

Undersøgelse om jobsøgning

Af: Susanne Teglkamp, Direktør i Teglkamp & Co.

Teglkamp & Co. har gennemført en internetbaseret undersøgelse omkring jobsøgning og hvilke erfaringer jobsøgerne har.

I alt har 808 deltaget i undersøgelsen.

Udover at svare på spørgsmålene i undersøgelsen har omkring 300 af deltagerne valgt at knytte personlige kommentarer og erfaringer til undersøgelsen. Nogle af kommentarerne er gengivet i denne undersøgelse. Alle kommentarerne vil blive gjort til genstand for yderligere bearbejdning. Hele materialet danner baggrund for foredrag og workshops for interesserede.

Overordnede konklusioner

Der kan drages mange konklusioner af undersøgelsen. Her skal nogle af de væsentligste fremhæves:

- Ansøgerne er mere professionelle end firmaerne. Undersøgelsen viser klart, at de fleste ansøgere griber jobsøgningen professionelt an. Til gengæld oplever ansøgeren ofte at få en særdeles uprofessionel behandling af både firmaer, rekrutteringsfirmaer og headhuntere.
- 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.
- Mange har dårlige erfaringer med rekrutteringsfirmaer. Mange virksomheder vælger at outsource rekrutteringsprocessen og lade et professionelt rekrutteringsfirma varetage større eller mindre dele af processen. Når virksomhederne vælger denne løsning, bør de sikrer sig, at ansøgerne får den behandling, man som virksomhed ønsker de skal have. Mange kandidater har nemlig rigtig dårlig erfaring med rekrutteringsfirmaer og dette kan smitte af på deres oplevelse af det firma, som har lagt opgaven hos rekrutteringsfirmaet.
- "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 netbrugere. 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.

- Jobsøgerne googler virksomheden og chefen! Nettet er en vigtig kilde for jobsøgerne til at finde oplysninger om virksomheden. Således googler mere end halvdelen af ansøgerne virksomheden og hver 3. googler den måske kommende chef. Derfor skal både virksomheder og ikke mindst den enkelte leder skal være opmærksom på, hvad det er for oplysninger, der ligger på nettet.

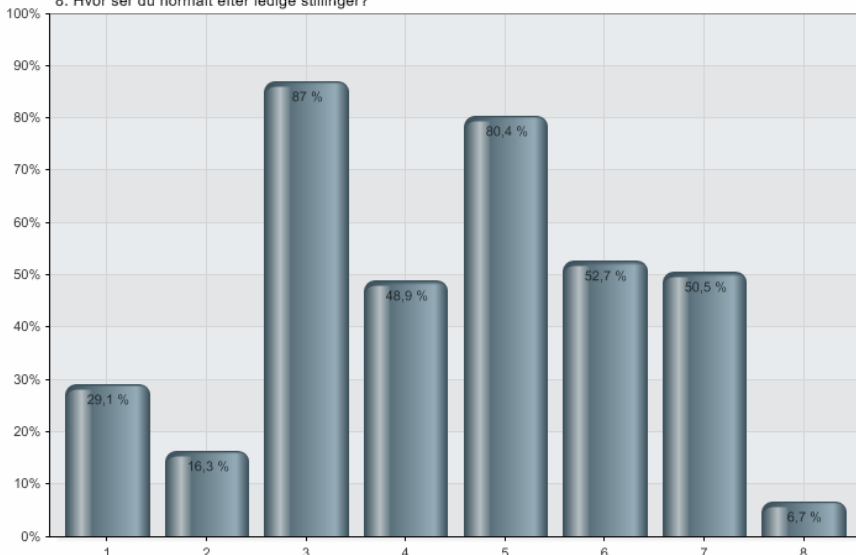
Uddrag af resultater fra undersøgelsen

9 ud af 10 jobsøger ser efter ledige jobs på nettet

Langt de fleste jobsøgere bruger nettet til at se efter ledige stillinger. Således har 9 ud af 10 af deltagerne angivet, at de ser efter ledige stillinger på jobsites. Omkring halvdelen af deltagerne ser også på udvalgte virksomheders og rekrutteringsfirmaers hjemmesider.

Derimod ser det sløjt ud for de trykte medier. Således leder kun knapt hver 3. jobsøger efter ledige jobs i søndagsaviserne og kun hver 6. jobsøger ser efter ledige jobs i deres fagblad.

8. Hvor ser du normalt efter ledige stillinger?



1	Søndagsaviserne
2	I mit fagblad
3	På jobsites
4	På udvalgte virksomheders hjemmesider
5	Jeg er tilmeldt job-agenter
6	Jeg spørger i mit netværk
7	Jeg ser på udvalgte rekrutteringsfirmaers hjemmesider
8	Andet?

Kommentarer fra deltagerne

Deltagerne i undersøgelsen har også en række kommentarer til, hvor de ser efter ledige jobs. Vi bringer et par stykker her:

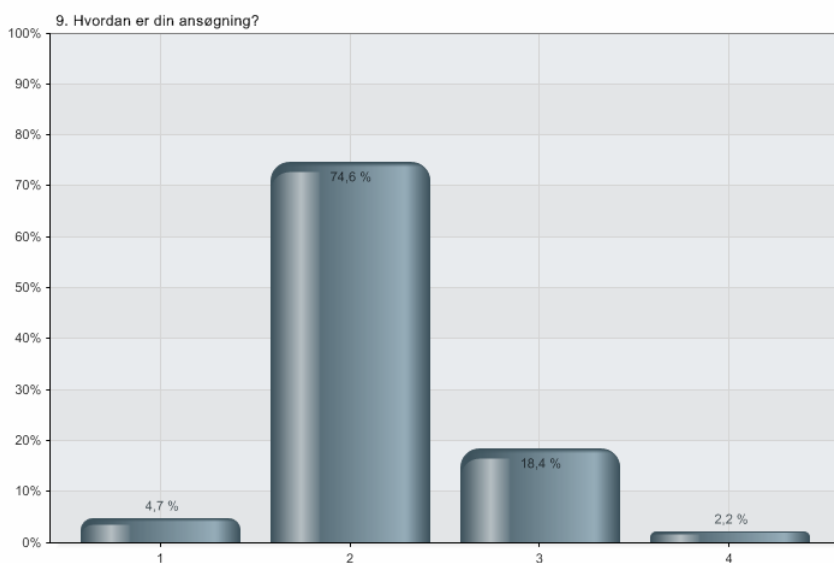
“Jeg søger aldrig via bureau, da man ikke har en "kina-mands-chance" når man er + 60 år!”

