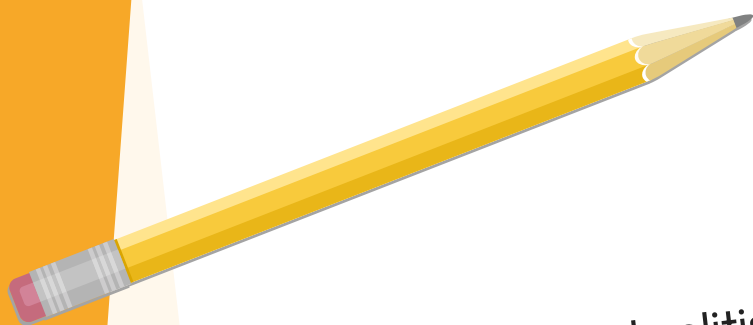




DAY
WORKER

Verdens bedste ansøgning

Eller, hvordan du undgår at skulle lave
400 ansøgninger før du lærer det...



En i særlig grad politisk ukorrekt fortælling om,
hvordan verden ser ud, hvis du gerne vil foran i
køen til det fede job.



Udgiveroplysninger

VERDENS BEDSTE ANSØGNING

© 2025 Day Worker ApS

Forfatter: Mikael Jensen

Medforfatter: Trine Frölich

Grafisk design & opsætning: Casper Andersen

Alle rettigheder forbeholdes.

Kopiering kun tilladt med skriftlig tilladelse.

Day Worker ApS

Park Allé 4, 7600 Struer

www.dayworker.dk

Indholdsfortegnelse

Jamen hvorfor?	01
Skabelonen – hvad skal med?	06
Research, research & research...	23
Motivationen – det vigtigste element i en ansøgning	28
Hvorfor er det kunst med en fed overskrift?	35
Hvordan differentierer du din ansøgning uden at blive plat?	41
ALT det man ikke må...	46
OG alt det lækre med humor & metaforer.	50
Hvorfor skal vi sige FUCK DIG til Janteloven?	55
Hvordan laver man et match uden at opremse?	59
Skrifttyper, design og lækkerhedseffekten	63
Hvad så med ansøgninger & AI?	66
Vil du se verdens bedste ansøgning?	74

1

Jamen hvorfor?



At skrive kort og præcist – Hemingways lektie

En af mine helt store helte er Ernest Hemingway. Han er kendt for mange ting og en af dem er hans uforlignelige udsagn (citater). Og en af dem, som jeg holder allermest af, er at ”man bliver aldrig rigtig god til at skrive, før man kan skrive et helt liv ned på én linje.”

Ja – måske også lidt vildt sagt, men det jeg tror han mener er, at man skal droppe alt det overflødige, skær fedtet fra – vi gider ikke din livshistorie, tak. Tror jeg manden mente. Og jeg er fuldstændig enig med ham.

Ansøgningen som en kunstart

For det at lave en fremragende ansøgning til et job, som man virkelig, virkelig gerne vil have. Det er svært. Det er rigtig svært. Af rigtig mange årsager, som denne bog omhandler. Og nu vil jeg helt sikkert komme på kant med alle dem, der hader at skrive ansøgninger og lige så helt sikkert med dem, der skriver de fede bøger og alle journalister og kunstnere i alle retninger – for jeg mener helt seriøst, at det at lave en ansøgning, der oprigtigt skaber nysgerrighed og forventninger hos læseren – den ansøgning man kan huske ud af de andre 5.000 man har læst det seneste år.

Det er kunst.

Ja nu sagde jeg det.

Fra slagteren til direktøren

Jeg har en baggrund som jobcoach igennem de sidste 20 år. For alle typer, alle brancher, alle dele af rangstigen. Fra den ufaglærte slagter til Vestas direktøren eller direktøren for LEGO. Alle slags.

Og ved du hvad? De kan være lige så trælse og imponerende, dygtige og forfærdelige, og inspirerende, underholdende og alt muligt andet – uanset, hvor på holdet de spiller. For de er dig og mig og de fleste af os har prøvet at blive opsagt eller skulle flytte eller... og så sidder vi lige pludselig der foran skærmen og skal skrive ansøgninger.

Subjektiv viden og ærlige holdninger

Denne historie er mine erfaringer som jobcoach. Det er mine holdninger, betragtninger, anskuelser og værdier. Og de er ikke neutrale, objektive og nøgterne. For det er der ingenting, der er. Jeg plejer at sige, at vandtemperaturen ud for Thyborøn er neutral viden. Men alt, hvad du bruger den viden til, er subjektivt. Så ved du det.

Din egen barre

Det eneste jeg håber er, at du kan bruge mine fif og tanker til inspiration og til at give dig input til at lave de bedste ansøgninger, som DU kan lave. Du sætter din egen barre.

På samme måde som, at stort set alle universiteter har deres egen formulering af, hvad marketing er, så har stort set alle jobcoaches i verden deres helt egen definition af, hvad den bedste ansøgning er.

Jeg er en af dem.

Ansøgningens tidsalder lever stadig

Men ved du hvad? Verdens bedste ansøgning kan se ud på rigtig mange forskellige måder. Denne bog er et anderledes bud på, hvordan DU kommer i Superligaen med dine ansøgninger, så DU kommer til samtalen, hvor DU får jobbet.

Mange af mine kolleger i branchen siger igen og igen, at ansøgningens tidsalder er ved at gå på hæld. At vi er nødt til at genopfinde os selv og finde nye veje til at jobsøge og nye måder at rekruttere på. At video CV og video præsentation er fremtiden og nutiden. At AI på alle måder vil ændre perspektivet på kommunikation i hverdagen – og det vil det ganske sikkert. At ansøgning og CV vil blive integreret mere og fylde mere som en ny form.

Men ved du hvad? Det er fine komplementære øvelser. Og supergode input og ting, som er værd at benytte til dem, der har talentet. Alt er godt.

Så fint. Men fact of the matter er, at virksomhederne bruger og fordrer ansøgninger og de fleste synes, at det fungerer, så uanset, så tror jeg, at det kommer til at blive i lang tid, i mange år og det kommer hverken AI eller opfindsomme jobcoaches til at ændre på.

Virksomheder ændrer sig langsomt

Mange år i kommunikationsbranchen har lært mig – på den hårde måde – at det er mere end svært og tæt på umuligt, at ændre dine kunders vaner. Så vi kommer ikke udenom det.

Den skal skrives.

Og det må da godt være lidt lækkert, når det nu er virkeligheden – også i 2025. For ansøgningen er motivationen til jobbet. Dit CV beskriver, hvad du kan og har bedrevet. Fint nok. Men det bliver du altså ikke ansat af mig på.

Jeg vil vide, hvorfor du vil arbejde i lige præcis min butik og det kan du kun sige i en ansøgning. Ikke i en mail eller en kommentar på LinkedIn eller en opringing eller ved, at du banker på min dør og siger ”hej”.

Det må du også hjertens gerne, men du kommer sgu til at skrive ansøgningen alligevel.

Giv ansøgningen tid

Jeg har et fast princip om, at en ansøgning helst ikke må sendes samme dag som den er skrevet. Det samme gælder for en artikel eller et Blogindlæg. Det skal lige placeres under hovedpuden. Så læs den igen og hvis den er i skabet, så skal den også ud i æteren.

Alt det udenom

Der er rigtig mange andre elementer i at gøre sig lækker for ansættende part end ansøgninger. LinkedIn er en af dem. For mange, men ikke for alle. LinkedIn er Facebook for arbejde. Og at have en god LinkedIn profil er fedt for dem, der gerne vil Head Hunt. Gøre sig selv synlige, hvis de har et speciale eller en uddannelse, der giver mening for dette medie og hvis man arbejder med LinkedIn som andet end et online CV, så får rigtig mange arbejde ved at være der. Det kan jeg bruge århundreder på at fortælle om. Men det er i en anden historie.

Eller at sætte sit CV på jobportaler. Meget anbefalingsværdigt. At invitere sig selv ind på kaffemøder. At smække CV ind på rekrutteringsvirksomheder, kontakte dem og få et møde. At bruge sit netværk aktivt.

At ringe til sin fætter i København, som du ikke har snakket med i ti år, men han har et tømrerfirma og du mangler et job – så ring til ham, for Guds skyld. I det hele taget at lave et netværks-DNA og tage action på det. Selv om det er svært. Selv om det er i Gul zone og for nogle i rød zone. For er det ikke at tigge sit netværk?

Nej – er svaret. Det er at række ud. Og det gør vi alle sammen, når der er brug for det og så kan vi give igen en anden dag. For det er det, som netværk handler om. At række ud. Også at give. Og så er den ikke længere.

OG det kan jeg også skrive romaner om og du kan læse en masse gode blogindlæg om det på vores Karrierehjørnet på dayworker.dk og jeg vil anbefale dig at gå i dybden på Konsulenthuset Ballisager og deres Blog på det, fordi de har også mange fremragende tips til det.

Tilbage til kernen

Altså, alt det andet, som du kan gøre for at komme ind i varmen. Men her fokuserer vi så blot udelukkende på den skarpe og koordinerede og velforberedte ansøgning.

OG alle citater fra ansøgninger m.m. er med incognito navne.

Nysgerrig på lidt lækkerier?

Jamen så lad os komme i gang... God fornøjelse – og pøj, pøj.

2

Skabelonen – hvad skal med?



Den klassiske opbygning af en ansøgning

De fleste skabeloner til ansøgninger indeholder det helt klassiske: En overskrift, en indledning, der beskriver, hvorfor du søger jobbet, og en beskrivelse af dine relevante kompetencer og erfaringer. Du bør også inkludere en beskrivelse af din motivation for at søge jobbet og din interesse for virksomheden. Afslutningsvist skal du inkludere dine kontaktoplysninger og en tak for modtagerens tid.

Easy Peasy, ikke?

Alt det kan jo gøres på 1000 måder og så er vi vel lige vidt? I denne bog eller guide vil jeg gennemgå detaljerne i disse elementer. Altså alt det med verdens bedste overskrift, hvor dybt du skal gå med kompetencer og erfaringer og ikke mindst det med motivationen, som mere end halvdelen af ansøgerfeltet glemmer – og så er de da ude af konkurrencen, kan man sige.

Find noget at anerkende virksomheden for

Det at finde noget, som man kan anerkende virksomheden for, kan i de fleste tilfælde lykkes uden alt for mange armbevægelser. Det kan være, at de har en god medarbejderordning med frokost, sundhedsordning, fair løn og pension.

Det kan også være, at de gør rigtig meget for det gode arbejdsmiljø eller at de gør deres ting på en interessant måde eller produceres noget, som du synes er vildt spændende – man kan stort set altid finde noget at anerkende virksomheden for, også uden at det bliver plat.

Men motivationen for at søge ind i den specifikke virksomhed har jeg et særskilt afsnit til.

Eksempler på klassiske ansøgninger

Her kommer nogle eksempler på, hvordan den klassiske ansøgning kan se ud, og det skal naturligvis siges, at der er forskel på, om vi søger et produktionsjob eller en stilling som kommunikations- og Marketingchef – for må en ansøgning gå over en side? De fleste siger nej. Jeg siger jo, det må den godt, når det giver mening. Når du søger jobbet som eventchef ved MCH Arena eller journalist ved TV/Midtvest. Fordi der er kommunikationen dit håndværk, og du skal have plads til at demonstrere, at du kan dit håndværk. Eller, hvis du skal formulere dig over i en helt anden branche – fra skolelærer til jobcoach, som eksempel.

Eksempel 1: Produktionsmedarbejderen

Eksempel 1 er en elektriker, der de sidste 5 år på arbejdsmarkedet gerne vil arbejde i produktion. Den kan holdes på en side, selv om han aldrig har lavet andet end at være elektriker, fordi han har erfaring med de fleste af de opgaver, der ligger i jobbet. Så han skal ikke brancheskifte sig selv ret meget. Og ja – en overskrift må rigtig gerne være på 2 linjer.

Se ansøgning på næste side...

Kurt Hansen
Tornskadevej 25
7600 Struer

Struer d. 11/8 2025

Att.: Production Manager Jesper Leegaard Sørensen

Topmotiveret elektriker, som elsker at have travlt og yde den ekstra indsats som produktionsmedarbejder hos Dantherm

Dygtig og engageret kan jeg altid skrive under på. Jeg har virkelig sans for motorik med 42 års erfaring som elektriker med mange forskellige, spændende opgaver – og jeg er særdeles ærekær med at skabe kvalitet i mit udførte arbejde.

Jobbet ved jeres produktion tiltaler mig meget. I har et rigtig godt ry som virksomhed og opgaverne med mekanisk montage, el-montage, lodning af kobberør har jeg erfaring med, samt egenkontrol, kvalitetssikring og test af produkter.

På Siemens har jeg været en del af en produktionslinje, så selv om jeg selvfølgelig ikke i detaljer kender jeres virksomhed, så ved jeg, at jeg trives rigtig godt i et sådant miljø. Jeg er meget omstillingsparat og meget lærenem, så hvis I vil have en stabil medarbejder med godt humør, så er det mig.

Hænderne er helt rigtigt skruet på, jeg er bestemt lærenem og kan tænke og arbejde selvstændigt, når behovet er for det.

Jeg er særdeles fleksibel, så kan arbejde på alle tider af døgnet og selvfølgelig træde til ved ferie, sygdom og akutte situationer, når behovet er der.

Som person og kollega er jeg nok den klassiske, stille og rolige vesttjyde. Og selvom jeg har mange år på bagen, så er jeg typen, der aldrig har haft en sygedag – og heller ikke får det i mine sidste år på arbejdsmarkedet, som godt kan være 4 eller fem af slagsen eller mere.

Det er naturligvis mit håb, at I vil se mig til et personligt møde, hvor jeg yderligere vil kunne uddybe, hvorfor og hvordan jeg kan blive en aktiv ressource som medarbejder som produktionsmedarbejder ved jeres montageafdeling.

Med venlig hilsen
Kurt Hansen

Eksempel 2: Servicelederen hos Power

Men dele af en ansøgning kan også fylde mere eller mindre, alt efter, hvad man har med i bagagen, som er væsentligt. Her er det personligheden, der træder i karakter i forhold til et ledelsesjob. Hvordan han sætter sig selv i spil med ledelsesstil, som kollega, som person. Det er hele vejen rundt om personen som leder. Kort og præcist.

Se ansøgning på næste side...

