dette nyhedsbrev kan du læse om nogle af tendenserne fra vores årlige kandidatbankskampagne, hvor vi har spurgt en række virksomheder, hvordan de rekrutterer, og hvad de efterspørger. Derudover fortæller Søren Porsgaard, der er CEO i virksomheden SulfiLogger, hvordan de bruger nyuddannede til at skabe vækst i deres virksomhed. Til sidst kan du læse hvordan Tine Hedegaard Sørensen kom i job efter at have deltaget på Talentmessen i foråret 2024. God læselyst!

### Facts fra Kandidatbankskampagnen 2024 – Science & Technology

Her får du lidt nedslagspunkter fra vores årlige kandidatbankskampagne, hvor en række virksomheder har svaret på nogle spørgsmål om vækst, rekruttering og tendenser.

#### Forventning til omsætningen i de næste 3 måneder:

- 38% forventer vækst
- 48% forventer uændret niveau
- 14% ved ikke hvordan udsigterne er

#### Hvilke rekrutteringskanaler bruger virksomhederne?

- 90% bruger LinkedIn: Få din profil opdateret og hold dig orienteret ift. de jobmuligheder, der bliver opslået. Deltag i workshoppen "[Find dit næste job via LinkedIn](#)" via Jobcenter Aarhus.
- 52% bruger diverse jobportaler (Jobindex, Jobnet, Ofir, Stepstone, Jobfisk)
- 48% finder deres næste medarbejder via netværk: Aktivér og udvid dit netværk hele tiden.
- 33% bruger rekrutteringsbureauer: Bliv optaget i så mange relevante kandidatbanker som muligt. Deltag evt. i workshoppen "[Vikarbureau som indgang til dit næste job - Fokus på administrativt arbejde](#)"
- 29% bruger Jobcenter Aarhus: Så det er vigtigt at dit Jobnet CV er fyldestgørende og opdateret! Herunder at alt det du kan er med – f.eks. alle dine IT-kompetencer. Jobcenter Aarhus udsøger selv kandidater til de mange jobåbninger mm. som vi selv går ud og opsøger.
- 24% bruger Facebook i deres rekrutteringsproces



- 24% rekrutterer via jobopslag på deres egen hjemmeside: Følg og hold øje med alle de virksomheder, som ansætter profiler som din egen eller som du synes er interessante. Brug evt. arkivfunktionen på Jobindex, kombineret med jobtitel for at identificere hvilke virksomheder der tidligere har søgt efter en profil som din.
- 19% ansætter på baggrund af uopfordrede ansøgninger: Igen brug arkivfunktionen på Jobindex, kombineret med jobtitel for at identificere hvilke virksomheder der tidligere har søgt efter en profil som din. Dermed ved du hvad de specielt er på udkig efter ift. erfaring, kompetencer og personlige egenskaber. Deltag evt. i workshoppen "[Uopfordret kontakt](#)"

Vores råd: Opsøg virksomhederne og bliv klogere på deres branche og rekrutteringsmetoder. Ræk ud og få hjælp via nye kontakter på LinkedIn. Styrk både dine kompetencer og netværk via virksomhedspraktik og/eller løntilskud. Deltag i et af Jobcenter Aarhus' virksomhedsrettede forløb som du kan finde [her](#). Eller en af de mange karrieremesser, som er på vej [her](#), samt alle vores virksomhedsrettede forløb, Talks, etc. Her har du masser af muligheder for at netværke med mange forskellige virksomheder. Vær åben for, at du skal kunne varetage andre opgaver end hovedopgaven (ESG). Indgå i den almindelige drift.

### Hvad er virksomhedernes politikker om- og holdning til hybridt arbejde/hjemmearbejde?

- 76% af virksomhederne har mulighed for en eller flere dage med hjemmearbejde.
- 24% af virksomhederne har af forskellige årsager ikke hjemmearbejde for alle (f.eks. produktionsmedarbejdere, kritisk personale eller andet.).

En virksomhed (Sulfilogger) om hjemmearbejde: "Det bruger vi ikke. Vi er startupvirksomhed, der er produktudvikling. Vi kan bedst jonglere det, når vi er til stede på kontoret sammen. Vi har mange nye medarbejdere og skal skabe kultur."

### Hvad har virksomhederne af ønsker til opkvalificering af deres fremtidige medarbejdere?

- 38% har ingen direkte ønsker.
- 29% er interesseret i få medarbejderne opkvalificeret inden for bæredygtighed og ESG.
- 19% har et ønske om at opkvalificere indenfor "Projektledelse"
- 14% har diverse virksomhedsspecifikke ønsker.

Deltag evt. i "[Det Grønne Akademi](#)"

### Har virksomheden tidligere gjort brug af følgende ordninger – Virksomhedspraktik, løntilskud, Fleksjob, Vækstpilot eller Handicapkompenserende ordninger?