“Det er påkrævet, at du bruger en flerstrengt strategi - brug også afslag - såfremt du er blevet nummer 2 - til at få evt. nye kontakter du kan påvirke.”

“Prøver selv at skabe job i interessante virksomheder.”

Jobsøgerne gør sig umage med ansøgningen

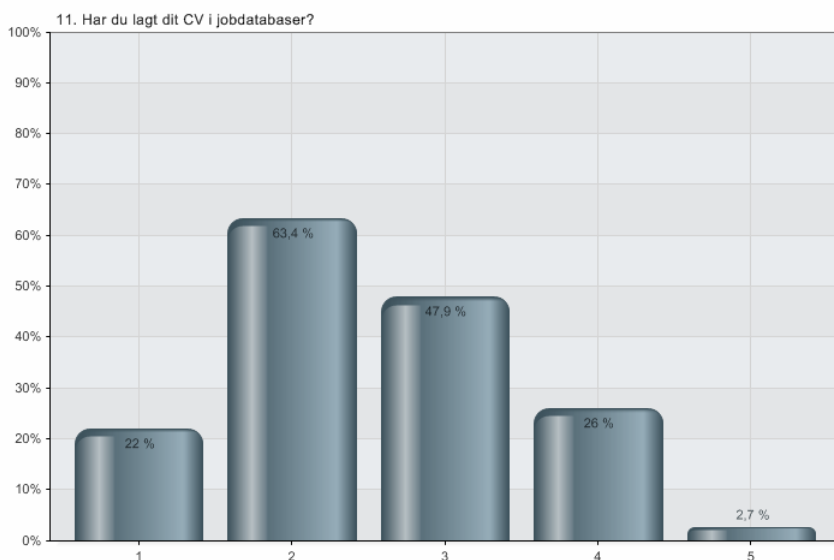
De fleste jobsøgere gør noget ud af ansøgningerne. Således laver 3 ud af 4 jobsøger hver gang en del tilpasninger til deres ansøgning og næste hver 5. ansøger skrive en ny ansøgning fra bunden - hver gang. Der lægges således mange kræfter i at skrive en god og relevant ansøgning. Det er også nødvendigt i en tid med rigtig mange ansøgere til hver enkelt job – ofte flere hundrede. Derfor er det så meget desto mere frustrerende, når ansøgerne oplever, at deres ansøgning ikke behandles med samme professionalisme, f.eks. ved at de aldrig hører noget fra det firma, de har søgt hos eller at de oplever, at ansøgningen faktisk ikke bliver læst.



1	Jeg bruger en standard-ansøgning
2	Jeg laver altid en del tilpasninger til ansøgningen
3	Jeg skriver en ny ansøgning fra grunden hver gang
4	Andet?

2 ud af 3 jobsøgende har lagt CVet i job-databaserne

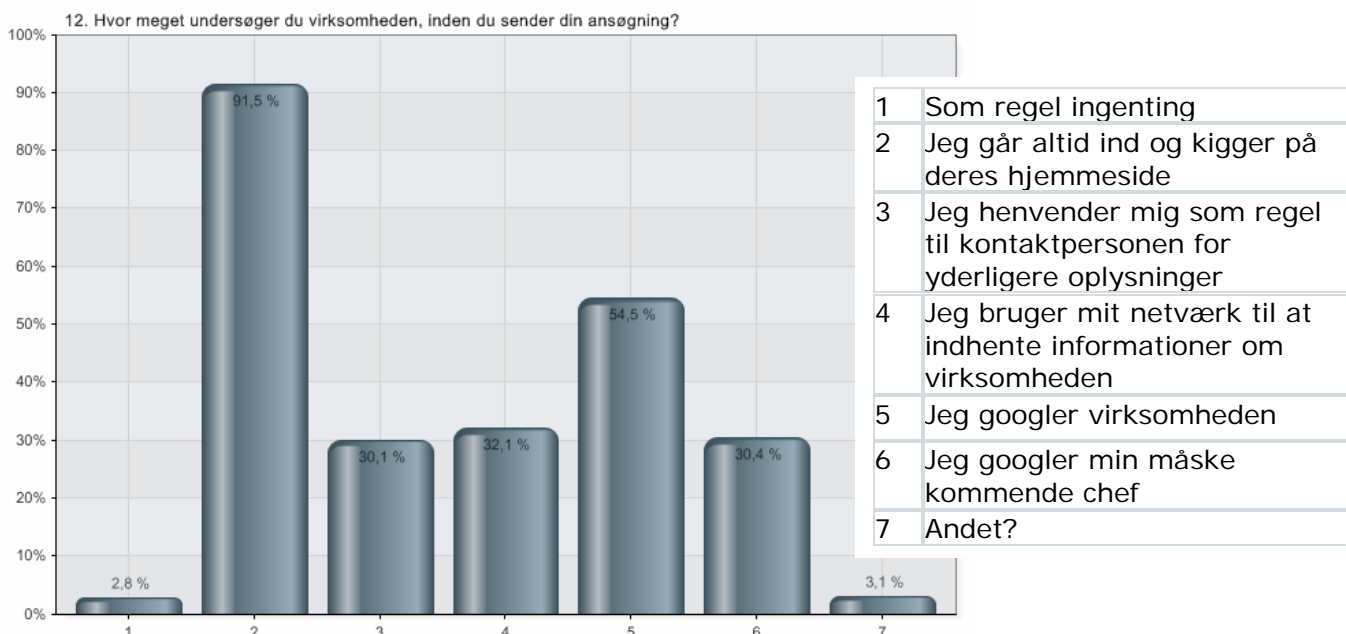
Hvis man gerne vil have et job, handler det om at være synlig og spille på flere strenge. Det har dagens jobsøgere forstået. De sidder ikke og putter med deres CV. 2 ud af 3 har lagt deres CV på de største jobsites databaser. Og knapt halvdelen har deres CV liggende hos headhuntere og rekrutteringsbureauer.