Knud Nielsen
Vølundsvej 54
7500 Holstebro

Holstebro, d. 06/8 2025

Power A/S - Holstebro
Nyholmvej 6
7500 Holstebro

Venlig, fagligt nørdet, problemknusende og dedikeret serviceleder til Power

Da jeg så jeres opslag til serviceleder, kunne jeg mærke, at det i særlig grad vækkede min interesse. Efter nogle år i detailbranchen, savner jeg at have med teknologi at gøre. Jeg har tidligere arbejdet i en IT-forretning, hvor jeg skulle berøre en masse områder. Heriblandt teknisk support og indlevering af kunders telefoner og computere. Derfor har jeg en stærk erfaring med at udfylde diverse reparationspapirer og sørger for at udtrykke mig klart og tydeligt om, hvad der skal laves på kundens vare.

Jeg har en stor interesse i IT og teknologi, som jeg dyrker i min fritid. Den interesse og viden kan jeg bruge til at kunne afhjælpe kunders mindre teknologiske problemer, i butikken, på kort tid.

Det ville være en virkelig god udfordring at kunne være med til at sikre en god kundeoplevelse i en flot og velholdt butik, som butikken i Holstebro er.

Som person er jeg engageret, loyal, tålmodig og empatisk, og jeg besidder gode sociale færdigheder, der gør mig i stand til at skabe en åben og imødekommende atmosfære. Jeg værdsætter kundeservice højt og har altid lagt stor stolthed i at levere den bedste oplevelse til kunderne.

I min dagligdag har jeg håndteret forskellige udfordringer, som jeg har løst både individuelt og i samarbejde med andre. Jeg er derfor fleksibel og klar til at tage fat der, hvor der er behov. Min erfaring som butikschef og souschef har givet mig værdifuld indsigt i at samarbejde med forskellige typer af kolleger, hvilket har styrket min evne til at bidrage til et positivt arbejdsmiljø.

Min ledelsesstil er motiverende og støttende, og jeg mener, at kolleger fungerer bedst, når de føler sig værdsatte. Samtidig er jeg ikke bange for at sætte tydelige rammer og disciplin, når det er nødvendigt for butikkens drift.

Jeg håber, at min ansøgning har vakt jeres interesse, og jeg ser frem til muligheden for en personlig samtale. Vedhæftet finder I mit CV, som giver et nærmere indblik i mine kompetencer. Jeg glæder mig til at høre fra jer og eventuelt blive en aktiv del af jeres set-up som serviceleder.

Med venlig hilsen
Knud Nielsen

Altid – når det er muligt, så sæt ansættende part på med Att.: Butikschef Bjarne Corydon. Det var ikke muligt her. OG selv om vi siger, at vi er det mest lige land i verden, og det er vi ganske sikkert, så viser det respekt at sætte titel på. Så bare gør det. Tak.

Eksempel 3: Fra IT-supporter til underviser

Nå, hvis man skal brancheskifte, så handler det om at kompetenceoverføre – at mindske gabet fra det ene så meget som muligt og at tilføre så meget værdi af det man har med sig, som overhovedet muligt. Her har vi en person, som vil skifte fra bankverdenen efter 30 år – uden at have prøvet andet – og så over til at være jobcoach. How so? Jamen læs den og se, hvordan den kan skæres.

Se ansøgning på næste side...

Uopfordret ansøgning som jeres nye BtB Freelance jobcoach

I øjeblikket har jeg fornøjelsen af at være i forløb hos en af jeres dygtige jobcoaches. Undervejs i forløbet har vi talt om, hvad der motiverer mig og hvilke kompetencer jeg har - og i dette forløb er interessen for jobbet som jobcoach blevet forstærket. I kan bruge mig på kontor i Holstebro, Herning, Silkeborg. Jeg har en aftale med Day Worker om at undervise i arbejdsmarkedet og jobsøgning et par dage om måneden, men er ellers klar til at give fuld gas.

Motivation og kompetenceudvikling er blandt mine store interesser og det sammenholdt med skabelse af et positivt arbejdsmiljø, hvor tillid, åbenhed og feedback er med til at udvikle den enkeltes kompetencer og fremme samarbejde, vidensdeling og præstation både inden for teams og på tværs af afdelinger, har været store dele af mit job som Scrum Master de seneste 7 år, hvor jeg først hos Bankdata og efterfølgende i Jyske Bank, har arbejdet sammen med fagligt og teknisk stærke kolleger. Mit fokus har her blandt andet været at skabe et innovativt miljø, som med udgangspunkt i, at skabe transparens og opbygge tillid, gav en kultur i teamet, hvor vi kunne arbejde med vidensdeling og udfordre os selv på værdier som commitment, fokus, åbenhed, mod og respekt.

Rollen som Scrum Master indeholder mange forskellige elementer, dels et ledelsesansvar for at teamet følger aftalte processer og arbejder transparent og effektivt leverer værdiskabende løsninger. En del facilitering af møder mht. at sætte rammen, sikre de rigtige og nødvendige deltagere samt afslutte mødet med et resultat, der var i overensstemmelse med mødeformål.

Herudover var der en mere - oftest - individuel del med coaching og mentoring af team members.

Som Scrum Master ligger der også et ansvar for at identificere eller støtte teamet med at identificere impediments og løsning af disse, så fremdrift ikke forhindres. I perioder har jeg også haft ansvar for at styre den økonomiske udvikling i IT-projekterne.

Øvelsen i at tage udgangspunkt i den enkeltes situation og behov samt identificere muligheder, løsninger og actions i forhold til at opnå resultater, har været en stor del af mine jobs i den finansielle sektor, hvor jeg de sidste 10 år, jeg var i Nordea, arbejdede dels som Formuerådgiver, dels som Investerings- og pensions-specialist i Område Midt-/Vestjylland. Som Formuerådgiver var det den enkelte kunde, der var omdrejningspunktet for en værdiskabende rådgivning, der ud fra den

enkelte kundes situation identificerede og konkretiserede optimeringsactions. Som Investerings- og pensionsspecialist var opgaven af mere intern karakter fx uddannelse og kompetenceløft af bankrådgivere, samt understøttelse af salgsaktiviteter. I begge jobs har jeg arbejdet resultatorienteret med både salg og rådgivning samt competenceudvikling.

Det at formidle viden om fag, processer eller kommunikationsmodeller har altid haft min interesse og i Nordea underviste jeg både lokalt og i bankens centrale undervisningskorps. Hos Bankdata var jeg med til at udvikle, vedligeholde og afvikle kurser om Scrum og Agile for nyansatte. Jeg har også haft fornøjelsen af at undervise i DISC personprofiler, sammen med en certificeret kollega. Udover DISC har jeg også erfaring med brug af Farveprofiler og JUNGs personlighedstyper.

Mennesket bag jeres nye jobcoach

Jeg har en struktureret tilgang til arbejdsprocesser med et øje for procesoptimering, men samtidig også en agil, innovativ og nysgerrig tilgang til både nye såvel som kendte opgaver. Hvilket behov skal vi løse? Hvad er det langsigtede mål? Og hvordan kan vi effektivt levere værdiskabende delmål på den korte bane? Jeg er nysgerrig på ny viden og nye erfaringer – så jeg mener mig kvalificeret til at kunne håndtere jobbet som jobcoach og gøre det med kvalitet og indlevelse, som jeg har gjort med alle mine tidligere erfaringer. Faglig udvikling er jeg altid nysgerrig på, en evt. uddannelse som coach eller andet, så alt, hvad I kan finde på, er guld.

Som person er jeg innovativ og initiativrig og du vil opleve mig med let til smil og godt humør. Jeg er engageret i mit arbejde, nysgerrig på faget og menneskerne omkring mig og drives meget af, at min indsats skal skabe et resultat og/eller en værdiskabelse hos kollegaen eller kunden. Jeg er hurtig til at indgå i nye netværk og bidrager aktivt ind i, hvordan vi sammen kan udvikle og skabe noget, der er større end det, vi kunne hver for sig.

Jeg står meget gerne til rådighed for en personlig samtale, hvor vi kan finde ud af, om jeg er et match for AS3.

Venlig hilsen
Eva Sørensen

UHA den var lang, hva'? Der røg vi næsten op på 2 sider. OG det er for meget i langt de fleste tilfælde, men her kendte ansøger lidt til ansættende part og vidste, at en grundig beskrivelse var en force – lige der.

Eksempel 4: Fra IT-supporter til underviser

Her kommer en mand, som vil gå fra IT-supporter til underviser og som inddrager hans fritid i ansøgningen, fordi den hæver niveauet og mindsker afstanden. Han beskriver også i et afsnit, hvad han laver i fritiden og det "plejer" vi jo at gemme til nederst på CV'et – men ikke når det skaber værdi.

Se ansøgning på næste side...

Jeg blev straks interesseret, da jeg så jeres stillingsopslag om en underviserstilling til datamatikeruddannelsen. Kombinationen af systemudvikling, forretningsforståelse og undervisning appellerer stærkt til mig, og jeg ser det som en oplagt mulighed for at bringe mine kompetencer i spil på en måde, der gavner både studerende og erhvervslivets behov. Jeg er et sted i mit liv og karriere, hvor en underviserfunktion klart er det sted, hvor jeg skal udvikle mig fagligt og skabe værdi for unge mennesker på vej ind til deres egen karriere.

Jeg har en baggrund som IT-supporter og har gennem min karriere arbejdet med både teknisk support, systemadministration og netværksinfrastruktur. Derudover har jeg erfaring med softwareudvikling og en solid forståelse for analyse og design af IT-løsninger. Selvom jeg ikke har en formel bachelorgrad, har jeg været på universitetet og har indsigt i akademiske metoder og analysemodeller. Min praktiske erfaring kombineret med min evne til at formidle komplekse emner på en letforståelig måde gør mig i stand til at skabe engagerende undervisning.

Min undervisningserfaring stammer bl.a. fra mit frivillige arbejde i UNF Danmark, hvor jeg underviste unge i 2D- og 3D-grafik samt programmering til spiludvikling. Her udviklede jeg pædagogiske metoder, der sikrede, at komplekse tekniske koncepter blev forståelige og praktisk anvendelige for eleverne. Denne erfaring har skærpet min evne til at skabe inspirerende undervisningsmiljøer, hvor teori og praksis går hånd i hånd.

Som person og kollega er jeg den stille og rolige vestjyde, men altid meget opmærksom på forhåndskommunikation og på at videndele på dialogpartners' præmisser, som jeg eksempelvis gjorde i sidste uge, hvor jeg holdt et foredrag om AI som værktøj til inspiration for ordblinde med fokus på de aktuelle muligheder i dette univers.

Jeg brænder for at dele min viden og være med til at uddanne fremtidens IT-specialister. Jeg ser undervisning som en unik mulighed for at skabe værdi, ikke blot for de studerende, men også for de virksomheder, de senere skal arbejde i. Min brede erfaring inden for IT, kombineret med min passion for at kommunikere og vejlede, vil gøre mig til en stærk ressource i jeres underviserteam.

SENESTE STILLING

I min rolle som IT-Tekniker hos Kjeldsen IT arbejdede jeg med infrastruktur- og koordineringsopgaver, hvor jeg både konfigurerede netværksudstyr og løste supportopgaver. Jeg har erfaring med at arbejde med både interne og eksterne

kunder, hvilket har givet mig en solid forståelse for vigtigheden af effektiv kommunikation og service. Jeg har også administreret kundernes telefoniløsninger og licensstyring, samt tekniske installationer.

På mit CV er en liste over nogle af de teknologier, jeg har arbejdet med, bl.a. fra min tid i Netcompany og Udviklings- og Forenklingsstyrelsen.

PRIVAT

Jeg værdsætter at være aktiv og komme ud i naturen, da det giver mig energi og hjælper mig med at holde fokus. Jeg engagerer mig også i tekniske projekter på min hobby-webshop, som styrker mine problemløsningsfærdigheder og ikke mindst tekniske kompetencer. Da min far er fritidsmusiker, er musik og underholdning en stor del af mit liv, og jeg "nørder" også gerne med computerspil og AI relaterede processer, når der er tid til det.

Jeg håber, I vil tage min ansøgning i betragtning, og jeg ser frem til muligheden for at uddybe, hvordan jeg kan bidrage til Erhvervsakademi Dania.

På forhånd tak og med venlig hilsen
Kent Pedersen

Eksempel 4: Projektdirektøren

Nu får vi lige et eksempel med en virkelig klassisk mandeoverskrift – og så et afsnit med punktform. Må vi det? Ja – hvis det er snittet til præcist dette job og ikke et afsnit du bare smækker efter alle jobs. Her der det igen et brancheskift – dem så jeg virkelig mange af under Corona (som influenza hed i den periode).

Måske mange bare så chancen for at tage deres liv op til revision og så gå efter det, som de havde tænkt over i en længere periode – det tror jeg.

Men i dette eksempel sætter han meget fokus på at overføre ledelseskompetencer fra én branche til en anden. Man kan sagtens være LEGO direktør det ene år og VESTAS direktør det andet. Væsentligheden er resultaterne og stilen/approach.

Se ansøgning på næste side...

Ansøgning som Projektdirektør - Færchfonden

Jeg søger hos jer ved Færchfonden, fordi det motiverer mig at arbejde med netop de ansvarsområder, som I efterspørger I jeres stillingsopslag. Jeg vil gerne være med til at styrke Færchfondens organisation til at kunne drive større projekter, som f.eks. transformation af det tidligere sygehus i Holstebro. Et enormt spændende projekt, hvor ambition, vision og ønsket om bæredygtig renovering skal gennemføres.

Jeg vil kunne bruge mine erfaringer indenfor projektstyring og generel viden om byggeri til at bidrage til Færchfondens involvering i lokalsamfundet generelt, og være med til at pleje fondens interesser på bedste vis. At være repræsentant for Færchfonden ligger godt i tråd med mine ambitioner og faglighed.

Jeg har mange års succesfuld erfaring som leder inden for byggeri. Discipliner som almen ledelse, projektstyring, planlægning, risikostyring, økonomi, indkøb, kommunikation, stakeholder management samt tværfaglige samarbejder er noget, der ligger i min "rygsæk". Erfaringer og viden der kan bruges i en stilling som Projektdirektør hos jer. Jeg har solid erfaring som uddannet Bygningskonstruktør i 2003, og har efterhånden ca. 20 års erfaring primært indenfor entreprenørbranchen, men kender også til den "anden" side af bordet. Jeg er på 3. år ansat som Senior Projektchef hos NCC DK Building vest. Her er jeg ansvarlig for at projekterne går som planlagt. Derfor ligger jeg også en dyd i at være en synlig leder og er jævnligt til stede på byggepladserne for at sætte rammer og retning. Så er jeg en del af LT Vest Projekter.

