

Pressemeddelelse  
16. marts 2009

## Jobansøgere bliver behandlet dårligt

Der er mange om budet til de ledige jobs og ansøgerne skal gøre sig umage for at komme i betragtning. Det ved ansøgerne godt og derfor griber de det også professionelt an. Til gengæld oplever ansøgeren ofte at få en særdeles uprofessionel behandling af både firmaer, rekrutteringsfirmaer og headhuntere. Det viser en stor undersøgelse som konsulentfirmaet Teglkamp & Co. netop har gennemført med 808 deltagere.

Af øvrige konklusioner kan bl.a. fremhæves:

### **Mange har dårlige erfaringer med rekrutteringsfirmaer.**

Når virksomhederne vælger at lade et professionelt rekrutteringsfirma varetage større eller mindre dele af rekrutteringsprocessen, bør man sikre sig, at ansøgerne får den behandling, man som virksomhed ønsker, de skal have. Mange kandidater har nemlig rigtig dårlig erfaring med rekrutteringsfirmaer. Dette kan smitte af på ansøgernes oplevelse af det firma, som har lagt opgaven hos rekrutteringsfirmaet.

### **Headhunterne foretrækker mænd**

I denne undersøgelsen deltager næste lige mange mænd og kvinder, henholdsvis 418 mænd og 390 kvinder. Der er imidlertid stor forskel på erfaringerne med at blive kontaktet af headhuntere de to køn imellem. Således har 73% af mændene prøvet at blive kontaktet af headhunterne mod kun 51% af kvinderne.

### **"Det grå guld" har det svært på jobmarkedet.**

248 af deltagerne i undersøgelsen er 50 år eller derover. De må konstatere, at det ikke er let at være rundet 50 år og søge nyt job. Mange af deltagerne i undersøgelsen gør sig ihærdige anstrengelser, men må erfare, at de ikke står højt på arbejdsgivernes liste, når de skal rekruttere nye folk. 55% af deltagerne fra denne aldersgruppe har søgt flere end 10 jobs indenfor det sidste halve år og 4 ud af 10 har søgt flere end 20 jobs.

### **Jobsøgerne er flittige brugere af internettet.**

Jobsøgerne er flittige brugere af internettet i forbindelse med jobsøgning. Således kigger 9 ud af 10 efter jobs på nettet, 9 ud af 10 går ind og ser på virksomhedernes hjemmeside, inden de sender en ansøgning og 2 ud af 3 jobsøgere har CVet liggende på de største jobsites databaser. Herudover bruger jobsøgerne også nettet til at finde oplysninger om virksomheden. Således Googler over halvdelen af deltagerne virksomheden og hver 3. jobsøger Googler deres måske kommende chef.

### **Vi giver ordet til et par af deltagerne i undersøgelsen:**

*"Har oplevet at en konsulent faldt i søvn da jeg startede med at fortælle min historie - så kedelig er den ikke!"*

*"Headhuntere bruger ikke tid nok til at vurdere det sendte materiale, gælder også ved samtaler. De spørger om banaliteter, som de kan læse i ansøgning og CV."*

*"Det værste ved jobsøgning er at man næsten altid skal gennem"*

*rekrutteringsfirmaer, hvis arrogance og ligegyldighed med at svare tilbage er proportionalt stigende med udbuddet af ledige."*

*"Professionelle rekrutteringsfirmaer ved ofte ikke meget om virksomheden, personerne bag m.v. Har flere dårlige oplevelser med rekrutteringsfirmaer - mange er decideret useriøse og virker inkompetente."*

*"Det "grå guld" er kun et begreb i diverse artikler i blade eller avisen. Jeg har ikke god erfaring med at være en del af det."*

*"De gange jeg i mit CV har anført at jeg er samboende med min kæreste (af samme køn) er jeg ikke kommet til samtale - hvorimod de gange jeg blot i mit CV har nævnt, at jeg havde kæreste er jeg kommet til samtale. Så nu vælger jeg altid udelukkende at skrive, at jeg lever i parforhold uden yderligere."*

**Susanne Teglkamp, direktør i konsulentfirmaet Teglkamp & Co., siger:**

"Deltagernes meget massive kommentarer omkring dårlige oplevelser i forbindelse med jobsøgningen har overrasket mig. Det er simpelthen for uprofessionelt og en manglende respekt for ansøgerne, når både firmaer og rekrutteringsfirmaer ikke har nogle ordentlige processer – også selvom der kommer et stort antal ansøgere. Hver enkelt ansøger har oftest gjort sig stor umage og har brugt meget tid på at skrive en god og målrettet ansøgning.

Derudover bekræfter min undersøgelse desværre, at det er svært at være jobsøgende, når man er over 50 år. Vi taler meget om "det grå guld", men det er og bliver en floskel. Når der skal ansættes, er det svært at komme igennem, hvis dåbsattesten viser 50+. Igen må jeg sige, at det er mangel på professionalisme og fantasi, at man ikke forholder sig til, hvad den enkelte kandidat har at bidrage med af både erfaring og energi. Det er ingen naturlov, at man ikke kan levere engagement, nytænkning og hårdt arbejde, selvom man ikke er helt ung længere. Det er en synd og skam, at vi kaster det grå guld på gaden.

En af deltagerne i undersøgelsen har i sin kommentar foreslået en "smiley-ordning" af rekrutteringsprocessen. Det synes jeg er en rigtig god idé. Derfor har Teglkamp & Co. taget denne idé op og lancerer nu en ordning, hvor både firmaer og rekrutteringsfirmaerne kan vælge at lade jobsøgerne til et konkret job evaluere processen. Det tror jeg vil højne kvaliteten af rekrutteringerne til gavn for både ansøgere og selvfølgelig ikke mindst til gavn for firmaerne.", slutter Susanne Teglkamp.

**Yderligere oplysninger:**

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41 / 21 60 29 99, e-mail: [ste@teglkamp.dk](mailto:ste@teglkamp.dk)

**Om Susanne Teglkamp**

*Susanne Teglkamp er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Susanne er uddannet jurist og reserveofficer og har bred erfaring fra både den private og den offentlige sektor. Hun har bl.a. været kommunaldirektør, HRdirektør i to forskellige IT-virksomheder og har i mange år arbejdet som managementkonsulent.*

**Om Teglkamp & Co.**

*Teglkamp & Co. arbejder ud fra perspektivet: ledelse i øjenhøjde. Det vil sige, at vi møder lederne på deres bane. Vi tager udgangspunkt i virksomhedernes udfordringer og arbejder ud fra en praktisk tilgang til udfordringerne.*

*Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på [www.teglkamp.dk](http://www.teglkamp.dk)*