1	Nej
2	Ja, det ligger i de største jobsites databaser
3	Ja, det ligger hos forskellige headhuntere og rekrutteringsbureauer
4	Ja i firmaer, hvor jeg gerne vil ansættes
5	Andet?

Jobsøgerne tjekker virksomhedernes hjemmesider

Ansøgere i dag nøjes ikke med at læse jobannoncen, inden de sender en ansøgning. 9 ud af 10 ansøgere er således inde og kigger på virksomhedens hjemmeside, inden de sender en ansøgning. Det kan derfor være ret afgørende for at tiltrække de rigtige ansøgere, at virksomhederne er opmærksomme på, at de ikke bare kommunikerer til potentielle kunder men altså også til potentielle ansøgere.



Hvad der derimod undrer er, at kun hver 3. af deltagerne henvender sig til virksomheden for yderligere oplysninger. Det er ofte en god måde, at få et indtryk af virksomheden og at få gjort opmærksom på sig selv i forhold til virksomheden, hvis man vel og mærket kan stille nogle begavede og relevante spørgsmål. At ikke flere bruger muligheden for at rette henvendelse til den kontaktperson, der typisk er oplyst i stillingsopslaget, kan skyldes, at kontaktpersonerne ofte slet ikke er til at få fat på. Således kommenterer et par af deltagerne i undersøgelsen:

"Jeg syntes at det er en god ide at snakke med en kontaktperson inden man sender ansøgningen, da det kan give et "lille" indtryk af firmaet. Det jeg kunne ønske mig var at de kontaktpersoner var til at få fat i når man ringede, jeg har været ude for at der bare var sat telefonsvarer på over en hel dag!! man kunne godt have viderestillet denne telefon så man i det mindste kom i kontakt med firmaet."

"Når man prøver at ringe for at få yderligere oplysninger, som der opfordres til i annoncen, svares der ikke eller der går flere dage inden, de vender tilbage. Enkelte gange er svaret, at man jo bare kan sende en ansøgning."

Jobsøgerne googler virksomheden og chefen!

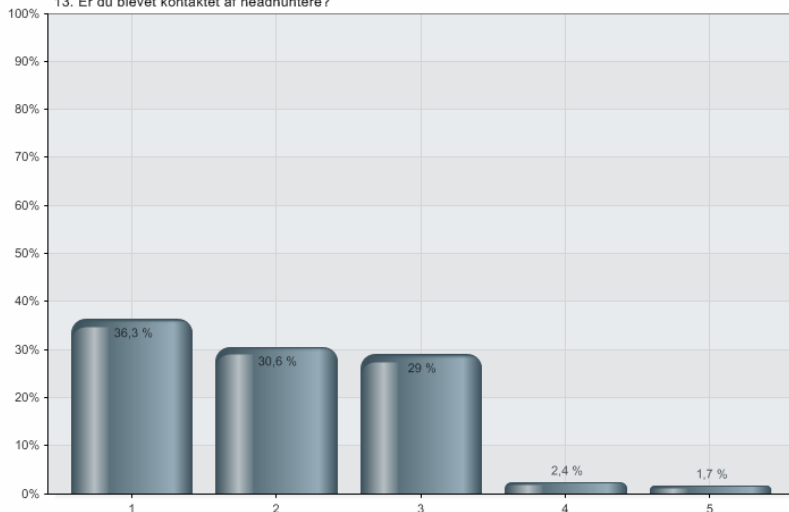
Nettet er en vigtig kilde for jobsøgerne til at finde oplysninger om virksomheden. Således googler flere end halvdelen af ansøgerne virksomheden og hver 3. googler den måske kommende chef. Derfor skal både virksomheder og ikke mindst den enkelte leder skal være opmærksom på, hvad det er for oplysninger, der ligger på nettet. Meget kan man ikke selv styre, men der er en vis sandsynlighed for at der ikke ligger "bomber" på nettet, hvis man opfører sig anstændigt som virksomhed og hvis man udøver god ledelse. Derudover bør den enkelte leder være opmærksom

på, hvad han eller hun selv lægger ud på nettet i private sammenhæng. Altså har man private hjemmesider eller er på Facebook, skal man ikke lægge ting ud, som man ikke har lyst til at møde i andre sammenhænge.

Headhunting er ikke bare for direktører!

Tidligere var det bare til ledige stillinger på top-niveau, hvor virksomhederne brugte headhuntere. Men i de senere år op til krisen, hvor der har været vækst og lav arbejdsløshed, har det været svært at finde kvalificerede folk. Det har givet headhunterne vind i sejlene og de er også blevet brugt til finde kandidater til stillinger på mellemløber- og specialist-niveau. Derfor har godt 60% af deltagerne prøvet at blive kontaktet af headhuntere.