Som Projektdirektør hos jer vil jeg kunne tilføre:

- Succesfuld erfaring med projektstyring
- Stor erfaring med styring af komplekse opgaver med fokus på samarbejde og teamwork
- Fokus på kvalitetsstyring, risiko, indkøb, tidsplanlægning og ikke mindst økonomi-rapportering
- Ambitiøs og empatisk ledelsestilgang
- Åbenhed, tillid og ordentlighed er værdier jeg sætter højt
- Nysgerrighed til at lære og udvikle mig og viljen til at gennemføre

Jeg trives i en stilling hvor der er fart på, og hvor der er en høj grad af samarbejde på tværs. Jeg er god til at styre komplekse projekter samt håndtering af mange forskellige arbejdsopgaver, som er vigtige elementer i jeres stilling. Jeg kan godt lide at samle trådene i et projekt på overordnet plan, og kan bevare overblik i en

tempofyldt hverdag. Involvering og uddelegering samt teamwork er vigtigt for at et projekt lykkes.

Jeg er god til relationer og har i mit virke også beskæftiget mig med krav indenfor bæredygtighed som er et vilkår indenfor byggeri der er kommet for at blive. Jeg har samtidig øje for løsninger og muligheder, som også taler ind i jeres vision.

Jeg sender også mit CV, hvor I kan læse yderligere om mine erhvervserfaringer og kompetencer. Jeg kommer meget gerne forbi til et personligt møde, hvor jeg kan sætte lidt flere ord på.

Med venlig hilsen
Lars Sunshine Millenium

Bemærk, at det hele tiden her handler om at vise resultater. En mandeting, måske, men det har effekt, når det betyder noget for en stilling, at man er "varme hænder", fordi ansættende part også bliver målt på de resultater, som den kommende direktør skaber.

Så jo mere konkret og to the point han kan blive, jo tættere er han på stillingen.

Men handler det så altid og primært om resultater og effekt? Nej, langt fra. Heller ikke i lederstillinger. De fleste ejerledere ansætter dig 50 procent på din faglighed og 50 procent på din personlighed. Så personlige kompetencer og hvordan du kan sætte dem i spil, er lige så vigtige. De kan nemlig på samme måde som din erfaring og din faglighed skabe resultater, på både kort og lang sigt. Og i langt de fleste stillinger er det slet ikke meningsfyldt at tænke resultater ind – i hvert fald ikke i tal. Svært som folkeskolelærer, ikke? Eller Pædagog. Lektor. Elektriker osv.

Man skal altid tænke i, hvor man er stærkest og hvor man kan skabe mest værdi for virksomheden – og er der noget, hvor du kan differentiere dig kompetencemæssigt, så få det med. Hvis du f.eks. er en rigtig god afslutter, så skriv det endelig. For der er ikke ret mange af dem. Kun 1 ud af 20 er gode afsluttere. Vi vil virkelig gerne have dem med på holdet.

3

Research, research & research...



Drop autopiloten og gør dit hjemmearbejde

Og jeg kan lige så godt sige det – hvis du ikke engang gider tjekke en hjemmeside før du skyder ansøgningen afsted – eller Google, om virksomheden har været i de lokale nyheder på det sidste – eller går på deres eventuelle sociale medier eller deres Blog, hvis de skulle være så vilde at have en sådan – så skyder du dig selv i foden – så stiller du dig selv bagerst i køen – så sidder du vel bare der og laver den af de to, som de siger du skal lave om ugen, ikke?

Man skal altså ikke kun gøre det før en samtale. Du skal gøre det før en ansøgning.

Nå – nu lover jeg ikke at skælde mere ud – det kunne jo også bare være fordi du aldrig har skrevet en ansøgning før. Eller fordi du simpelthen ikke havde tænkt over, at det betyder noget for en virksomhed, at dem de tager ind til samtale, har forberedt sig.

Forberedelse = motivation

For ved du hvad? Hvis du ikke har forberedt dig eller ikke har inkluderet noget væsentligt om virksomheden i ansøgningen, som kunne have haft værdi, så tænker de sgu faktisk, at du heller ikke vil gøre det, hvis du får jobbet.

Yeps. Det er således derude.

Det KAN faktisk også være sådan, at der IKKE er noget udover opslaget, som er væsentligt at inkludere i ansøgningen og mere specifikt i motivationen – og så er alt jo godt.

Men at lade være med at inkludere de gode pointer, de lavthængende frugter, hvis de er forholdsvis lette guldkorn?

Et eksempel på vellykket research

Lad os snuppe et eksempel, hvor research, viden, erfaring, alt sammen er flettet ind i en motivation:

"Bestseller er for mig den absolut mest spændende og visionære virksomhed i indenfor beklædnings- og tekstilbranchen, både hvad angår hele sustainability området men også i forhold til virksomhedens værdigrundlag. At kunne være med til at drive den bæredygtige agenda i en virksomhed som VILA står for mig som et drømmejob."

Det at anerkende virksomheden for de ting, som man via research finder ud af, at de er gode til og stolte af – giver ofte pote. Som her. Det er ikke Rocket Science.

“Med afsæt i min erfaring med at lede og drive salg og udvikling, er dette job et perfekt match med mine kvalifikationer samt ønsker for fremtiden. At I er værdiskabende via jeres måde at agere i markedet på som dynamiske, innovative og effektive, er en yderligere motivation for mig til at søge stillingen.”

Loyalitet som værdi

At indikere, at skrive indirekte, at man kan se sig i stillingen over en længere periode, er godt. I dagens Danmark er vi flygtige. Vi skifter job, som vi skifter underbukser – som man siger. Loyalitet i den gammeldags forståelse er en sjældenhed. Vi bliver ikke til gulduret efter de 25 år. Som vores fædre og mødre gjorde. Min egen far var ved den samme virksomhed i næsten 40 år.

Jeg har haft kandidater, der har hængt kyllinger op i 45 år i den samme virksomhed og som derefter blev fyret et år inden pensionen. Det kan man sige meget om og det vil jeg lade være med, for min chef siger, at i vores virksomhed, der bander man ikke. Men.

Så i relation til begrebet research, så kan ordet loyalitet jo tilvælges at indgå i virksomheder, der er gamle og familieejede eller hvis du på dit CV kan dokumentere det eller formulere det.

Brug dit netværk – det er også research

Og så handler det igen om netværk. Hvis du kender en, der tidligere har arbejdet i virksomheden eller endnu bedre stadig gør det, så spørg. Om du må bruge dem som reference i en sætning eller bed dem om ord på virksomheden og forhold til arbejdsmiljø eller andet. Word of mouth har alle dage været den bedste og mest virksomme reklame.

Research er også at ringe til virksomheden og stille spørgsmål inden du sender din ansøgning. Især hvis det er et lederjob. I det offentlige er det faktisk normen, at man beder om at komme forbi, når det er en lederstilling, til en uformel snak om jobbet og en rundvisning. Det er ikke så normalt i det private af ubeskrivelige årsager, men

sådan er forskellen jo åbenbart på kulturer.

Kaffemøder og LinkedIn – de nye kanaler

Og hvordan er det så med begrebet kaffemøder? Er det research eller uformelle jobsamtaler og virker de? Jeg lavede en analyse af de kandidater jeg har haft i Outplacement i 2024 og knap 40 procent af dem fik job via kaffemøder. De sendte altså ikke en eneste ansøgning, men brugte deres netværk og deres frækhed til at komme ind og få en snak med en leder.

Det kan munde ud i et job i virksomheden eller det kan munde ud i en anbefaling til en anden virksomhed i lederens netværk eller det kan munde ud i ingenting. På samme måde som en lottokupon.

Men det er effektivt. Hvis du tør række ud. Igen på samme måde med din – eventuelle LinkedIn profil. Gør den Open to Work. Please. I alle forhold som jobsøgende skal du være synlig og aktiv og vedholdende.

Lav research på dig selv

Når du har sendt ti ansøgninger, som ikke har ført til noget, så lav research på dig selv og din egen profil. Søger jeg de rigtige jobs? Søger jeg i de rigtige brancher? Søger jeg i de rigtige virksomhedstyper? Er mine ansøgninger for kedelige, for stereotype, for vanegrøftsaktige?

For på samme måde som virksomhedsejere kan blive teleskopagtige og kun kan se deres virksomhed med subjektive briller, så er vi det også som jobsøgere.

Vi bliver vanemennesker. Vi laver en skabelon, som vi tager udgangspunkt i og så ændrer 10 procent og så afsted. OG måske lykkes det lige pludselig, hvis det er en god skabelon og du har de rigtige forudsætninger til det rigtige job – og så skal du jo bare holde op med at læse her, for så kan du jo det hele uden mig.

Men nogle gange er det så bare ikke nok. Når du sidder fast efter 50 eller 100 ansøgninger og det kører ind på dit selvværd og din selvtillid – for det gør det på et tidspunkt. For alle.

Research som et “Inside Job”

Så research er et Outside Job – men det er lige så meget et Inside Job. Det handler lige så meget om at kigge indad, som at kigge udad. OG det er vi mennesker bare notorisk dårlige til i disse så SoMe og ”jeg”-agtige tider, hvor det, der betyder noget for mig, er vigtigere end det, der betyder noget for virksomheden.

Som en gammel, gammel ræv har jeg jo svært ved at forholde mig til, at man udbyder sin arbejdskraft og forlanger penge for det og så er ens egne behov vigtigere end virksomhedens. Måske også fordi jeg har været reaktionsstyrkesoldat i mange år. Så betyder loyalitet og det, at der er noget, der er vigtigere end mig, rigtig meget. Det bliver en slags mantra, som er svært at rive ud af os, når vi overgår til det private.

Men det er nok bare således jeg er indrettet. OG undskyld kære ungdom. Ja lige nu er det ikke seniorerne, som jeg skælder ud på. Men når vi snakker research og den personlige del af det – altså research på, hvordan du matcher jobbet og skaber værdi for den enkelte virksomhed – så skal fokus være på, hvordan du kan blive varme hænder for virksomheden og ikke, hvordan virksomheden kan blive varme hænder for dig – hvis du forstår.

Research handler også nogle gange om værdier. Jeg har nogle relationer, der har sagt farvel til meget profitable jobs på grund af værdier. En bankdirektør med en rigtig, rigtig god løn, der siger op – uden at have et andet job på hånden, fordi bankens værdier om nærhed til kunden blev skrottet foranlediget af direktionens nye strategier – det kræver Coronas og det har jeg virkelig meget respekt for.

At smide håndklædet uden det store, gyldne håndtryk fordi man har menneskelige værdier, som træder frem. Det er et modigt menneske, der gør den slags. Respekt.

Når værdierne ikke længere matcher

En forskningschef i mit netværk, som jeg har haft mange gode snakke med. Han er kristen tyrker og efter få år talte han perfekt dansk, men han forstod aldrig, når vi snakkede, om jeg tog pis på ham eller var seriøs – det der med ironi er svært for udlændinge, selv om de lærer at sætte kommaer på dansk. Så jeg kørte selvfølgelig rigtig meget ironi på ham, fordi det gør vi Vestjyder, når vi får muligheden.

Han sagde sit meget vellønnede job op, fordi han sagde til mig, at ”vi har nogle værdier på hjemmesiden, som jeg holder meget af, men nu fik vi så en ny direktør, som fortolkede værdierne på en måde, som jeg ikke kunne stå inde for, og derfor tog jeg min familie med mig til Sverige til et andet job, hvor jeg bedre kunne stå inde for, hvad jeg har med at gøre.”

Kæmpe respekt. Så mistede jeg min løbemakker. Og min ven. Men jeg tog en læring på værdier, som jeg stadig bærer med mig. Fordi jeg er et værdimenneske og det er rigtig mange af os på rigtig mange forskellige måder og niveauer.

4

Motivationen – det vigtigste element i en ansøgning



Vil du arbejde hos mig – eller bare et sted?

Går jeg op i om en ansøger til en stilling i min virksomhed beskriver, hvorfor han vil arbejde i min virksomhed og ikke i virksomheden ved siden af? Går jeg op i, at han kan skrive, hvorfor han vil være det perfekte match i forhold til netop min virksomhed?

Øh JA.

Kender du mennesker, der ikke har brug for anerkendelse? Jeg kender ikke nogen. Jeg har hørt mennesker sige til mig, at de sgu er ligeglade, bare de kan få lov til at passe deres truck og deres lager.

Men jeg tror ikke på dem.

Selvfølgelig kan jeg se om du har sendt en af de to obligatoriske eller om du har sendt en ansøgning fuld af energi og vilje og lyst og nysgerrighed – for at arbejde i min butik og ikke bare, fordi du elsker administrativt arbejde eller er den fødte bogholder eller Jyllands bedste jobcoach. Det er naturligvis rart. Men det bliver du ikke ansat hos mig med.

Vis, at du har gjort dit hjemmearbejde

Jeg vil vide, at du ved så meget om mig og om os, som du overhovedet kan opsnuse på nettet eller på vores hjemmeside. Jeg vil vide, om du har læst vores Karriere-hjørnet og fulgt vores Facebook og vores LinkedIn. Jeg vil se, at du aktivt følger os på LinkedIn og hvis du ikke gør – ved du hvad – så bliver du ikke indkaldt til samtale, selv om du har lavet en VIRKELIG god ansøgning. For jeg vil tænke, hvorfor søger du et job hos mig, hvis du ikke engang gider følge os på LinkedIn?

Altså bare et ekstra godt råd inden du sender en ansøgning – følg dem på LinkedIn, hvis de har en profil. Nå, det var en overspringshandling, som man siger.

Motivation er virksomhedens match – ikke dit personlige

Men motivationen er vigtigst, fordi den er vigtigst for mig. Fordi den matcher dig til mig som virksomhed og som menneske. Fordi, når jeg ansætter, så ansætter jeg dig 50 procent på din faglighed og 50 procent på din personlighed. Så hvis du kan matche både din faglighed og din personlighed til virksomheden – ikke til jobbet. Så har du faktisk foden lidt i døren allerede.

Et godt eksempel på motiveret skrivning

Lad os kigge på et par eksempler. Her er et, hvor man både anerkender virksomhedens stærke sider, men også sætter sig selv i relief til disse:

"Jeg er begejstret for AS3's tilgang til Outplacement forløb, især den måde, hvorpå I kombinerer personlig rådgivning med moderne værktøjer og netværksmuligheder. Jeg er overbevist om, at min erfaring med at facilitere udviklingsprocesser og opbygge tillidsfulde relationer vil gøre mig i stand til at bidrage positivt til jeres arbejde med at støtte mennesker i deres karriereovergange."