- 86% har brugt virksomhedspraktik
- 48% har brugt fleksjob
- 43% har brugt løntilskud
- 14% har brugt [Vækstpilotordningen](#)
- 14% har brugt Handicapkompenserende ordninger
- 10% af virksomhederne har ikke brugt en af de ovenstående – endnu..

Hold øje med alle de praktikker og løntilskud der ligger på "[Praktikportalen](#)" – den bliver opdateret dagligt. Eller find selv lige den virksomhed, hvor du kunne tænke dig at tilbyde dine kvalifikationer og kompetencer i en virksomhedspraktik. Se mere [her](#). De fleste virksomheder er interesserede i at byde dig velkommen i op til 4 ugers virksomhedspraktik.

### Hvilke 3 faglige kompetencer er de vigtigste ved ansættelse?

Det afhænger af kompetenceprofilen, virksomheden, branchen. Branchekendskab nævnes af flere. Eksempler på faglige kompetencer nævnt:

- Viden om stål og plast (virksomhed med genbrugsprodukter i plast)
- Bred viden om laboratorie instrumenter (kemiske produkter/processer)
- Kvalitetssikring
- Sætte sig ind i lovgivning (ESG)
- Dataforståelse (ESG)
- Viden om og erfaring ift.: Klimatilpasning, Biodiversitet, Cirkulær økonomi (Klimamedarbejder)
- Erfaring med at lave analyse, tage prøver, med regulativer og procedurer (laboratoriemedarbejder)
- Projektledelsesevner nævnes af flere

Flere virksomheder nævner at personlige kompetencer er lige så vigtige som faglige kompetencer, fx kommunikative kompetencer, analytisk forståelse, samarbejdsevner. Evnen til at bevæge sig mellem forskelligartet opgaver.

### **Hvordan gør man sig attraktiv til et job hos jer hvis man er dimittend, og dermed ingen eller kun meget lidt erfaring har?**

Eksempler på svar:

- Man skal brænde for bæredygtighed. Have vilje til at være flytbar for det rigtige job
- Relevant studieretning, vandfaglig interesse, relevant studiejob
- Man skal have passion for: Klimaløsninger, Biosolutions (bruge naturlige ingredienser til at løse problemer), Fødevarsystemet

### **Har virksomhederne et rekrutteringsbehov indenfor de næste 6 måneder?**

- 71% af virksomhederne har behov for rekruttering i løbet af det næste halve år.
- 19% har ikke behov.
- 10% ved ikke.

Kom de rekrutteringsmodne virksomheder i møde og giv dem en uopfordret ansøgning. Eventuelt en kombiløsning med 4 ugers virksomhedspraktik som onboardingmulighed. Anbefaling fra virksomhed:

”Ring til virksomheden uopfordret – hvis muligt aftal kaffemøde med den relevante afdelingsleder (tjek evt. på LinkedIn). Send uopfordret ansøgning, men følg op – vær pro-aktiv – opret LinkedIn-profil, MEN inkluder også hvad du har opnået i evt. tidligere praktikker, samt hvad du kan bidrage med ved den nye virksomhed.”

### **Hvilke tendenser/disruption ser virksomhederne indenfor deres fagområde?**

- 24% nævner at AI har eller vil få betydning
- 14% svarer at ESG har eller vil få effekt
- 5% har Cybersecurity

En virksomhed nævner dét at hjælpe kunder til mere bæredygtige produkter (hurtigere produktion, bruge mindre energi, kødfri produkter) (kompetenceprofil: kvalitetssikring).

### **Hvilke digitaliseringsopgaver arbejder I med eller har planer om, at igangsætte hos jer?**

Udvalgte svar:

- Power BI / Bedre overblik over interne data
- Programmering
- Robotisering
- AI

- Data processing
- Machine learning/
- Digitaliserer ledninger i jorden. Lægger lag på som skal gøre det til brugbar viden for folk
- Digitaliserer alt vand, inkl. trykstyring, sensorer
- udruller intelligente måler ved forbrugere

### Hvilke ESG/bæredygtighedsinitiativer kender du til hos jer?

- Vi laver produkter som skaber grønne løsninger hos kunderne. Vi har ikke stor fokus på ESG
- Bæredygtighed er vores DNA / Vi er eksperter i bæredygtighed (clean-tech recycling company specialized in mechanically recycling waste plastic fibres into high-quality Green Plastics).
- Vi har et lokalt Green team af frivillige medarbejdere

### Faglig substitution: Hvis I skulle tænke en anden eller anderledes profil ind end dem I plejer at ansætte; hvilken profil kunne det så være?