13. Er du blevet kontaktet af headhuntere?

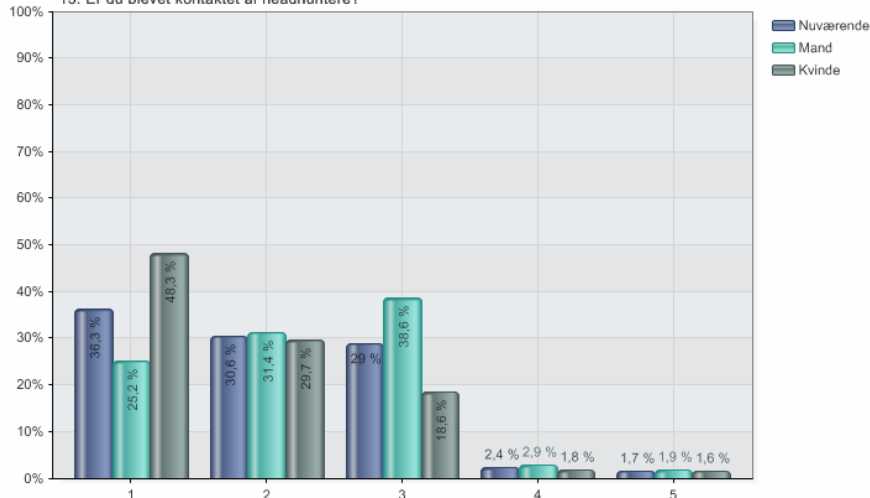


1	Nej, aldrig
2	Ja, en enkelt gang
3	Ja, indtil flere gange
4	Ja, ofte
5	Kommentar:

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. Man kan håber, at det ikke er fordi headhunterne foretrækker mænd eller ikke har tilstrækkelig fantasi til at finde frem til kvinderne. Man kan håbe, at dette skæve resultat er en ren tilfældighed.

13. Er du blevet kontaktet af headhuntere?



1	Nej, aldrig
2	Ja, en enkelt gang
3	Ja, indtil flere gange
4	Ja, ofte
5	Kommentar:

Headhunterne har haft travlt – lidt for travlt!

Jobmarkedet har frem til og med 3. kvartal 2008 været overophedet. Det har været svært at finde kvalificerede medarbejdere og mange virksomheder har tyet til headhunterne. Det har i flere år være lukrativt at være headhunter og det har derfor også lokket mange mere eller mindre seriøse spillere på banen med ønske om at få del i guldet. Det er således ikke alle deltagerne i undersøgelsen, der har et godt indtryk af headhunterbranchen:

"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."

"Gennem mere en 20 år på arbejdsmarkedet har jeg oplevet en del rekrutterings-/headhunter-firmaer mm. og jeg må desværre sig at (måske har jeg været uheldig) de fleste er mildt sagt uprofessionelle. Det drejer sig om grundlæggende ting som at have klarhed over hvad for en stilling det egentlig er der er ledig, de anvendte tests, overholdelse af deadlines, brugbar feedback mm. Retfærdigvis vil jeg da nævne at der også har været meget positive oplevelser imellem".

"Mange headhuntere er for useriøse, dårlig for beredte, smider om sig med store ord."

"Det virker som om headhunternes databaser ikke bruges aktivt. Jeg har ved flere tidligere lejligheder selv opdaget jobmuligheder hos firmaerne, har søgt og været til samtale, uden man har opdaget, at jeg faktisk stod i deres database og således havde en forventning om at blive kontaktet. Mange giver ikke et ordentligt feedback, hvorfor det kan være svært at finde sine egne muligheder og begrænsninger - den service mangler hos samtlige, især i forbindelse med afslag. Dette er vigtigt for ansøgerne, men også for firmaerne, så processen gøres skarpere og begge parter ikke spilder tiden. Det ville være hjælp til selvhjælp - bureauer/firmaer får mere relevante ansøgere og jobsøgende søger mere realistisk."

"Der er stor forskel på headhuntere / rekrutteringsfirmaer. Ganske få er professionelle."

"Headhuntere er meget aktive så længe processen køre og man som kandidat er i spil. Så snart kandidater ikke er relevant for pågældende job, er headhunterne generelt meget dårlige til at informere og følge op. Ligesom de sjældent benytter relationen til kandidaten til evt. andre jobs."

Dog er der også enkelte gode erfaringer med headhuntere:

"De bedste erfaringer har jeg ved at have personlig kontakt med medarbejdere hos rekrutteringsfirmaer, der ofte virker som headhuntere, og tillige har en bredere kontakt med firmaer der har behov, de kigger bredere end jeg selv ville gøre."

Mange har dårlige erfaringer med rekrutteringsfirmaer

Mange virksomheder vælger at outsource rekrutteringsprocessen og lade et professionelt rekrutteringsfirma varetage større eller mindre dele af processen. Når virksomhederne vælger denne løsning, bør de sikre sig, at ansøgerne får den behandling, man som virksomhed ønsker de

skal have. Mange kandidaterne har nemlig rigtig dårlig erfaring med rekrutteringsfirmaer og dette kan smitte af på deres oplevelse af det firma, som har lagt opgaven hos rekrutteringsfirmaet.

Deltagerne i undersøgelsen siger bl.a. om rekrutteringsfirmaer:

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

"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."

"Der er alt for mange rekrutteringsvirksomheder, der ikke svarer. Hvilket kunne øge behovet for en "-:)" ordning, så alles tid blev brugt mere effektivt."

"Nogle gange er der opslået stillinger fra konsulentfirmaer som reelt ikke har brug for medarbejdere. Man kunne blive ved med dårlige erfaringer...."

"Dårlige erfaringer med rekrutteringsfirmaer - de virker ikke seriøst interesserede i ens kompetencer, hvis de allerede har et minimum antal søgere, som de anser for nok. Har oplevet det flere gange..."