Små motivationer – store forskelle

OG så kører vi lige en række simple motivationer, som ikke behøver at være lange og komplicerede, men som skal være der og som skal give mening for modtageren:

- Jeg ser Semco Maritime som en stor og ambitiøs virksomhed, som en vigtig spiller i markedet og som en professionelt drevet organisation med et godt ry, som jeg meget kunne tænke mig at være en del af.
- I skriver på jeres hjemmeside i "Om"-sektionen, at "Vi gør hvad vi siger og siger hvad vi gør - Jysk ihærdighed og øje for kvalitet er i fokus". Det er gode ord, som jeg rigtig gerne vil være med til at skrive under på, både om mandagen og om fredagen.
- Jyske Finans er en stor spiller på det danske lån- og leasingmarked, men i vækst og med store ambitioner fremadrettet. Dette er en af grundene til, at jeg søger jobbet. For at blive en aktiv del af en organisation, hvor tilfredse kunder ikke kommer af sig selv, fordi det fordrer kvalitet. Desuden matcher jobbet karakter 100 procent med mine såvel kompetencer og ønsker for et fremtidigt arbejde.
- Når I skriver, at "der reflekteres over praksis og hvor vi øver os kontinuerligt i at stille nysgerrige og undrende spørgsmål til hinanden", så er det rigtig interessant læsning, fordi det er længe siden jeg har haft kolleger i hverdagen, og hvor forældrenes sparring og dialog har været det vigtigste omdrejningspunkt. At kunne spejle egen og kollegers praksis er en gave, som jeg nogle gange har manglet og som vil være guld værd at kunne sætte i spil hos Spilohuset.

- Jeg søger hos jer, fordi jeg er blevet opfordret til det af mennesker, der taler godt om jer og naturligvis fordi I virker som en professionelt drevet virksomhed, som gemmer på mit drømmejob.
- Som mangeårig ansat i Vestas, og borger i Ringkøbing, kender jeg Fjordgaarden rigtig godt, og jeg er meget imponeret over, hvor meget Fjordgaarden har udviklet sig i de sidste år.
- Bravida er en virksomhed, som jeg virkelig godt kunne tænke mig at blive en del af. Et professionelt mindset i en konkurrencepræget branche, en virksomhed med ambitioner. Et Set Up, hvor man fordrer, at medarbejderne (Og lederne) yder deres bedste.
- LEGO is an organization that strives to always develop and be ahead, perform the utmost and create the best possible experience for the end user, which really is an organization that I can see myself in for the next many years as a colleague, because I humbly seek to do my very best. It makes the day better for all of us. I have a desire and find it particularly appealing to be part of a company that is in motion and where I have the opportunity to deal with several different tasks. It is also attractive to me to help create value for business partners, customers and colleagues.
- Kamstrup er en arbejdsplads, som jeg og mine kolleger har hørt rigtig meget godt om, som er fremsynet, ambitiøs, kærer sig om sine medarbejdere og som jeg derfor virkelig har lyst til at vise, at jeg I mange år frem kan blive en god medarbejder hos.
- En Projektleder (eller udvikler) stilling hos Jer er stærkt motiveret i at have fulgt Jer i flere år er imponeret over det, som I har opnået, har fået sat Lemvig på landkortet omkring Grøn Energi og tænkningen omkring emnet (eller branchen). Jeres enorme ambitionsniveau er en kæmpe inspiration for mange og ikke mindst mig, der lever og ånder for at skabe succes og en god bundlinje for virksomheden.
- I skriver på hjemmesiden, at pædagoger og lærere har taget initiativ til at lave en mindre og mere familielignende institutionsform, som et alternativ til de større anbringelsessteder, samt at formålet med fonden er at yde praktisk og pædagogisk støtte til socialt belastede børn og unge. Det synes jeg er både særdeles empatisk og giver virkelig god mening overfor udfordrede unge.
- Min motivation for præcis at søge en stilling hos Struer Skolehjem er forbundet

med en fremtid på en arbejdsplads, hvor det netop handler om at "skabe personlig, social og faglig udvikling for børn og unge med sociale, emotionelle og adfærdsmæssige udfordringer" – Det er den hylde, hvor min fremtid er og hvor jeg ser mine kompetencer sættes bedst muligt i spil.

- Jeg ser jer som et fantastisk sted at fortsætte min karriere. Først og fremmest fordi I er i vindindustrien, som jeg brænder for, og efter at have gennemgået jeres hjemmeside, kan jeg fornemme jeres dedikation for sikkerhed og kvalitet i vindindustrien. Jeres globale aspekt er også vigtigt for mig, jeg trives i en international atmosfære og vil gerne fortsætte i en virksomhed med ambitioner.
- Passion for leading effectively and ending out with the best possible product with the best and most agile team are some of my motivations for seeking this job, but not all.

Manglende motivation – den usynlige fejl

Jeg tror I mine 20 år som jobcoach, at af de mange tusinde ansøgninger jeg har set, der har 70-80 procent manglet motivation. Ingen forskel på 2005 og 2025. Så hvis du vil have en fordel, så gør det. Hvis du vil vise interesse på andet end dine egne kompetencer og det, som – du – vil – så gør det.

Der er ikke noget mere irriterende at læse som arbejdsgiver eller ejerleder, at en ansøgning er formuleret, som hvad der er vigtigt for ansøger. Skriv, hvordan du kan skabe værdi for virksomheden. For Søren. Hvis du allerede i en ansøgning begynder at skrive om personlig udvikling og hvad der er vigtigt for dig, så står jeg nok af. Det er ikke motivation. Det er simpelthen misforstået i forhold til, hvad en ansøgning er.

Virksomheden først – altid

For du er kun en ressource, så længe du ikke er ansat. Du er kun en profil. Ikke et reelt menneske. Ja – det lyder nok hårdt. Og det er hårdt. Så hvis jeg allerede i en ansøgning kan fornemme, at det handler mest om, hvornår du kan hente børnene eller komme til tandlæge i arbejdstiden eller have en hjemmearbejdsdag eller komme på kurser – så skal du bare glemme alt om at søge job hos mig. En virksomhed er ikke Røde Kors eller kommunen. De skal tjene penge – ellers dør baby (som man siger).

Det handler ikke om dig – endnu

Fik jeg sagt det tydeligt nok? Det er ikke din motivation, som jeg snakker om her – det er ikke dit personlige "gain". KUN i forhold til, hvordan du kan skabe værdi med det, som du kommer med. Kun i forhold til, hvorfor du vil elske at tjene penge til mig og virksomheden og hvordan du kan gøre det.

Den ærlige virkelighed

Så kære nyuddannede akademiker fra København. Jeg er ret ligeglad med, at du går op i miljøet og alt det fine. Jeg er faktisk hamrende ligeglad og det er vi alle sammen.

Komplet og aldeles.

Alle dine fine idealer skal du pakke sammen i din Fjeldræv.

Du skal ikke være motiveret for noget som helst andet end at skabe værdi for virksomheden, når du sender en ansøgning.

Så hvis jeg nu lyder som en sur, gammel oversergent, der har været lidt for mange gange i Afghanistan og ikke giver et piv for politisk korrekthed og strømninger i ungdomspolitiske bevægelser – så har du fuldstændig ret.

Og hvis jeg også lyder som en på alle måder kold skid, der kun går op i indtjening og hvad jeg kan få ud af dig og suge ud af din arbejdskraft – så har du også ret. Jeg er en kapitalist. Så flyt til Rusland, hvis du vil opleve det socialistiske eventyr. Det kommer ikke til at ske i Jylland.

Og så tud lidt over det.

Du bliver først menneske, når du er ansat

Men det er fordi du ikke er et menneske før du er ansat. Når du er det, så skal jeg nok være god ved dig og motivere dig og give dig en god arbejdsdag og klappe dig på skulderen, når du gør det ekstra godt.

Men indtil da er du bare en tandbørste, som jeg overvejer at købe. Så nu tænker jeg, at jeg har formuleret ret tydeligt, hvad motivation handler om. Og hvad det handlede om for hundrede år siden.

Motivation handler om energi

Motivation handler om energi. Et oprigtigt ønske om at kunne gøre en forskel – uanset om det er som bogholder eller indkøber eller marketing mand. Fordi det er fedt at gå på arbejde og komme hjem og fortælle om en fed dag med dine kolleger.

Og det skal jeg kunne mærke. Jeg skal have lyst til at ringe til dig klokken syv om aftenen efter at have læst din ansøgning, fordi jeg har tid i morgen klokken 8.

Den unge mediegrafiker – et eksempel på ren motivation

Fordi jeg kunne mærke dig. Jeg kunne mærke, at det er min butik du vil arbejde i. Jeg havde for mange år siden en oplevelse, hvor en ung pige bankede på min dør i mit reklamebureau og sagde, at hun skulle arbejde for mig og være min nye mediegrafikerelev. Jeg tog hendes CV og ansøgning og sagde selvfølgelig høfligt, at jeg ville se på det og god weekend.

Næste fredag stod hun der igen og sagde, at hun mente det og måtte hun ikke forklare hvorfor hos mig. Og jeg lod hende gøre det, fordi hun havde en oprigtighed, som jeg ikke kunne modstå. Og så tog jeg hende ind og hun gjorde det fremragende og var den bedste elev jeg nogensinde har haft.

Fordi hun vidste, hvorfor hun skulle arbejde med mig og ikke med dem ved siden af.

Så lidt og så meget skal der nogle gange til.

5

**Hvorfor er det kunst
med en fed overskrift?**



At undervise i kunsten at skrive

Jeg har i en årrække undervist på forfatterkurser for fagfolk, der gerne vil skrive om deres fag og ikke kun udøve det. Det kan være modedesignere, møbel-designere – whatever.

Den første øvelse jeg giver dem, er at formulere en overskrift til en artikel, som de skal skrive. Jeg siger 13-17 ord. Lang overskrift. De får en time og de fleste lykkes med det. Fed overskrift. De er stolte. Alt er godt. Så beder jeg dem om at smide den i skraldespanden og lave en overskrift på 8-10 ord, der er lige så god. Ja, så bliver de sure og så er jeg nok dum. Men hvorfor gør jeg dog det?

Tilbage til Hemingway og de stærke ord

Tilbage til min gode ven Hemingway. Du skal reflektere over brugen af ord. Gøre dem stærke. Ikke mange. Skab nysgerrighed i stedet for information. Nysgerrighed er det stærkeste våben og den vigtigste disciplin i marketing. Hvis du kan skabe nysgerrighed, så kan du sælge. Og en ansøgning er et marketing tool – hvis noget er.

Nysgerrighed slår information

”Madonna falder af hest”

Ja. Hvis jeg elsker Madonna, så læser jeg det. Eller jeg læser en underoverskrift, som uddyber – men det gør vi ikke ret ofte i en ansøgning. Der springer vi så underoverskriften over. Så den har formålet af matche op på kompetencer, de personlige eller faglige – og at skabe og favne nysgerrigheden i læseren.

Intet andet.

Fra kedelig til fængende – et eksempel

”Erfaren leder med global baggrund søger Team Manager-stilling hos SOS International”

Her har vi den helt klassiske overskrift med faglighed i centrum – den typiske mand. Selvfølgelig baseret på opslaget, hvor man søger international erfaring og i det hele taget erfaring.

Hvis han nu havde gravet en smule dybere og taget en enkelt personlig kompetence med (fordi det betyder noget for en leder), så kunne den have set således ud:

”Nærværende, effektiv og erfaren leder med global baggrund”

Så har man lidt mere med, for at han søger stillingen som Team Manager hos SOS International, det ved de nok inde ved SOS International, fordi du skriver den i mailen eller du søger den på virksomhedens hjemmeside under netop dette opslag.

Overskriften som reklame

Der er ingen forskel på en overskrift i en ansøgning og en overskrift i et Blogindlæg eller en artikel i en avis. Det handler om at skabe nysgerrighed – nogle kalder det "clickbaits" eller at lokke folk til at læse videre. Hvis du sidder i et tog og læser Ud at se med DSB eller hvis du ser en bus køre forbi, hvor du har tre sekunder, inden bussen er forbi – Hvad skal der så stå?

Har du nogensinde set en busreklame og så reageret ved at skynde dig hjem og gå på en hjemmeside? Nej, vel? Men det er det ultimative mål med en overskrift. Det er det, som du skal gå efter – hver gang. Verdens bedste busreklame.

Eksempler på overskrifter der virker

"Tillidsvækkende, nysgerrig og udviklingsorienteret medarbejder til Crewing-afdelingen"

Tre gode, personlige kompetencer til en HR-medarbejder, hvis jobbet er beskrevet, som at man skal medvirke til en Turn Around i dele af virksomhedens struktur.

"Historienørdet, servicenørdet & formidlingsnørdet Museumsmedarbejder"

Den er lidt fræk og for mange også lidt på kant, men den skaber nysgerrighed på at læse videre – og det er det vigtigste en overskrift har at byde på. Og den differentierer – hvilket er det vigtigste for et reklamebudskab – som en overskrift på en ansøgning jo også er. Tænk på den som det.

"Erfaren bankmand, coach og underviser – jeg SER og MØDER mennesker"
Til stillingen som jobcoach. Skriver med stort. Svarer ikke helt til et udråbstegn, som man aldrig må bruge – siger det bare. Et udråbstegn er aggressivt og svarende til, at man slår, fordi man ikke kan argumentere med ord. Så lyt til en Wise Old Man, der siger (nej).

Men her synes jeg at bruger af STORE bogstaver udtrykker energi og vilje og hvis du læser helt ned til eksempler på verdens bedste ansøgninger, så vil du se hvorfor.

"Praktisk og løsningsorienteret maskinmester, der får helheden til at virke (i virkeligheden)"

Sjældent at se en mand bruge humor i en overskrift. Vi er så praktiske. Men her understreger maskinmesteren, at han ikke kun er teoretiker, men også kan tage værktøj i hånden og i virkeligheden – og med en lille parentes. Det virker (han fik da jobbet).

"Struktureret og handlekraftig relationsmenneske som rekrutteringskonsulent til SOSU MV"

Her er det ordet "relationsmenneske", der stikker ud som et godt ord. Igen, hvis du differentierer dit sprogbrug, så appellerer du til nysgerrighed på profilen – og det virker. Det er også et meget "voksent" og varmt ord, der tilsiger, at man er menneskekender. Ret vigtigt som rekrutteringskonsulent. Jeg køber den.

