



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

**V**elkommen til nyhedsbrevet for kandidatbanken for Science, Technology og Sustainability. I dette nyhedsbrev kan du læse om hvad en arbejdsgiver lægger vægt på i ansøgningen, om et opkald der sikrede Sofie et job i en kommune samt om vores busture til Skive og Kalundborg! God læselyst!

### **”Forhold dig til jobbet – det virker så meget bedre, at du ved, hvad vi laver”**

Hvad kigger en arbejdsgiver egentlig efter, når de henter kandidater ud af en bunke med ansøgere? Hvilke punkter giver ekstra point, og hvordan kan man selv øge sine muligheder for at lande jobbet? Vi har talt med Tonny Nielsen fra Food Diagnostics, der meget gerne ansætter højtuddannede i sin virksomhed i Grenaa.

Ordene i overskriften tilhører Tonny Nielsen, der er managing director hos Fooddiagnostics, som leverer produkter til hygiejne- samt produktkontrol inden for mikrobiologi og biokemi. Virksomheden har til huse i Grenaa og trækker løbende akademisk arbejdskraft ind; især i rollerne som produktspecialister.

”Mit bedste råd til kandidater er, at de skal gøre sig tanker om, hvordan de vil arbejde hos os – hvilke opgaver kan de løse, og hvad er vi egentlig for en virksomhed. Man siger, at forberedelse er mindst halvdelen af jobbet – det kan jeg kun bakke op om,” siger Tonny Nielsen.



”Kandidaterne, der søger ud til os, er drøndygtige, det er der ingen tvivl om. Har de ikke haft studiejobs, kan der sommetider være lidt at lære ift. at begå sig på en arbejdsplads. Det giver godt med social skills at have studiejob, så det anser jeg klart for en fordel på et CV. Vi gør alt, hvad vi kan, for at det skal blive en god start hos os – her får man verdens bedste erhvervserfaring i at arbejde med fremtidens metoder på et felt med kæmpe bredde.”

Lige nu har Tonny Nielsen tre kolleger ansat, som er kommet ind på hhv. to gange uopfordret søgning og en kandidat via programmet Lead The Talent. Tonny Nielsen har nogle klare ting, han spotter i ansøgninger, og som skærper virksomhedens interesse for en kandidat.

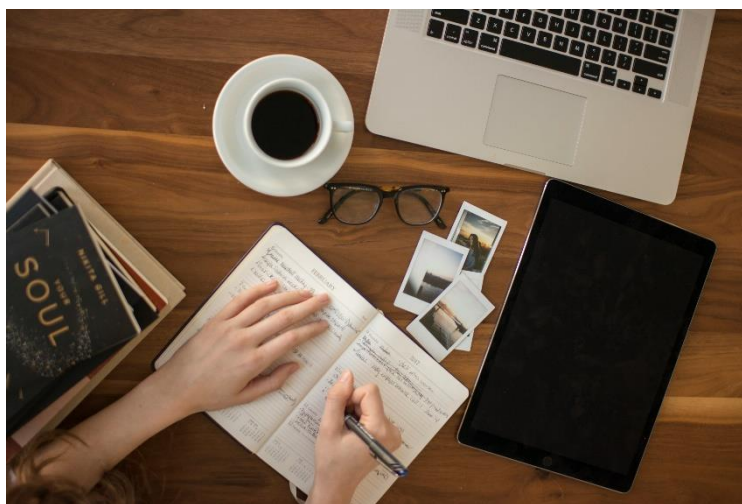
”Vi kan sagtens bruge flere akademikere i en virksomhed som vores – de kommer med den mest fantastiske viden, som passer perfekt ind i det team, vi er. Vi leder efter nøgleord som drive, ambition, forretningsforståelse og mod. Og så kan vi virkelig godt lide, når en ansøger viser, at vedkommende har taget stilling til, hvilke ting, man mon bliver målt på i en virksomhed. Hvad skal der til for at lykkes i jobbet.”

## ”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.

## Husk at opdatere dit Jobnet-CV med kvalifikationer, så vi kan finde dig!

Som medlem af kandidatbanken er det vigtigt, at dit Jobnet CV er opdateret med faglige kompetencer og en faglig profil. Et fyldestgørende Jobnet CV gør dig mere synlig og øger virksomhedskonsulenternes mulighed for at søge dig ud i vores database, når de har jobåbninger som praktikker og løntilskud samt ordinære jobs. I forhold til din faglige profil: Giv her en beskrivelse af hvem du er fagligt, hvad du søger job inden for og hvilke typer af opgaver, du kan varetage. Vær især opmærksom på, at der er et match mellem de faglige kompetencer, som du har listet op i det Jobnet CV, og de kompetencer, der efterlyses i kandidatbanken.



## 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](mailto:vtv@aarhus.dk), att. "Science, Technology & Sustainability", hvis du har spørgsmål til nyhedsbrevet.