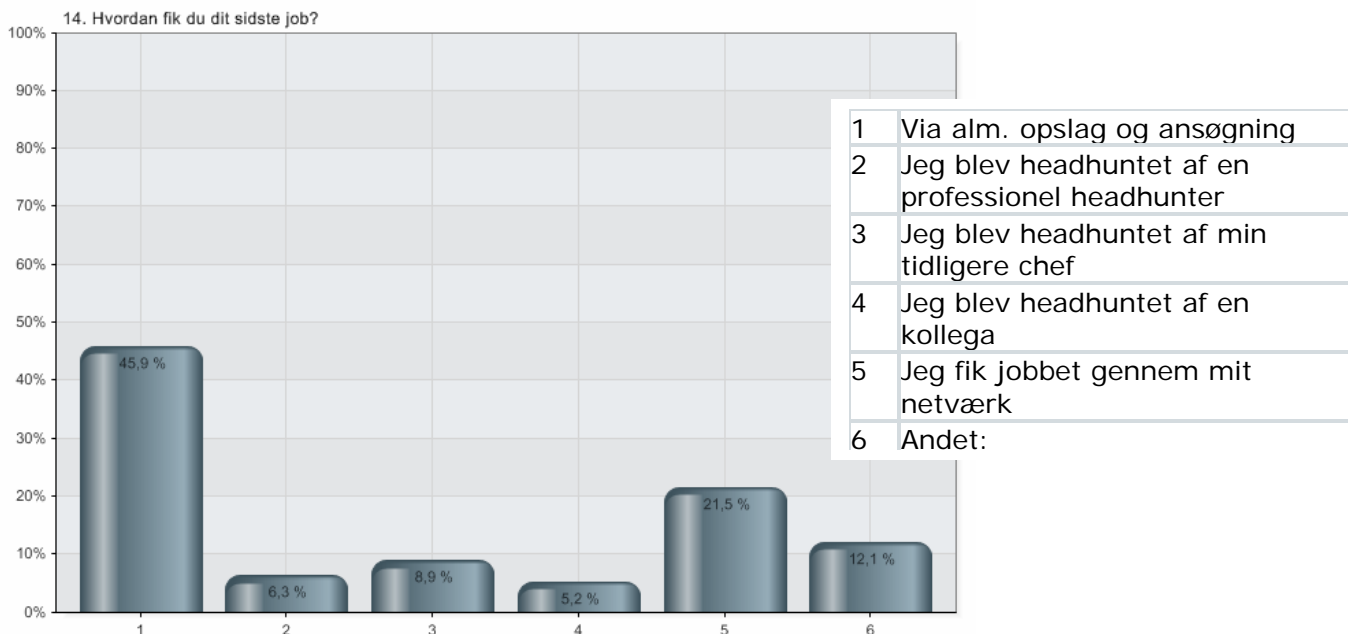
"Professionelle rekrutteringsfirmaer ved ofte ikke meget om virksomheden, personerne bag m.v. Har flere dårlige oplevelser med rekrutteringsfirmaer - mange er decideret useriøse og virker inkompetente."

Lad os dog slutte af med en enkelt positiv oplevelse, for de findes heldigvis også:

"Professionelle bureauer er gode til at behandle såvel ansøgninger som afslag, hvorimod de fleste private er mere end dårlige og på det nærmeste giver en udseende af at man ikke er god nok."

Hver 3. har fået seneste job gennem netværket

Vi kommer ikke uden om netværket i forbindelse med jobsøgning, selvom det stadig er en brugbar vej at søge job via almindeligt jobopslag. Således fik lige knapt halvdelen af deltagerne i undersøgelsen deres seneste job på denne måde. Men mere end hver 3. af deltagerne fik job via netværket.



At deltagerne har gode erfaringer med at få job gennem netværket fremgår af kommentarerne, hvoraf vi bringer et par enkelte:

"Jeg legede med mine børn på en legeplads og kom til at snakke med en medarbejder i det nye firma."

"Overrasket over den venlighed og villighed af fremmede til at hjælpe - personer jeg kom i kontakt med via netværk, men ikke kendte."

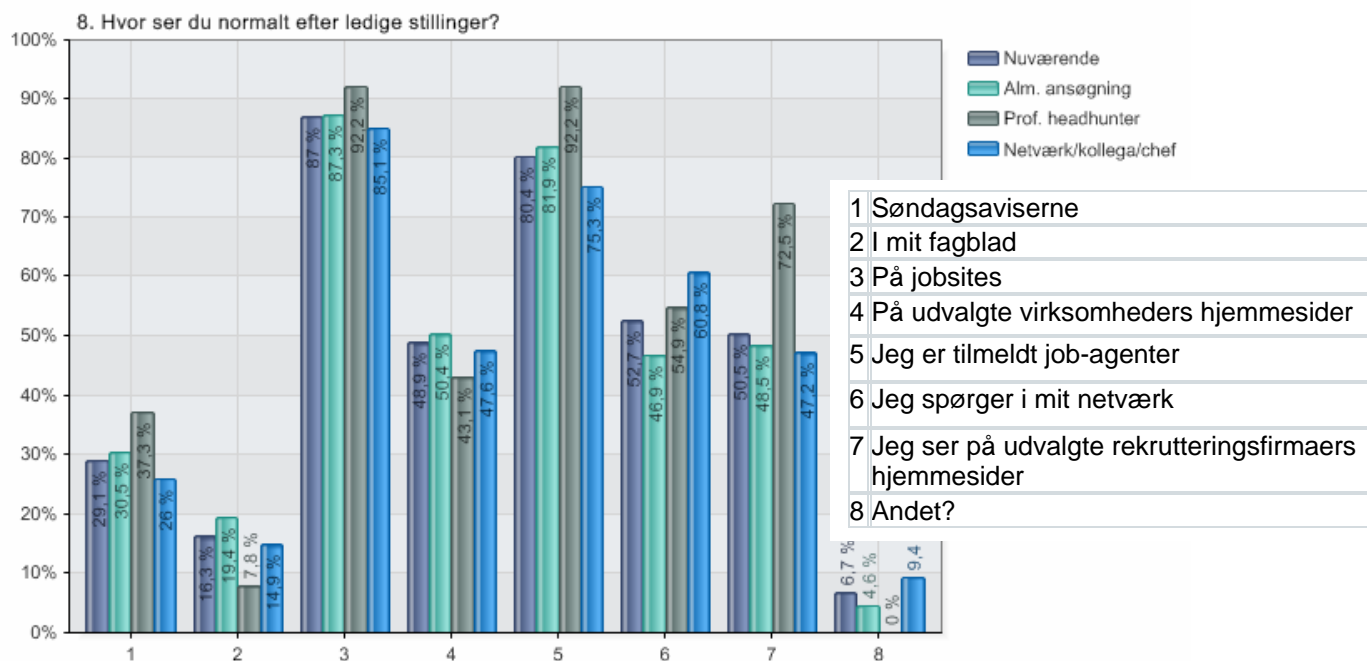
"Netværk betyder alt. Det garanterer ikke en stilling men sørger tit for, at man kommer til samtale. Og det er et vigtigt skridt, hvis man i øvrigt er kvalificeret til jobbet."