"Topmotiveret, aktiv og teknisk minded pakkeoperatør til ARLA"

Kort overskrift, men med energiord. Ingen tvivl om, at teknisk minded er noget fra opslaget, som han matcher op på, men de to andre ord tilsiger, at han VIRKELIG gerne vil ind til den samtale og så skal han nok... Ja, nok det er simpelt, men det virker.

"Strategic Purchase Director med integritet og empati til Fueltec"

Indrømmet, vi er næsten tilbage til The Julekalender. Men en indkøbsdirektør, der vælger ordene integritet og empati? Skulle han ikke i stedet have skrevet resultat-orienteret og effektiv? Jo, det kunne han godt, men lige præcis de ord han bruger, er det manden står for. Og han fik jobbet. Fordi de andre ord beskrev han i ansøgningen uden at skrive dem direkte. Han valgte at tænke, at hans tilgang til ledelse generelt var vigtigere end hans tilgang til udførelsen af det specifikke job.

Den gode overskrift forpligter

Den gode overskrift skal være dækkende for indholdet og love en værdi for læseren, som du så lever op til. Brug de aktive ord, undgå unødigt kompliceret sprog (men gerne sjældent benyttede ord) og kend din målgruppe for at fange deres opmærksomhed effektivt.

Journalisthøjskolen har en god klassiker, der udtrykker, at en overskrift skal være "æggende, vækkende og dækkende". Underforståelsen er, at den skal være pirrende nok til, at læseren bliver nysgerrig, overraskende nok til at vække reel opmærksomhed og ikke mindst være dækkende for tekstens indhold, så læseren ikke føler sig bondefanget.

Når overskriften afgør, om du bliver læst

Når vi sammenligner ansøgninger med artikler, så når 8 ud af 10 læsere ikke længere end overskriften, så der er vel ikke tvivl om, hvor dine kræfter skal lægges? Ved godt, at det ikke helt kan sammenlignes, men i forhold til appetit på at læse og forventningen til det, der er at læse, så kan det sagtens sammenlignes.

Nogle siger med rette, at en overskrift er som et håndtryk. Det er det første indtryk, arbejdsgiveren får af dig. Uanset hvor god og genial din tekst er, kræver det en god overskrift, hvis din tekst overhovedet skal blive læst.

Mange ansøgninger bliver faktisk lagt til side – uden at teksten bliver læst, fordi overskriften er røvkedelig eller plat eller helt ved siden af gammeldags:

”Efter at have læst stillingsopslaget som kontorassistent hos Kartoffelmelsfabrikken i Østre Udkantsby, har jeg besluttet mig for at søge jobbet.”

Den er god nok. Det ser jeg ret jævnlgt. Og det siger til mig om ansøger, at vedkommende er helt væk på kommunikation, på opdateringer, på alt. Den ligger jeg lige til side.

Et løfte, der skal holdes

En overskrift forpligter altså. Når du har opdaget, hvordan du kan få folk til at læse med nogle få psykologiske kneb i overskriften, så bør du også vide at de kneb kommer med et ansvar. Du er forpligtet til at levere varen. Når du giver et løfte i en overskrift, så skal du indfri det i ansøgningen. Der er ikke noget mere skuffende end at tro, at man får en verdensmester og så kan han ikke koge et æg.

Så hvis du lover mig, at du er Dansk Mester i Oplevelsesøkonomi, så forventer jeg mere end en kandidatgrad og erfaring og resultater. Så forventer jeg, at ingen i Danmark er bedre end dig – ingen. Med mindre selvfølgelig du skriver det med anførselstegn eller humoristisk.

Når humor virker

Til nogle typer ansøgninger er humor en god ting. Vi kender alle til håndværkerhumor og sjove rim på håndværkerbiler – men til den slags stillinger må man godt.

Eksempler?

- Friskbagt bager med krummer i
- Murer med fundamentet i orden

- Kok, der kan få maden til at smage som mor kunne
- Stensikker murer er klar til kamp

Ak ja. Men det behøver ikke være håndværkerhumor. Ironi er også et godt våben. Og især selvironi, hvis man kan ramme den på dagen.

Flere gode eksempler på overskrifter

Eksempler på gode overskrifter, der går To The Point med faglighed og personlighed – uden at det behøver være Hemingway:

- Serviceminded og ekstrovert Marketing assistent med 7 års erfaring
- Struktureret og proaktiv Receptionist med nyeste indsigter i kundeservice
- Analytisk og ressourcestærk vækstmotor skaber væksten på tværs af platforme
- Mødestabil og pædagogisk anlagt sygeplejerske med hjertet på rette sted
- Erfaren og målrettet butikschef øger mersalg med 45%
- Metodisk, nærværende og resultatorienteret sælger, der skaber stærke kunde-relationer internt og eksternt

En overskrift skal handle om DIG og dit MATCH og gerne være UNIK. Mindre end unik kan også gøre det, men det gør ikke noget, hvis man søger at differentiere. Bare du for GUDS skyld ALDRIG skriver FRISK PIGE.

Til sidst – inspiration og opsummering

Flere eksempler til inspiration:

- Skarp Marketingkoordinator med køligt overblik og styr på kunderejsen
- Nærværende børnehavepædagog med fokus på den givende relation
- Serviceorienteret lagerarbejder med hænderne godt skruet på
- Fagligt velfunderet, glad og arbejdsom sygeplejerske, der ikke er bange for at gå forrest
- Succesfuld eventmanager med mere end 100 planlagte events
- Synlig leder, der aldrig overskrider deadlines og overholder budgetter
- Folkeskolelærer med dokumenteret gode resultater med inklusion, søger job
- Dedikeret rengøringsassistent med stærke organisatoriske færdigheder
- Omsorgsfuld pædagogmedhjælper med stærke relationelle færdigheder
- Pålidelig lagermedarbejder med fremragende lagerstyringsevner
- Fleksibel truckfører med evne til at arbejde under varierende forhold

6

Hvordan differentierer du din ansøgning uden at blive plat?



Differentiering handler om kommunikation – ikke pynt

Som gammel reklamemand i det Vestjyske, så handler det ofte om at bruge så få penge på reklame som muligt – sådan er Vestjyder jo. Det gør man ved at differentiere budskabet grafisk og tekstuel fra konkurrenterne, så kunderne husker det bedre uden at du skal bruge en million på markedsføring.

Ingen forskel på det og på en ansøgning. Det er et salg. Indtil du får jobbet, er du en ressource. Ikke degraderet til en ting. Men et potentielt aktiv.

Jobsøgning er også marketing

Jobsøgning kan gøres på rigtig mange måder og er ofte et udslag af en kombination af kandidatens erhverv og branche koblet sammen med, hvem man er som type. Om man er introvert eller ekstrovert. Vanemenneske eller nysgerrig. Modig eller i rød zone.

Men det er altid en marketingøvelse. En kundeoplevelsesrejse. I hvert fald i forhold til de første fire trin. Fordi principperne bag ethvert salg og enhver kampagne er at gå fra trin 1: Awareness til trin 4: Retention. Fra at de potentielle kunder ved, at der findes noget, der hedder en Moskito-cykel – til at de køber den.

Fra Awareness til Retention

Fra Awareness er der altså nogle skridt, som man skal være opmærksom på.

Consideration

Consideration er der, hvor du fremmaner en overvejelse hos arbejdsgiveren – hvilket du naturligvis gør ved at søge jobs: de opslåede, de uopfordrede, dem på LinkedIn, Facebook, søgemaskinerne, virksomhedernes og kommunernes hjemmesider. Du gør også dit netværk opmærksom på, at du er job hunting.

Decision

Det tredje skridt er der, hvor din – måske – nye arbejdsgiver går i decision mode. Hvem skal indkaldes til samtale? På samme måde som forbrugeren overvejer, hvilken cykel der skal købes til hvilken anvendelse, overvejer arbejdsgiveren, hvem der er brug for ud fra det felt, der aktivt har søgt. De vælger den eller dem, der har motiveret deres profil tættest på behovet hos slutbrugeren – arbejdsgiveren.

Retention

Og endelig – retention. Blev det en Moskito eller en Centurion? En Peter eller en Allan? Der skal trykkes på knappen, eller der skal trykkes i hånden, og du skal ind ad døren til den nye arbejdsplads.

Virkemidler der virker

Så hvilke virkemidler kan få dig i Retention? Vi har snakket om overskrifter. Det virker. Ord virker. Metaforer virker. Humor virker ofte (når man gør det rigtigt og ikke for meget, men det mindsker afstand).

Når jeg siger ord og sætninger, så mener jeg ord, som giver mening i relation til det specifikke job. Det kan være et ord som ikke bruges ofte. Der er også ord, som jeg ville undgå for alt i verden. "Jeg brænder for" og "jeg har en passion for" og "jeg er en frisk pige (igen)" – Come On.

Har du gjort det, så stop det. Vi knækker os, hver gang du gør det i en ansøgning. I stedet for "Jeg brænder for", så skriv "Det giver mig uendeligt meget energi" eller "Det er vildt inspirerende for mig at". Alt andet end den der kliche, som hver anden fyrer af og som jeg intet giver for.

Siger det bare.

Metaforerne og overskrifterne er uddybet andetsteds, men det KAN være svært at ramme de rigtige sætninger, når man både vil matche op på jobbet, please virksomheden og sælge sig selv bedst muligt på samme tid – uden at bliver kunstig eller forkert eller ikke rigtig dig alligevel.

Ingen undskyldninger – ram rigtigt

Men det er ikke nogen undskyldning. Eksempel: Marketingkoordinator...

"Vi ønsker følgende af dig:

Bemærk: Vi tror på, at den rette person kan gøre en forskel, selv hvis du kun matcher nogle af kriterierne – så tøv ikke med at ansøge, hvis du brænder for at arbejde med os!

- En passion for at levere det absolut bedste til samarbejdspartnere.
- Solidt kendskab til flere af de mest anvendte marketingplatforme såsom Meta, LinkedIn, Google Ads, SEO og e-mail marketing.
- God forretningsforståelse – måske har du selv drevet virksomhed eller har en uddannelsesbaggrund inden for erhvervsøkonomi, innovation eller forretningsudvikling.

- Erfaring med Canva, Adobe eller lignende designværktøjer.
- Marketingerfaring fra bureau eller en stilling med ansvar for hele eller dele af virksomhedens marketing.
- Evne til at jonglere flere opgaver på én gang og holde struktur i en travl hverdag.
- Proaktiv, nysgerrig og klar til at tage ansvar for udfordringer og muligheder.”

Hvad virksomheden egentlig leder efter

Her skal man vælge, hvilke af ens kompetencer, der skal fylde mest og lyse op. Det handler selvfølgelig til dels om – hvad du rent faktisk har erfaring med og er god til, men hvad er vigtigst for virksomheden, at du er jysk mester i?

Det her er en stilling, hvor de skal tjene gode penge på dig og være sikre på, at du ikke fucker en kunderelation op. Det er det vigtigste for DEM. OG selvfølgelig, at de ikke skal bruge tre måneder på at lære dig op i Adobe.

Så erfaring, så du ikke fucker op og kan dokumentere god til kunderelationer. Forretningsforståelse – det de mener er, at DU ved, at du ikke skal bruge 14 timer grafik til et Facebookopslag – for så dør baby, som man siger.

OG så, at du kan arbejde selvstændigt, så der ikke skal bruges alt for meget tid på sparring, når du først er kørt ordentlig ind – for sparring er penge, som skal tjenes andre steder.

Erfaring, forretningsforståelse, selvstændighed. That’s the shit. Resten fikser vi.

“Erfaring på tværs af jeres behovspyramide har jeg masser af og er god til at formidle, kundekommunikere, optimere og skabe loyalitet, så de kommer igen og igen, fordi de hos os får 25 procent mere end de forventer. Hver gang. Jeg tænker, agerer og fungerer selvstændigt og agilt, men inden for rammerne af mit team og sætter aldrig mig selv foran mit team, for det er aldrig mig, det handler om.

Det er kunden og vores butik, det handler om. Og det spil elsker jeg. Hver dag. Fordi det giver mening og prospekt for alle. Formalia praksisdelen kan jeg, er uddannet og forment til, hvilket mit CV indikerer. Jeg er faktisk klar til at blive jeres varme hænder.

Jeg går her ikke i detaljer med Adobe. De forventer, at jeg kan det der. Ellers søger jeg ikke. Jeg skal sælge tryghed til ejerleder. Intet andet. På, at jeg kan tjene penge til ham /dem. Og tryghed i, at jeg ved, hvor meget service betyder.

Fordi alle ved, at det er 5 gange dyrere at få en ny kunde end at gøre det godt for ham, som allerede er i huset.

7

Alt det man ikke må...



Den klassiske synd – stavfejl

Og du ved jo udmærket, hvad det første er, som jeg vil skælde ud for, ikke? Stavefejl. Jeg ved så også godt, at med en baggrund som oversætter, korrespondent og underviser, og jeg skal komme efter dig – så vil jeg altid fremhæve stavfejl. Men der er en grund til det.

Det er sjusk, og det er ganske unødvendigt. Hvis du er ordblind, så er der stavekontrol og AI og sikkert også en god ven, der kan korrekturlæse for dig. Og til alle jer, der ellers tror, at den eneste forskel på Hemingway og jer er, at I har en puls – I laver også stavfejl.

Så læs jeres ansøgning igennem flere gange. Tril den igennem en stavekontrol. Og få en eller anden til at læse den – inden du sender. Fordi vi ser ikke vores egne fejl. Det er så cool at læse andres ord og så finde fejlene. Men det er bare ofte rigtig svært at se vores egne. Vores hjerner er forprogrammeret til, at der står det, som vi gerne vil have, at der skal stå.

End of story.

Ærlighed varer længst

Og ligesom i søndagsskolen i gamle dage, så må man altså heller ikke lyve. Fordi det kommer efter dig. Og hvad er en løgn så? Er en udeladelse så en løgn? Måske. Hvis den har indflydelse på din håndtering af jobbet, så tænker jeg, at en udeladelse er en løgn.

Hvis du f.eks. er gravid og undlader at fortælle det – du har ikke pligt til det, og arbejdsgiver må ikke spørge om det. Men come on? Hvis du har Aspergers og er blevet fyret fra dit sidste job, fordi du skældte chefen ud på en dårlig dag – ja, så er udeladelsen også en løgn.

Hvor går grænsen mellem sandhed og pynt?

Er en let overdrivelse så også en løgn?

Det er her, at det bliver svært. Fordi det er så individuelt, og fordi det kan fortolkes. Jeg er f.eks. cand.mag.korr. i engelsk. Har undervist i mange år på universiteter og professionshøjskoler i engelsk. Jeg har oversat for EU og har tekster masser af serier og film på TV3 og alt muligt.