Åbenhed ved flere virksomheder ift. at tænke en anderledes profil ind, fx cand.mag. som Sustainability Specialist eller antropolog som miljømedarbejder.

### SulfiLogger udvikler sig meget gerne med hjælp fra nyuddannede

Fra at være en lille virksomhed med 8-10 ansatte i 2020 er Risskov-virksomheden SulfiLogger vokset til at være over 30 ansatte. Det er blandt andet sket ved løbende at give plads til uddannelsespraktikanter og kombinere stærk erfaring med nyuddannedes friske uddannelser. Her giver CEO Søren Porsgaard sit bud på, hvad der skal til for at finde vej ind i virksomheden.

”Vi har hele tiden tænkt i at have en fornuftig balance mellem erfarne og nyuddannede, og vi har bygget op, så vi har sørget for at skabe en robust organisation, hvor der førhen var én person på hver opgave til at være mindst én ekstra på alle funktioner,” fortæller Søren Porsgaard, CEO i SulfiLogger.

Det er kun på enkelte positioner, at det har været nødvendigt at rekruttere personer med længere erfaring, fordi opgaverne hos SulfiLogger krævede det, men ellers er der en høj grad af åbenhed for nyuddannede.

”Vi har oplevet et stort behov for at rekruttere i de sidste par år, og vi har fundet mange nye talenter til vores organisation ved at have praktikanter, virksomhedspraktikanter og generelt trække nyuddannede til og på den måde suppleret vores eksisterende hold. Vi giver gerne nyuddannede både erfaring og ansvar – det synes jeg, vi skal. Jeg har selv været nyuddannet engang – det har vi jo alle – og man lærer kun ved at få ansvar,” siger Søren Porsgaard.

### Føl dig som kollega

Han råder de nyuddannede til at lægge bekymring og benovelse fra sig og komme ind og føle sig som en kollega.

”Vi er afhængige af gode hjerner og gode ideer – vi elsker at få friske øjne ind, friske ideer og vinkler, der supplerer os. Så mit bedste råd er at man altid skal nævne sin undren og sine ideer. Det er derfor, vi i høj grad har glæde af nyuddannede og altid gerne modtager deres ansøgninger,” siger han.

CEO'en opfordrer nyuddannede, der gerne vil søge hos SulfiLogger til at vise, at man ikke bare har de rette kvalifikationer, men at man også brænder for virksomhedens mission, de grønne løsninger.

”Vi er en lille virksomhed. Vi har brug for, at alle brænder for det fælles mål. Som ny skal man være nysgerrig og have den helt grundlæggende motivation. Den er absolut en kæmpe bonus, når vi læser ansøgninger eller har kandidater til samtale eller har virksomhedspraktikanter. Så er det nemlig, vi tydeligt oplever...kommer der ideer?...er du nysgerrig?...stiller du spørgsmål og så videre.”

Lige nu har SulfiLogger 5 ingeniørpraktikanter, 2 bachelorstuderende og én i virksomhedspraktik. Virksomheden ansætter ofte efter praktikordninger.

”Jeg kan forestille mig, at man som nyuddannet kan være i tvivl om, om man nu kan alt det, som et stillingsopslag indeholder. Men husk, at et opslag er et udgangspunkt – verden har det med at forandre og udvikle sig, og især i en mindre virksomhed som vores. Så derfor er egenskaber som omstillingsparathed, nysgerrighed, udviklingslyst mv. så utrolig vigtige for os, når vi rekrutterer. Vi kender ikke fremtiden, men vi sammensætter holdet, så nyuddannede og erfarne kræfter står klar til at tage fat sammen,” siger Søren Porsgaard.

### **Prioriterer god landing**

Virksomheden *onboarder* altid med en første uge, hvor nye kolleger lærer hele organisationen at kende – kommer bredt rundt og møder mange kolleger, de måske slet ikke skal arbejde direkte sammen med.

”For os handler det om at give en bred forretningsforståelse. Hvordan indgår den proces, som netop JEG sidder og arbejder med egentlig i andres arbejde. Vi prioriterer i høj grad at man lander godt. Vi bruger blandt andet en ”buddy-ordning”, hvor man både fagligt og personligt bliver fulgt i den første tid. Så er der plads til de faglige snakke, men der er også tid til at snakke personligt og på den måde forhåbentlig føle sig tryk.

### **Gode råd fra Søren Porsgaard:**

- Undgå generisk ansøgningsmateriale – målret dig skarpt til netop vores arbejdsopgaver
- Kom ind og føl dig som kollega – sig din undren højt og lad os ændre noget sammen
- Vær nysgerrig og stil spørgsmål. Vis os, at du vil vores mission
- Husk, at alle har været nyuddannede på et tidspunkt – også den, der rekrutterer dig nu

---

## **”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 Science&Technology", hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.**