Lad os slutte kommentarerne omkring netværk af med en rigtig solstrålehistorie, der samtidig indeholde en masse gode råd omkring det at netværke:

"Jeg har et godt netværk gennem LinkedIn og mine tidligere arbejdskolleger. Da jeg blev fritstillet efter en massefyringsrunde, lavede jeg en grundig opdatering af mit CV samt et nyt "skelet" til en ansøgning. Gennem mit netværk blev mit CV cirkuleret rundt til forskellige virksomheder. Jeg kontaktede også en tidligere arbejdskollega gennem LinkedIn og sendte mit CV og en uopfordret ansøgning til vedkommende og det var her igennem at jeg kom til samtale og nu skal starte i nyt job 1. marts. Som en del af "afskedigelsespakken" fra mit tidligere arbejde fik vi sat et beløb af til outplacement som jeg benyttede på en personlig coach. Jeg fik bl.a. lavet en "thinking intensions profile" som har været et rigtig godt redskab til at lære sig selv bedre at kende og gjorde at jeg var "godt klædt på" til min jobsamtale, hvor jeg med overbevisning i stemmen kunne fortælle om mine gode og mindre gode sider/kompetencer. Alt i alt en positiv oplevelse."

De fleste kunne bruge netværket mere

Når undersøgelsen viser, at deltagerne gode erfaringer med at bruge netværket i forbindelse med jobsøgning, så kan det undre, at kun 60% af de jobsøgere, der har gode erfaringer bruger netværket aktivt fremadrettet i deres jobsøgning. Hermed en lille opfordring til alle om at være mere bevidst netværket og bruge det aktivt i jobsøgningen.



Uopfordrede ansøgninger giver pote

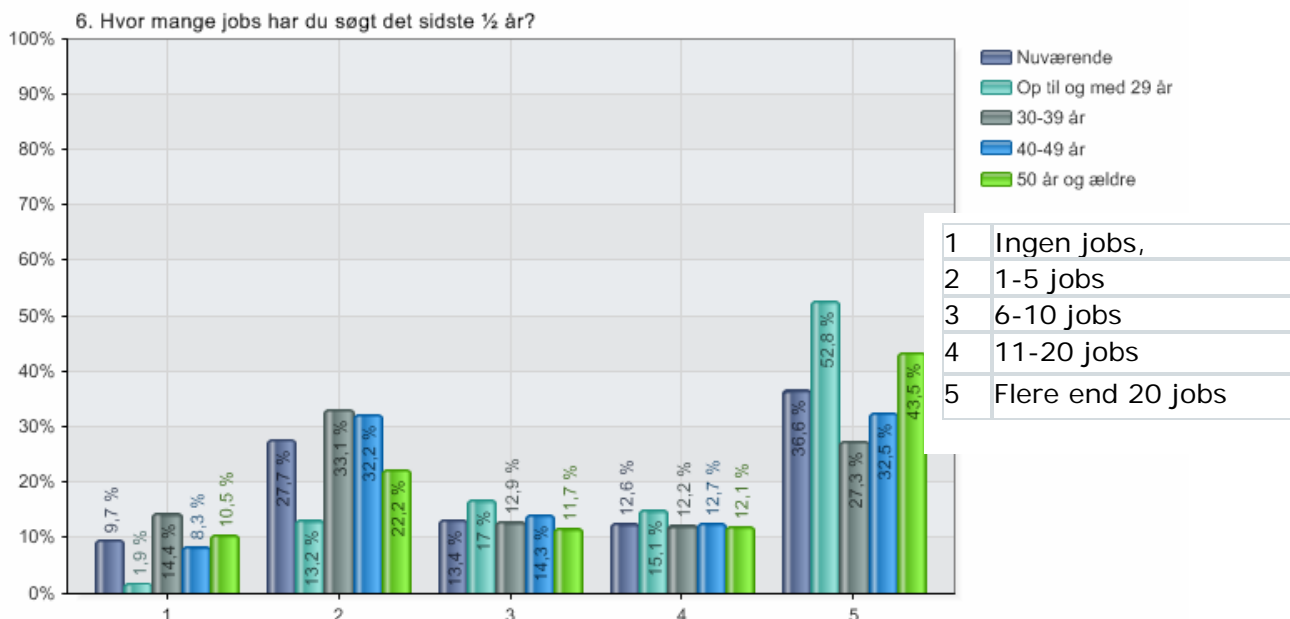
Af kommentarerne fra deltagerne i undersøgelsen fremgår det, at 28 svarende til ca. 4% fik deres seneste job ved at sende en uopfordret ansøgning.

"Jeg har tidligere haft mit CV aktivt i diverse job-banker - sites - hvilket aldrig har givet resultat. Min erfaring er, at det er gennem netværk - at turde satse, fx uopfordrede ansøgninger, at de gode jobs landes."