Så måske er jeg nogenlunde flydende i engelsk. Men hvis jeg bare har en bachelor i engelsk og ikke bruger det vanvittigt meget, så vil mange naturligt og uden at tænke over det kalde sig selv flydende. Men det vil jeg ikke.

Så det handler også om, hvordan modtageren tolker dit niveau. For en havnearbejder i Thyborøn – han vil helt sikkert blive imponeret over bachelorens engelskniveau. Og ikke et ondt ord om Thyborøn. Johnny Madsen er fra Thyborøn, og så kan man undskylde meget – for han var verdensklasse. Nå – det var så dagens sidespring.

Vær ærlig, men stå ved dig selv

Så undlad at lyve, men gem dig heller ikke bag dem, der ikke holder sig tilbage. Vi må godt være stolte af det, vi kan og har med i bagagen, og fortælle det højt og tydeligt.

Drop undskyldningerne – stå fast

Og så lad for GUDs skyld være med at skrive – og undskyld kære kvinder, men I er særligt gode til det – ”det siges om mig”, ”man siger om mig”, ”mine venner siger om mig”. Lad nu bare være, ikke? Det er undskyldende, og vi gider ikke læse det. Tro nu lidt på dig selv – og så fuck den Jantelov.

”Jeg er Jysk mester i Excel-ark og administrationssystemer, og som kollega er jeg der altid, når du har brug for en ekstra hånd, et ekstra smil og en hjælpsom person – også når jeg selv har travlt, for det er butikken, det handler om, ikke mig.”

Det er troværdigt.

Det usagte – den skjulte fejl

Alt det, du ikke må, er også det ufortalte. Det, som du ikke skriver, fordi det ikke er i opslaget, eller fordi du ikke selv synes, at det er vigtigt. Alt det, som du er bedst til. Du må ikke gemme det væk.

Historien om fodboldformanden

Jeg har spillet fodbold i mange år i en lille klub i serie 5, fordi de ikke havde et serie 6-hold. Der er en formand for den klub, som er verdensmester i motivation. Men han arbejder på et fjerkræslagteri og hænger kyllinger op på et bånd otte timer om dagen. Skønt. Dejligt, at nogen synes, det er verdens fedeste job.

Men han skulle jo være salgschef. Nogle gange er han kommet forbi og har banket på, og jeg har åbnet døren og tænkt: OK. For jeg kan ikke sige nej til ham. Han er så positiv og elskværdig og nærværende, når han spørger, om jeg har noget at lave i uge 26, for der mangler de lige en juniortræner til ferieholdet.

Og jeg tænker, fuck det er godt, han ikke sælger køleskabe, for så ville jeg have otte af slagsen.

Vi ser ikke selv det, vi er bedst til

For vi tænker ikke over det, som vi er bedst til. Vi gør det bare, og det er ikke noget særligt – men det er det. Så få det med, når du er god til at inspirere og motivere, hvis det er din faglige blomst. Ikke at gøre det er en af de ting, som vi ikke må gøre.

Så spørg din partner. Spørg dine gode venner: Hvad er jeg god til? Og du vil ganske sikkert få en lille overraskelse.

Alle har noget unikt

For vi har alle noget, som vi er verdensmestre til.

Det har du også.



OG alt det lækre med humor & metaforer



Metaforer skaber billeder – og gør dig mere interessant

Hvis vi starter med metaforen. Så er det ofte en gave. Fordi læseren husker det. Det giver billeder i hovedet, som gør, at du bliver mere interessant, at dit budskab, din forklaring af dig selv, bliver reflekteret over.

Jeg er ó'eren på holdet. OK, hvordan giver det mening? Jeg havde for nogle år siden en mand i et Outplacement-forløb, som hedder Jonas Nygaard, og som sagde sin virkelig spændende stilling op som SoMe Manager for det danske herrelandshold (et job, som de fleste mænd ville skyde deres genbo for at få), fordi han ville flytte fra København til Lemvig, hvor hans familie bor.

Små børn, bedsteforældre. You know. Til samtalen med hans chef i DBU får han så at vide, at han er ó'eren på banen og bliver meget rørt.

Sådan bruger du metaforer i praksis

Kan jeg stjæle den og bruge den i en ansøgning? Ja – og nu skal du se hvordan i et afsnit af en ansøgning:

"Og så må jeg bare sige, at jeres professionelle tilgang til arbejdet med strategisk sparring i relation til bl.a. PR, jeres arbejde med interesseorganisationer, den politiske interessevaretagelse med fokus på effektivitet i eksekvering – I skriver næsten bundlinje – vil være en drøm at være en del af. Hos jer vil jeg være fodboldspilleren med et ó-tal på ryggen, fordi jeg løber mest i en kamp og er opmærksom på at binde forsvaret til angrebet. Ja, og nu hvor jeg er i gang, så er jeg nødt til at tilføje, at jeg faktisk også ser jer som en ó'er som virksomhed – fordi med jer på holdet, så er både forsvar og angreb effektive og målrettede, og så kommer alle jeres kunder med i slutspillet."

You see?

Metaforer må ikke tage over – men de virker

Du skal selvfølgelig passe på med, at det ikke bliver for syret eller for langt ude. Men det skal man med alt. Og det må heller ikke fylde for meget. Vi skal ikke bruge mere plads end i eksemplet foroven. Men når det giver mening og den bliver leveret rigtigt, så er det bare virkelig en døråbner, der vil noget, når rekrutteringsmanden skal læse 100 ansøgninger.

For så husker han 6'eren. Med mindre, naturligvis, at han hader fodbold. Men så er han jo også bare en klovn. Nå, vi skal ikke hjem.

Hvad er en metafor – egentlig?

Rent lavpraktisk, så stammer ordet metafor fra et gammelt græsk ord og betyder "at overføre". Og det er det, en metafor gør – den overfører betydning fra en ting til en anden, så vi kan se den på en anden måde. På den måde er en metafor er en måde at sammenligne to uafhængige ting på uden at bruge ord som "som" eller "ligesom".

Brug dem rigtigt – eller lad være

Og det behøver ikke at fylde så meget som i det første eksempel. Det kan være ganske kort. Eksempler på alle dem, som vi kender: Tid er penge – Livet er en rejse – Vi står ved en skillevej – Det er med tungt hjerte – Jeg klatrede op ad karrierestigen – Hun er mit anker – Vi er på bølgelængde – Hun har en skarp tunge. Og så videre.

Og nu siger jeg så ikke, at du skal bruge dem her – for det skal du ikke. Medmindre du skaber nye vinkler på dem. Ellers er de overslidte, og så får du bare intet ud af det.

"Et meget skarpt lys i mørket i min karriere var, da det gik op for mig, at jeg ikke kan lede mere end fem mennesker på én gang, for så mister jeg nærheden i relationen og dermed interessen for begrebet ledelse."

Så bygger du ovenpå "et lys i mørket" og forklarer, så det er ok at starte op med den.

Ellers find på dine egne om dig selv eller situationer, du har været i, hvor det giver mening at skyde en metafor af. Det kan være rigtig svært at genopfinde den der dybe tallerken, og vi er ikke alle lige poetisk anlagte, men så spring det her over. Det er ikke altafgørende at bruge metaforer, men det er guld, når det virker.

Metaforer viser personlighed

Men metaforer er bare en virkelig god måde at vise personlighed på. En stærk måde at skabe indsigt i din personlighed. Selvfølgelig det at skille sig ud på den gode måde. Vi husker metaforer bedre, fordi de giver billeder i hovedet. Det svarer lidt til det at undervise.

Hvis man kun som underviser bruger ord og er verdens bedste underviser, så kan publikum maksimalt huske 15 procent. Hvis du bruger visualiseringer, så er du allerede oppe på 50 procent.

Just saying.

Hvordan er det så med humor i en ansøgning?

Er det allerede plat, når du læser spørgsmålet? Det er i hvert fald ikke alle, der tør. Fordi de er bange for ikke at blive taget seriøst. Jeg har hørt kommentarer som: Det er ikke dine kolleger, der ser din ansøgning først. I et mellemstort firma bliver den først tjekket af HR og derefter af din potentielle chef.

Så den halvtomme kop sorterer det fra. Men det differentierer. Det tager toppen af formaliteterne og tilsiger, at man ikke dør, hvis man ikke får jobbet – men også, at man har humor og ikke kun skriver det som en floskel, svarende til ”jeg er fleksibel”. Nå ja – er vi ikke alle sammen det?

”Jeg er typen, der altid får en parkeringsplads,”

signalerer overskud og appellerer til nysgerrighed.

Hvorfor humor virker

Der er mange fordele ved at bruge humor i ansøgninger. Det kan skabe en positiv stemning og få arbejdsgiveren til at smile, og gøre din ansøgning mere mindeværdig. Det fortæller noget om din personlighed og mindsker afstand – og hvem kan ikke bedst lide at have en uformel tone på arbejdspladsen?

Humor kræver kontekst

Selvfølgelig skal man være opmærksom på kontekst. Og på tonen. Ikke at det skal være politisk korrekt – for så kan du lige så godt lade være. Det svarer til at være veganer. Og de har da virkelig ingen humor. Hvem gider være på en arbejdsplads fyldt med den slags? Ingen jyder, i hvert fald.

Men du kan godt skrive en underfundig sætning som receptionist, fordi det er en udadvendt stilling, hvor man gerne må være let til smil og godt humør:

"Jeg er ikke Lotte Heise i receptionen, men hvem gider også tages imod af hende?"

Humor er en kalkuleret risiko – men ofte det værd

Det kan i nogle tilfælde være en smule problematisk at ty til ironi eller satire, fordi læseren ikke kender dig, og fordi han ikke kan aflæse dine ansigtstræk og kropssprog. Men nogle gange i livet skal vi også kunne tage den kalkulerede risiko, der kan bane vejen for jobbet, fordi du ikke skriver de "kedelige" ansøgninger.

Men der er jo rent faktisk stillingsopslag, hvor de gerne vil have folk med humor – og så skal du altså illustrere det, at du ikke er en tør fisk, der går til badminton om torsdagen for at beskrive, at du er udadvendt.

9

Hvorfor skal vi sige **FUCK DIG** til Janteloven?



Mænd vs. kvinder – selvtillidens store forskel

20 år som jobcoach – og ved du hvad? Der er en generalisering, som er reel, og som aldrig er gået af mode. Det faktum, at mænd kigger på et stillingsopslag, hvor de kan 5 ud af 10 opgaver, og så gider de næsten ikke søge, for den er de da overkvalificeret til. Og så det faktum, at når kvinder kan 9 ud af 10 opgaver, men de ikke er særligt gode til Excel-ark, så tør de ikke rigtig søge, fordi der er jo noget, som de ikke kan.

Will you believe it?

Selvfølgelig er der mange kvinder, som er John Wayne og skyder med skarpt og kan det hele – og mange mænd uden selvværd og alt det der. Men – As A Rule – så er det virkeligheden derude.

Hvorfor “fuck Janteloven” især gælder kvinder

Så når jeg skriver fuck dig til Janteloven, så er det bare for at sige til jer kvinder, der nærlæser det, som I ikke kan: Fokusér på de ting i opslaget, som I er særligt gode til, og så beskriv det i dybden. Skriv også gerne, at I ikke er verdensmestre til Excel, fordi det giver troværdighed til det, som I så er gode til.

Ledighedens psykologiske tæppebombning

OG jo længere man har været ledig, jo sværere bliver det. At sige FUCK DIG til Janteloven. Fordi dit selvværd og din selvtillid bliver tæppebombet med tvivl og uro og mangel på det lys for enden af tunnelen, som vi alle elsker at kigge ind i.

25,3 uger. Det er den gennemsnitlige ledighed for dagpengemodtagere. Det er lang tid. Et halvt år. 0,35 procent af din forventede levetid.

Mentalitet – USA vs. Danmark

Så det er virkelig rigtig let for mig at sige. Ved det. I Danmark kalder man dig en klovn, hvis du går på røven med din virksomhed. I USA tager man dig ikke alvorligt, hvis du ikke er gået ned mindst en gang. For så ved du ikke, hvad det handler om.

Det er det, jeg mener. Mentalitet. At stå foran spejlet og sige, at du er god nok. Jeg gør det selv en gang imellem, hvis jeg skal holde et oplæg eller gøre noget, som er på kanten til at være i gul zone.

Alle oplever perioder med ledighed

På samme måde med at være ledig i en periode. Vi har alle været der. Jeg har været der. Havde 11 måneder i Afghanistan lige efter 9/11 som soldat. Kom hjem.

Havde ikke noget arbejde. Tænkte som alle andre – hvad nu?

Og efter en kort tid blev jeg tilbudt et barselsvikariat som klasselærer for en 6. klasse. Stakkels børn. Drengene fik rigtig mange armbøjninger, indtil de i en klassens time forsigtigt sagde til mig, at de altså ikke var mine soldater, men en 6. klasse. Tjah. Så vågnede jeg op og kom hjem.

Pointen er, at det der med periodevis ledighed, det er noget, vi alle oplever. Det gør direktøren også. Dem har jeg haft rigtig mange af.

Grøn, gul og rød zone – og hvorfor du skal ud i dem

Vi har alle forskellige indstillinger til grøn, gul og rød zone. Det grønne er det, som vi elsker og kender. Det er vores venner og familie. Alt det, vi er trygge ved.

Det gule er det, som vi gør en gang imellem. Som kan være en smule utrygt. Eksamen. Jobsamtalen, selv om vi har været der før. At begynde i en forening i en ny by, som du er flyttet til.

Og den røde er alt det, som du for alt i verden vil undgå. At bo tæt på en hovedvej, mens du har små børn. At skulle flytte fra en region til en anden og bryde op med venner og familie.

Og ved du hvad? Når man bryder ind i gul eller rød nok gange, så bliver gul til grøn og rød til gul.

Tør du gå udenfor det klassiske?

Så det, jeg måske siger til dig er, at det er vigtigt en gang imellem at turde gå udenfor det klassiske. Hvis du er uddannet kontorassistent i 1995, så skal du nok ikke forvente at kunne få et job i 2025 som kontorassistent, fordi der er millioner af nyuddannede unge med HTX og mere end det, som kan tyve gange så meget som dig – men så kan du spille på alle dine andre tangenter.

At du er uddannet SOSU-hjælper og klinikassistent ved siden af. Og at du kan tømme opvaskemaskinen samtidig med at du kan tage telefonen og lave sandwich om fredagen. Og at de faktisk bare kan komme an med opgaver, som du kan sætte dig ind i, selv om du er 50 eller 60 plus. For det har du gjort hele dit liv.

Frygten for at fejle – og frygten for at lykkes

Men i virkeligheden handler det mest om at turde. At tro. At ville. At gøre. OG hvor er det let for mig at sige. OG hvor er det nogle gange svært at gøre. Fordi vi er

bange for afslaget. Vi er bange for nederlaget. Vi er bange for ikke at slå til og være gode nok.

Og nogle gange er vi faktisk så bange, at vi er bange for, at selv om vi får chancen, så er vi bange for, at vi ikke kan leve op til opgaven – og derfor søger vi ikke hen imod den.

Den kalkulerede risiko – ikke den sikre plan

Hvis I vidste, hvor mange mennesker jeg har mødt, som har lavet forretningsplaner for deres virksomhed, som de aldrig får startet op, fordi de ville være 110 procent sikre på, at de ikke gik på røven. Hold da op – nogle har brugt 20 år på ikke at fuldføre deres drøm, fordi de ville være helt sikre.

Og lad mig så endeligt slå fast, at det er umuligt. Du kan ikke planlægge dig ud af, at din drøm går i vasken, og du går på røven. Det er ikke på nogen måde menneskeligt muligt.

Så hvis du sidder med drømmen, så gør det, som en god ven sagde til mig engang. En økonomidirektør:

"Jeg er ikke bange for at tage en chance. Men den skal være kalkuleret."

Hellere gå på røven end at fortryde

Så fuck Janteloven, hvis du tør – eller opgiv drømmen.

Den største frygt jeg har i mit liv er at blive gammel og så sidde på plejehjemmet og kigge ud ad vinduet og tænke:

"Hvorfor gjorde jeg det ikke bare?"

Hellere gå på røven end at sidde der og være bitter over ikke bare at have taget chancen på drømmen om min grillbar eller hvad det måtte være.

10

Hvordan laver man et match uden at opremse?



En af verdens sværeste skriveopgaver

Et af de sværeste spørgsmål i verdenshistorien. Hvordan skriver jeg mig spændende, uden at kopiere og lefle og fedte mig ind i de svar, som jeg ved, at de gerne vil høre? Hvordan gør jeg mig interessant på de parametre, som de efterspørger, og samtidig gør mig original og unik og skriver den rigtige mig ind i ansøgningen?

Hemingways råd – gjort praktisk

Skal vi spørge Hemingway?

"Den (prosaen red.) skal kunne læses klart og enkelt og virke kortfattet og alligevel rumme alle den synlige verdens dimensioner samt hele den verden, som er menneskers sjæl."

Ja ok, det er måske lige at stramme den. Og så på en enkelt side?

Det, som jeg tolker, at Hemingway siger, er, at vi skal gøre vores yderste, hver gang. Ikke bare kopiere blindt fra den sidste ansøgning, fordi det er let og hurtigt. Men gøre alt, hvad man kan for at være original. Hver gang.

Punktform må du gerne – men med dybde

Du må gerne lave en punktform på fem ting, hvor du matcher jobbet bedst. Sagtens. Men du skal lave en oprigtig motivation i ansøgningen, som ikke kun matcher ind på, hvad de efterspørger, men også, hvor du kan skabe værdi på andre parametre.

Eksempel på god punktform

Eksempel på punktform, hvor det kan give mening:

Hvorfor ellers vælge mig?

- Menneskelig forståelse: Med over 15 års erfaring i kundeservice har jeg en forståelse for forskellige menneskers behov og udfordringer.
- Handlingsorienteret og innovativ: Jeg er kendt for min evne til at tage initiativ og tænke anderledes for at opnå resultater, hvilket målbart har styrket vores butik.

- Effektivt kommunikerende: Har gennemført en lang række kommunikationskurser, som er direkte anvendelige i dialogen med både kunderne og lederne.

Kort, præcist – og så heller ikke mere af den slags i den ansøgning.

Skab ekstra værdi – det giver dig forspring

Eksempler på ekstra værdi: Hvis du søger et job som receptionist, men faktisk er virkelig god til at lave præsentationer for sælgerne i virksomheden, så skaber du værdi på andre parametre end de efterspurgte.

Eller hvis du søger jobbet som pædagog på et opholdssted, men har været tømrer, inden du blev pædagog, så har du godt nok gode kort på hånden til at aktivere de unge eller til at være praktisk gris, når en dør går i stykker – så hvorfor ikke trykke den af med de kompetencer?

Differentiering = din billet til samtalen

Det handler om at differentiere. Har jeg sagt det før? Helt sikkert. Men hvis de 35 andre, der har søgt pædagogjobbet, ikke er tømrere – så kommer du til samtale.

Og hvis de 135 andre, der søger jobbet i receptionen, ikke kan lave præsentationer eller salgs-pitches – så kommer du sikkert også til samtale på den.

Eksempel – HR-match med fokus på teams

Match som HR med fokus på at arbejde med teams:

”Når vi i mine teams har fået nye kolleger, har jeg udarbejdet onboarding-planer og haft ansvar for opfølgning på disse, for at sikre nye kolleger fik tilstrækkelig og målrettet faglig viden til at kunne bidrage til teamets opgaveløsninger.

På teamniveau har jeg løbende faciliteret team-maturity-assessments, som har været min tidligere arbejdsgivers redskab til at identificere, hvor der evt. var behov for at styrke indsatsen for at opnå et højere team-maturity-niveau.

I mine egne teams har jeg haft faste 1:1 snakke med teammembers for at understøtte trivsel og løbende udvikling.”

Her foregår matchet på flere forskellige niveauer, alle resultatskabende, så man kan se, hvad man som arbejdsgiver får for pengene.

We like.

Eksempel – procesingeniør med vestjyske værdier

Her en civilingeniør med mange år på bagen som LEAN- og effektiviseringsmand til en stilling som netop produktionsoptimeringsingeniør (elsker lange ord):

"Det at være omkring hele processen frem mod kunden er en virkelig stor motivation, fra planlægning over teknisk sparring og helt til aflevering af projekter, som I beskriver i opslaget.

Den brede, men korrekte kommunikation, trimningen af processer og det at undgå fejl.

Og at gøre det hele med ordentlighed som en vestjysk værdi, der betyder noget hele vejen igennem. Jeg vil gerne gøre en forskel, og jeg vil gerne sigte højt, men jeg vil også gerne gøre det sammen med mine dygtige kolleger."

Produktionstrimning – men med ordentlighed. Jeg ved ikke, om ordentlighed er en vestjysk værdi, men vi tænker da selv, at vi har opfundet begrebet, og så må de hyle og skrige i København.

Men han får afleveret sin proces, sine værdier, sine ambitioner og sin Team Spirit.

I ét afsnit.

Det er vist bestået.

Skrifttyper, design og lækkerhedseffekten



Hvad er lækkerhedseffekten?

Begrebet lækkerhedseffekten er vist noget, jeg selv lidt har opfundet efter at have haft reklamebureau i mange år. Det betyder egentlig bare, at man er bevidst om, at det man skriver og sender, er det bedste, man kan – med de evner man har.

Det er de ti procent ekstra, man får ud af at gemme sin ansøgning lidt, inden man sender – og så kigge på den én gang til for at finde ud af, om der er formuleringer, der kan klinge bedre. Om der er ord, som man bruger flere gange, fordi man bare ELSKER ordet passion – og så finder man blot et andet ord, så det ikke står fire gange i ansøgningen.

Det er lækkert, hvis man prøver med fem overskrifter, inden man vælger den rigtige. Det er lækkert, hvis man printer sin ansøgning ud, underskriver og scanner ind, så din signatur er med. Alt, hvad der giver tre promille mere.

Kan man lave design på en ansøgning? (Ja, men med måde)

OG hvad så med design? Kan man lave design på en ansøgning? Ja, det kan man på mange niveauer. Jeg ser ofte, at der bliver skrevet i str. 10 eller 11, fordi ansøger insisterer på, at det ikke må gå over en side. Nå, men så er din ansøgning bare ikke særlig læsbar. Er det så det værd? Nej.

Nogle ansøgere – som enten er grafikere eller bare har talent for grafik – overgår det og fyrer løs med grafiske lækkerier. Men det kan hurtigt blive for meget og overskygge kandidatens egentlige kompetencer eller match til jobbet. Det er lidt svarende til, at du laver en PowerPoint og så placerer al din fortælling i slide-teksten. Så hører publikum ikke, hvad du siger – de læser bare.

Match grafikken mellem CV og ansøgning

Mange formår at matche grafikken fra CV til ansøgning. Det kan f.eks. være, at man har en kongebå hovedfarve i sit CV. Så er det smart at have et snit af kongebå i ansøgningen. Det kan være som en afsnitsdeler, farven i et brevhoved eller noget andet subtilt. Noget, der ikke forstyrrer, men som komplimenterer.

Hold afsnittene små. Igen læsbarheden – men også, fordi det matcher bedre op på læserens hukommelse. Vi husker simpelthen bedre små afsnit end dem på 7 linjer. Sidstnævnte er et virkelig no-go.

Små designvalg giver store fordele

Men der er meget forskel på, hvad vi mennesker synes er lækkert. Lidt det samme som med moral. Ja, og nu bruger jeg Hemingway igen:

"A moral act is when you feel good after having done it."

(Jeg har T-shirten).

Designstile er forskellige – kultur betyder noget

Det samme med design og ansøgninger og CV. I Danmark kan vi godt lide det minimalistiske. Det næsten undseelige.

Men det er mit indtryk, at Københavnerne fyrer den lidt mere af end jyderne. Marketing- og salgsfolket er ofte også mere på dupperne med grafiske finurligheder og tekstuelle udfoldelser end bibliotekaren og bogholderen. Der er forskel. Men det vigtigste er slutbrugeren: Hvem skal læse dit budskab? Sæt det op til ham eller hende. Så er chancen for at blive indkaldt 10 procent større. Det er derfor, vi er her, ikke?

For at finde de sidste 10 procent.

I andre lande gør man det helt anderledes

I mange andre lande bruger man ikke ansøgninger. Man bruger sit CV og skriver i mailen, at man søger jobbet – og så ikke mere. Meget udbredt i Østeuropa.

Nogle lande er så relationsbundne, at det slet ikke handler om ansøgning eller CV, men om hvem du er – og hvem du er fætter til.

Skrifttyper – det vigtigste er læsbarhed

Tilbage til Danmark. Måske fordi jeg er gammel soldat, foretrækker jeg fast højrekant på tekster. Alt andet synes jeg er rodet. Andre synes, det er for "fastlåst". De mener, der kan opstå huller i teksten – hvilket man selvfølgelig skal undgå.

I forhold til skrifttyper bruger jeg ofte Aptos, men der er millioner af muligheder. Vælg en, der er tydelig. Det er med skrifttyper, som når du går ind på en hjemmeside for første gang: Hvis noget irriterer øjet, lukker du siden efter tre sekunder. Sådan har jeg det næsten også med ansøgninger. Læsarheden er virkelig vigtig.

Lækkerhed sælger – også på papir

Når du ser en brochure, hvor der er kælet for design, visualiseringer, lyssætning – alt det fede – så er produktet lige pludselig også mere lækkert, og teksten mere troværdig. Comprendre?

12

Hvad så med ansøgninger & AI?



Når du sidder fast i vanegrøften

At skrive CV og ansøgning kan godt være noget, som man til tider kan sidde fast i. Måske er det svært at komme op fra vanegrøften med måder at formulere sig på. Vi er jo alle vanedyr, og nogle gange er det godt, og nogle gange trænger vi bare til en AHA-oplevelse.

Her kan AI faktisk gøre en forskel – og være en kærdkommen lille hjælper.

Brug AI til at komme i gang – ikke til at overtage

Kom godt i gang med ansøgningen: Brug AI til at lave et første udkast af ansøgningen, du nemt kan bygge videre på – uanset om det er til et konkret jobopslag eller en uopfordret ansøgning.

Gør ansøgningen til din egen: Husk, at AI ikke kender din historik. Brug det som inspiration, men husk at sæt dit eget præg på ansøgningen med personlige historier og referencer.

Ingen ved, hvor vi er om 2–5 år

Jeg har som mangeårig underviser på professionsuddannelse og universiteter i marketing og dermed også online kommunikation haft masser af studerende, der har spurgt til, hvad der sker i IT-verdenen om to år, om fem år. Og jeg har sagt, at det har jeg masser af bud på, og jeg har fortalt dem mine bud, men jeg har også sagt, at hvis mine bud blev lagt ud, som om de var reelle sandheder, så ville jeg lyve.

For der er ingen, der ved det.

Det går så hurtigt, at vores online verden om to år er ganske umulig at forudse. Men der er ting, som vi kan se, er værktøjer, der giver mening for os alle. Og AI og ChatGPT er nogle af dem i relation til ansøgninger, til research på virksomheder og brancher og tendenser. Til inspiration, til stavekontrol, til hjælp for ordblinde og folk med manglende kreativitet og os halvgamle, sure mænd, der er faldet langt ned i vanegrøften.

De mest relevante AI-værktøjer til tekst

Vi har udvalgt to af de mest anvendte af dem, som vi synes er bedst i forhold til tekst. De fleste er jo til billedredigering, og det er fint, men ikke så voldsomt meningsfyldt i sammenhæng med ansøgninger – og disse betragtninger er formuleret af min kollega Trine Dalgaard Frølich.

AI som din makker i jobsøgningen – hvad er AI og hvorfor er det relevant?

AI = kunstig intelligens, der kan analysere og skabe tekst. De fleste ved, hvad en Coca Cola er, og så langt her er de fleste også med. Vi ved også, at det kan være en hjælper, som kan give inspiration og spare tid. Måske endda også, at jobsøgning kan blive mere målrettet og effektiv. Så langt, så godt. Men hvad med detaljerne og finurlighederne?

De to store spillere på det tekstbaserede er ChatGPT & Gemini. Forskelle?

ChatGPT har fokus på den tekstbaserede interaktion, og man kan have en dialog/samtale kørende (kontekstbaseret).

Gemini kan forstå information på tværs af forskellige medier (multimodal), og den kan interagere med Googletjenester, selvfølgelig. Og der er andre forskelle, men disse er de væsentligste.

Og så for vestjyderne – de er begge gratis i basisversioner.