"Det grå guld" har det svært på jobmarkedet

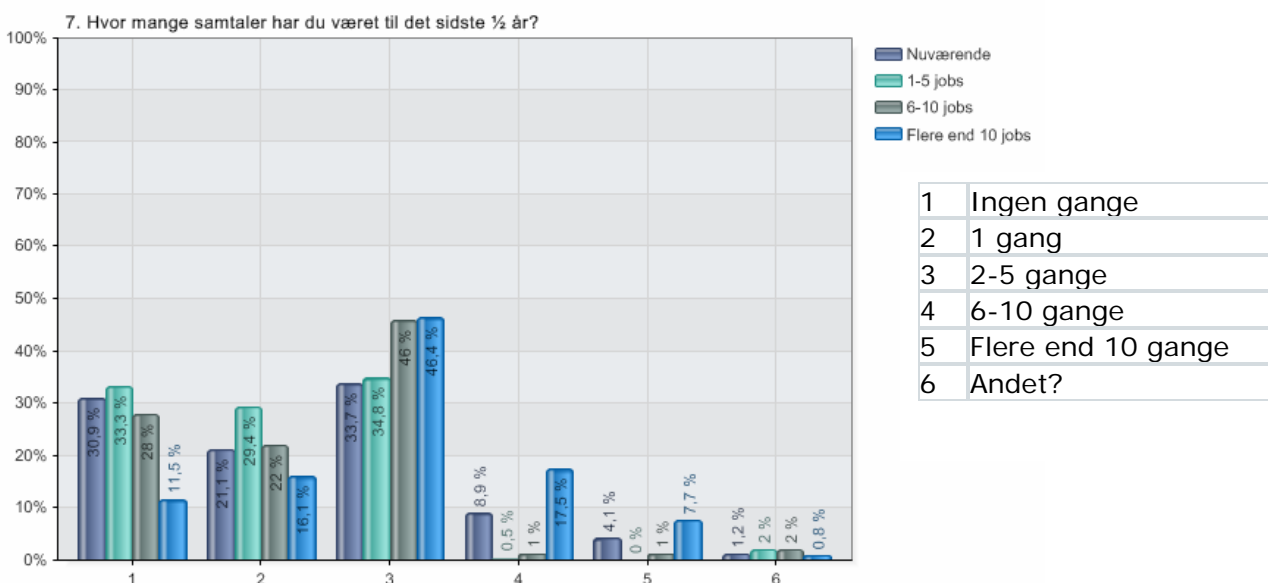
248 af deltagerne i undersøgelsen er 50 år eller derover. De må konstatere, at det ikke er let at være rundet 50 år og søge nyt job. Mange af deltagerne i undersøgelsen gør sig ihærdige anstrengelser, men må erfare, at de ikke står højt på arbejdsgivernes liste, når de skal rekruttere nye folk. 55% af 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.

Søger man via et almindeligt opslag, er man i konkurrence med måske flere hundrede andre og mange af dem langt yngre. Det kræver noget at holde modet oppe og blive ved, selvom man får det ene afslag efter det andet. Har man rundet de 50 år, skal man måske nok tænke i andre veje end blot traditionelt stillingsopslag, hvis man vil komme i betragtning til et nyt job.



De ældre kommer til samtaler

Undersøgelsen kan afkræfte en myte, der huserer blandt mange. Det er en myte, at man ikke kommer til samtale, så snart man runder 50 år. Det kan godt være, at man skal sende nogle flere ansøgninger og det kan også godt være, at man ikke får jobbet. Men samtaler kommer man til. Undersøgelsen viser, at de jobsøgere, der er over 50 år og som søger stillinger også kommer til samtaler. Næsten halvdelen af de deltagere, der har søgt 6 stillinger eller flere inden for det sidste halve år har været til samtaler 2-5 gange også inden for det sidste halve år. At komme til samtale er det første meget vanskelige nåleøje. Det der således skal arbejdes med, når man har rundet 50 år er, hvordan man opræder til samtalerne og ikke mindst får solgt sig selv. Måske kunne der være noget at hente der?



Kommentarer

Mange af deltagerne oplever deres alder som et problem i forbindelse med jobsøgningen. De siger bl.a.:

"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."

"Som veluddannet senior er det meget deprimerende gang på gang at blive valgt fra tilsyneladende udelukkende på grund af alder. Jeg synes, jeg har meget at bidrage med - masser af erfaring og stabilitet."

"Jeg er sikker på at min alder har betydning for at jeg ikke får et nyt job. Selv om jeg søger stillinger hvor jeg opfylder 99-100% de krav der stilles, kommer jeg ikke til samtale."

"De sidste mange år har det vel været dårlige erfaringer grundet min alder. De svar jeg modtager - som tak for min ansøgning - fortæller mig at jeg er overkvalificeret - at man har fundet en profil der passer præcist til det virksomheden søger. Stort set søger jeg det jeg har lyst til, men hvadenten jeg er overkvalificeret eller ej, så får jeg dem ikke, kommer end ikke til samtale.

Måske er det et "skidt pyt" - jeg bliver jo snart 59 år, så hvorfor ikke bare nyde tilværelsen.

JAMEN jeg har meget at byde på, vil gerne i arbejde."

"Du er ikke interessant, hvis du er over 50 år."

"Det er min erfaring, at virksomheder viger tilbage for at ansætte "senior personer" med en tung værktøjskasse, i mellemliderstillinger. Enten er du direktør, eller også er du postbud hvor der ikke er risiko for kompetence stridigheder."

Der er både gode og dårlige erfaringer, når ældre ansøgere skal igennem rekrutteringsbureauer:

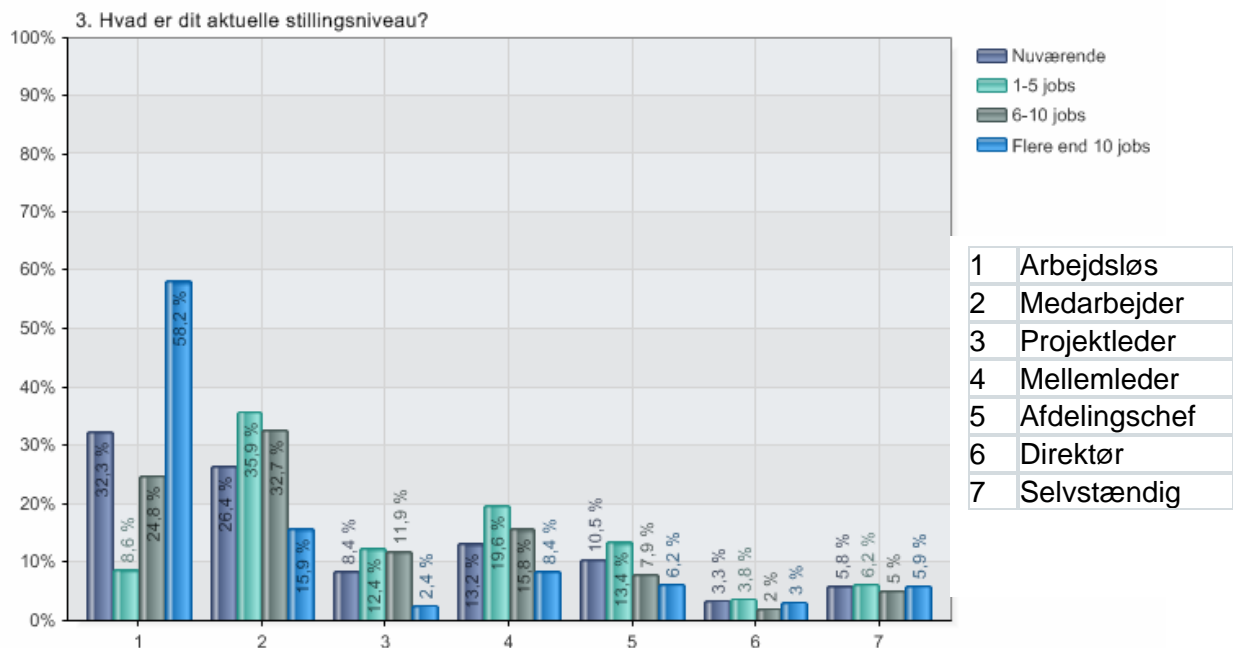
"Hvis man er "senior" bør man undgå bureauer. Man får ALDRIG muligheden for at træffe den ansvarlige - i VIRKSOMHEDEN. Man bliver simpelthen sorteret fra. Jeg ved, at jeg har været - endog - særdeles kvalificeret i.f.m. adskillige job, men fik aldrig muligheden. Grunden er (i min verden) at der på bureauerne primært sidder unge, dynamiske mennesker, som ikke regner seniorer. Måske de er bange for deres job? (Man kalder det "det går guld", Det bør måske ændres til "grå bronce" - fremover. Førnævnte lyder lidt bittert, sådan er det såmænd også ment."

"Nemt at komme til samtale når det er professionelle der skal ansætte. Når det er private virksomheder kommer der gerne standardsvar retur at der er valgt andre og mere kvalificerede ansøgere, desuagtet når man googler det efterfølgende kan se at dette ikke er korrekt.

Som jeg ser det er det et problemstillingen alder samt ledelseserfaring."

De arbejdsløse ligger ikke på den lade side

261 af deltagerne i undersøgelsen er uden arbejde. De ligger ikke på den lade side. 58% af dem har søgt flere end 10 jobs inden for det sidste halve år.



Diskriminering af homoseksuelle.

Nu har denne undersøgelse ikke haft det perspektiv at undersøge, om der skete diskriminering af ansøgere ud fra alder, køn og seksualitet. Det viste sig imidlertid, at der ser ud til at være nogle tendenser, mest tydelige omkring alder og køn. Der er imidlertid også kommet et par kommentarer fra deltagerne i undersøgelsen, som har haft oplevelser der kunne tyde på diskriminering i forhold til seksualitet. Vi bringer kommentarerne og håber, at det ikke er udtryk for en generel tendens:

”Efter at jeg i mit CV åbent skrev at min kæreste også er af hankøn er jeg stort set ikke blevet indkaldt til samtaler på job. Tidligere hvor denne oplysning ikke fremgik af mit CV kom jeg ca. til samtale på 60% af de job jeg søgte.”

” 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.”

Personlige kommentarer

Da jeg igangsatte denne undersøgelse, havde jeg en hypotese om, at mange jobsøgere ikke var tilstrækkelige professionelle i deres måde at gribe jobsøgningsprocessen an. Der er givet en del, der godt kunne optimere deres jobsøgning, men langt de fleste af deltagerne i undersøgelsen har faktisk en bred og professionel tilgang til jobsøgning. De bruger tid på at skrive en målrettet ansøgning, de fleste er flittige brugere af internettet i forbindelse med jobsøgning og mange har også gode erfaringer med at involvere netværket.

Det jeg ikke havde regnet med, var de meget massive kommentarer omkring dårlige oplevelser i forbindelse med jobsøgningen. Det er simpelthen for uprofessionelt og en manglende respekt for ansøgerne når både firmaer og rekrutteringsfirmaer ikke har nogle ordentlige processer, der kan håndtere også et stort antal ansøgere. Hver enkelt ansøger har oftest lagt en del anstrengelser og

brugt megen tid på at skrive en god og målrettet ansøgning. Det mindste man kan gøre er at give ansøgeren en besked om, at man har modtaget ansøgningen og at skitsere den videre proces. Og så skal ansøgerne selvfølgelig også have et velbegrundet svar tilbage, hvis ikke de går videre i processen. Jo længere den enkelte kandidat er i processen, desto mere rimeligt er det at give et individualiseret afslag, som ansøgeren rent faktisk kan bruge til noget.

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 har lanceret 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.

Lidt statistik om undersøgelsen

I alt har 808 deltaget i undersøgelsen.

Fordelt på køn:

418 mænd og 390 kvinder

Fordelt på alder:

54 deltagere op til og med 29 år

153 i alderen 30-39 år

334 i alderen 40-49 år

220 i alderen 50-59 år

37 over 60 år.

Fordelt på stillingsniveau:

261 arbejdsløse

213 medarbejdere

68 projektledere

107 mellemledere

85 afdelingschefer

27 direktører

47 selvstændige

Om analysen

Til undersøgelsen er anvendt det web-baserede analyseværktøj Questback. Undersøgelsen er gennemført ved at links har været lagt på Teglkamp & Cos hjemmeside og en række andre portaler. Alle besvarelser er anonyme. Informationsindsamlingen blev gennemført i vinteren 2008/2009.

Yderligere oplysninger

Direktør Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co., telefon 48 22 11 41/21 60 29 99,

e-mail: 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.

Sammen med ledere og medarbejdere designer vi den gode proces og de rigtige løsninger, så vejen er banet for at skabe top resultater!

Teglkamp & Co. arbejder bl.a. med kompetenceudvikling af ledere og medarbejdere, projektledelse, karriererådgivning, web-baserede analyser. Se mere på www.tegkamp.dk

Marts 2009