Fire grundpiller i AI-værdien

Hovedoverskrifterne i værdien er disse fire grundpiller:

- Ansøgningen: Inspiration, struktur, formuleringer og korrektur
- Research om virksomheder og brancher
- Forberedelse til samtaler
- Kompetenceafklaring og opkvalificering

Brug AI som ansøgnings-makker

Din AI kan hjælpe dig i gang med første udkast til en ansøgning. Inspirationen.

Du kan skrive følgende til din AI:

"Ud fra jobopslaget og mit CV skal du skrive et udkast til en målrettet, personlig og motiveret ansøgning, der fremhæver mine relevante kompetencer og erfaringer i forhold til stillingen. Ansøgningen skal være professionel, engageret og overbevisende, så den maksimerer mine chancer for at komme til samtale."

Jobopslag: [indsæt jobopslaget]

Mit CV: [indsæt dit CV]

Få hjælp til struktur – uden at miste dig selv

Brug din AI til at skabe struktur i din ansøgning, så du får det hele med. Det kan du gøre på to måder:

Du kan skrive en liste med bullets og bede ChatGPT om at sortere dem.

Du kan også bede ChatGPT om at lave en skabelon til dig.

Du kan skrive følgende til din ChatGPT:

"Jeg sidder lige nu og arbejder på min ansøgning til denne stilling: [indsæt jobopslag]. Jeg er lidt i tvivl om, hvordan jeg bedst strukturerer teksten. Kan du hjælpe mig med at finde den mest hensigtsmæssige rækkefølge, så jeg får fremhævet mine vigtigste pointer klart og ikke overser noget vigtigt?"

Kilde:

<https://www.jobindex.dk/cms/10-ai-tricks-til-at-effektivisere-din-jobsoegning>

Hvis du tumler lidt med den rigtige formulering, kan du bede din ChatGPT komme med forslag. Man kan f.eks. skrive:

"Kan du hjælpe med at forbedre dette: [indsæt din tekst]."

Korrektur og sprogkontrol

Skriv fejlfrie tekster – bare bed din ChatGPT rette den tekst, du indsætter.

Brug AI som støtte, ikke som erstatning. AI kan lave fejl → tjek altid fakta. Del aldrig følsomme personoplysninger (som CPR-nummer, adresser eller fortrolige oplysninger om tidligere arbejdspladser).

Før du sender ansøgningen og igen inden samtalen: Få indsigt i virksomhedens værdier, oversæt jobopslag til kompetencelister, få branchens trends forklaret kort.

Eksempel:

"Lav en kort analyse af virksomhed X og dens værdier."

AI som interviewtræner

AI er også et glimrende værktøj til forberedelse af jobsamtalen: AI som "interview-træner".

Typiske spørgsmål: "Fortæl om dig selv", "Styrker & svagheder" – her hjælper AI dig med at øve trykke og præcise svar.

AI til kompetenceafklaring og opkvalificering

Kompetenceafklaring & opkvalificering: AI sætter ord på skjulte kompetencer.

Frivilligt arbejde f.eks. i en forening → ledelse, planlægning, samarbejde, organisering, motivation.

Med hensyn til opkvalificering kan du få AI til at komme med inspiration til online-kurser mv.

AI ændrer arbejdsmarkedet – også dit

I det hele taget er AI på vej til at overtage rigtig mange funktioner i samfundet. Store dele af det journalistiske felt begynder at blive påvirket. Hvem tror på, at bogholderen lever om få år? Og hvad med juristen? Han kan godt smide slipset.

De lande og brancher, der ikke overgiver sig helt eller delvist og meget hurtigt bliver kloge på, hvordan man hensigtsmæssigt kan integrere AI i hverdagen, forsvinder ret hurtigt. De taber løbet.

Og Danmark er altså ikke i top-20, når det kommer til at omsætte teknologisk udvikling til hverdag. Ikke i nærheden.

Nogle vil sige desværre, fordi mange ikke kan følge med. At det er endnu et eksempel på, hvordan vi skaber et samfund med A-holdet og B-holdet.

Andre vil sige fedt, for så kan vi blive mere effektive og fokusere på andre dele af forretningen, hvor vi kan skabe mere værdi – f.eks. salg.

Uanset om du hyler og skriger, så går det altså ikke væk af sig selv.

At tale med din AI – bogstaveligt talt

Men AI kan også andre ting. Du kan tale til din AI, din ChatGPT. Og det kan der være mange fordele ved, ikke kun hvis du er ordblind.

Jeg havde for mange år siden en snak med en psykolog i mit netværk, hvor jeg sagde til ham, at jeg snakkede med fjernsynet, når jeg så fodbold og nyheder. Skældte ud, når FC Midtjylland tabte eller nyhederne gik imod min overbevisning.

Han grinte og sagde, at det var helt fint. Det gør vi alle sammen. Men hvis jeg

begyndte at tale højt ud i luften, når jeg gik med hunden, så skulle jeg bestille en tid.

Men nu kan vi så snakke med vores computer.

Indtal tekst i Word eller Google Docs og ret i AI

Et kort oplæg til effektiv tekstproduktion.

Men hvorfor indtale tekst? Jamen for det første er det hurtigere end at skrive, så alene det i en travl hverdag giver vel mening.

Og så er det godt for idéudvikling, idégenerering. Man taler faktisk mere frit, end man skriver, fordi der ikke er en "tunnel" af formalitet, der sætter grænser for kreativitet.

Ja, og så mindsker det belastning af hænder og arme, hvis man har begrænsninger på det eller har en funktion, hvor tastaturet fylder 37 timer om ugen.

Diktering i Word

Indtaling i Word findes under fanen Hjem – piletast – Diktering (mikrofon-ikon). Klik på mikrofonen og tal tydeligt. Sig tegnsætning højt, f.eks. "komma", "punktum", "ny linje". Brug headset for bedre lyd.

Diktering i Google Docs

Indtaling i Google Docs: Overraskende mange bruger ikke Word og har det ikke installeret på deres PC. Hvis de overhovedet har en sådan. Halvdelen af de kandidater, vi har, har faktisk ikke en PC. De bruger mobilen eller en tablet. Chokerende for os, der lever af at være online, men det gør Hr. og Fru Jensen altså ikke.

For Google Docs findes det under fanen Docs. Indtal (mikrofon-ikon). Klik på mikrofonen og tal tydeligt. Sig tegnsætning højt: "punktum", "komma", "ny linje". Og selvfølgelig brug headset for bedre lyd.

Efterbehandling i AI

Når man så skal efterbehandle teksten i AI, så kopierer du teksten ind i din AI, eksempelvis din ChatGPT, Gemini eller Copilot.

Du kan så bede din AI om at: få rettet stavfejl og tegnsætning, forenkle eller professionalisere sproget eller sammenfatte lange afsnit eller finde bedre formuleringer, som du sidder fast i, og som du tænker kan gøres bedre eller mere konkret til det opslåede stillingsopslag.

Et eksempel kan være:

Jeg vil gerne invitere jer til møde på tirsdag klokken ti vi skal snakke om planlægning og det er vigtigt, at alle deltager

AI-version:

Jeg vil gerne invitere jer til et møde på tirsdag kl. 10.00. På mødet skal vi tale om planlægning, og det er vigtigt, at alle deltager.

Så når du er stinkende dårlig til kommatering, så bed AI om hjælp. Det er faktisk blevet langt bedre de sidste to år til grammatik og sproglig assistance.

Fordelen ved at kombinere diktering og AI

OG hvad er så fordelen ved at kombinere enten Word eller Docs med AI?

Det er hurtigt at få en rå tekst via diktering. AI gør teksten korrekt og professionel. Man kan spare tid og løfte kvaliteten.

Men pas nu på. Du må aldrig miste dig selv i brugen af AI.

En lille øvelse med AI

Indtal en kort tekst i Word eller Google Docs (f.eks. en invitation). Kopier teksten ind i AI. Bed AI om at forbedre sproget. Sammenlign før- og efter-teksten.

AI er ikke følelser – og aldrig Hemingway

Og så tænker du selvfølgelig, at du skal til bryllup om 2 uger, og du får lige AI til at skrive en sang baseret på dine erindringer med gommen, og at han elskede Thomas Tog som tre-årig, og alt er godt og marken er mejet og alt det der.

Men AI er ikke Hemingway, og AI er ikke følelser. Desværre. Har lige været der. OG det var træls.

Hvis du tror, at du bare kan køre AI med et CV og et stillingsopslag, så tager du grusomt fejl.

Hvis du er folkeskolelærer og søger et job med speciale i tysk, engelsk, idræt og musik og ikke kan undervise i idræt og musik, så vil AI trække informationen fra stillingsopslaget ind og fortælle om dine fortræffeligheder i musik.

OG det dur jo ikke, så det skal du selv trække ud igen, medmindre du vil ydmyges til den eventuelle samtale, som du nok alligevel ikke bliver indkaldt til.

AI bliver bedre til at kende dig, jo mere du bruger det, og mere personligt – men det bliver aldrig (og det må man jo aldrig sige) DIG.

Så brug det som et værktøj, et hjælpemiddel, et inspirationskatalog, men aldrig den endelige løsning.

Det bliver aldrig Hemingway. Never, ever.

13

**Vil du se verdens
bedste ansøgning?**



Selvfølgelig er det totalt subjektivt, hvad der er en god ansøgning og lige så selvfølgelig, hvad der er den bedste ansøgning. Men jeg forholder mig lige så selvfølgelig til at give mit bud på det – og så kan du jo være enig eller uenig.

That Is Not The Point.

Det vigtige er inspirationen til at give den de sidste 10 procent, der gør, at du bliver kaldt ind til samtalen, så du får jobbet. Så er jeg glad. Men nu du er her, så gør dig selv den tjeneste at læse dem her.

Den her kom på listen, fordi den så glimrende beskriver mennesket bag ansøgningen og fordi den differentierer med bredde i kompetencefeltet, dybden i beskrivelsen af personen og matchet, selv om det umiddelbart er svært at se, at 33 år i bankverdenen kan veksles til jobcoach funktionen.

Men det kan lade sig gøre, når man rammer plet. Og det gør det her. Bemærk de to underoverskrifter i teksten, som en artikel eller et Blogindlæg, der også bedrer læsbarheden:

Se ansøgning på næste side...

Torben Hansen - drevet af at udvikle og flytte mennesker

Erfaren bankmand, coach og underviser – jeg SER og MØDER mennesker

Min drivkraft ligger i at inspirere og motivere mennesker. Jeg tror på at integrere et holistisk syn på mennesket i rekrutteringsprocesser, i karriererådgivning og i outplacement rådgivning. Jeg har en omfattende baggrund inden for undervisning, coaching og banksektoren, hvor jeg har haft privilegiet af at se og møde en mangfoldighed af mennesker.

Jeg er 110 procent klar på et brancheskifte til jobcoach, fordi jeg igennem hele mit arbejdsliv har arbejdet med kunder og givet dem en unik oplevelse. Det skal jeg fortsætte med, men opgavens karakter skal være tættere på mennesker. Opgaven er drevet af den samme lyst, men med et nyt perspektiv. Det glæder jeg mig rigtig meget til at lykkes med – og helst hos AS3.

Mit primære fokus er at forene mennesker med den beskæftigelse, der matcher med den unikke situation, de står i nu. At være effektiv og forretningsorienteret under rammerne af ordentlighed – og samtidig lykkes sammen med kandidaten vil være en vigtig målsætning.

Jeg stræber efter at identificere enkeltpersoners dybeste kompetencer, både fagligt og personligt. AS3 tilbyder præcis disse tjenester, og jeg investerer med stor passion min viden og erfaring for at imødekomme kundernes og kandidaternes behov og ønsker.

Som rådgiver og jobcoach fungerer jeg som den støttende hånd, der guider og udvikler.

I den finansielle sektor har jeg altid været drevet af ønsket om at give kunder den optimale oplevelse. Min tilgang er at yde rådgivning baseret på den enkelte kundes unikke situation og behov. Mit mål er at opbygge tillid og sikkerhed, så kunderne føler sig trygge ved den løsning, de vælger. Dette har resulteret i høj kundetilfredshed og en sund salgspræstation helt i top. I min tidligere rolle som salgcoach har jeg arbejdet ud fra et holistisk syn på mennesket, hvilket har resulteret i personlig og faglig udvikling hos medarbejdere, der tidligere havde lav performance. Denne udvikling har ført til forbedret salg og tilfredshed hos både medarbejdere og ledelse. Jeg vil bringe min tilgang til rådgivning, undervisning og coaching samt mine dokumenterede resultater med til AS3's kunder og kandidater.

Mit medarbejderløfte til jer

Mine kunder, kolleger og coachklienter vil beskrive mig som positiv, engageret og krævende, men samtidig empatisk. Jeg vil bringe denne dynamik med mig som en varm og kompetent konsulent og coach, så kunder og kandidater kan forvente gode oplevelser og de rette løsninger.

Kontakt mig, så vi kan aftale tid for en samtale, og oplev mig i virkeligheden.

De bedste hilsner
Torben Hansen

Den næste ansøgning kommer på listen, fordi det er en kvindelig leder, der er oppe imod et felt af mænd og fordi hun lykkes med ikke alene at sige FUCK til janteloven på den gode måde, men også at gennemsyre ansøgningen med energi, fightervilje og tydeligt lederskab. Hun skriver som en mand, fordi det er hun nødt til, når modtageren tænker, at det kun er mænd, der kan være fabrikschefer. Altså, man kommer næsten til at svede ved at læse den:

Se ansøgning på næste side...

Det er med stor entusiasme, at jeg søger stillingen som Fabrikschef hos Orkla Foods Struer. Med næsten 20 års ledelseserfaring inden for bla. fødevareproduktion og kvalitetsstyring er jeg overbevist om, at min baggrund og dedikation til både medarbejdertrivsel og produktionsoptimering gør mig til den ideelle kandidat til denne rolle.

Mit professionelle liv har været præget af en konstant stræben efter excellence, både hvad angår produktionseffektivitet, kvalitet og medarbejderudvikling. Som Production Manager har jeg haft ledelsesansvar for op til 35 personer, hvor jeg har implementeret LEAN-værktøjer såsom tavlemøder, Gemba walks og struktureret problemløsning for at optimere arbejdsprocesser og sikre høje standarder. Denne erfaring matcher perfekt med de krav og forventninger, I har for Fabrikschefen hos Orkla Foods.

At skabe et positivt og motiverende arbejdsmiljø har altid været i centrum af min ledelsesfilosofi. I min nuværende rolle som Production Manager har jeg sikret et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne er engagerede og trives, ved at være en synlig leder, der går forrest og viser retningen. Gennem coaching og ledelse har jeg formået at identificere og udvikle mine medarbejderes skjulte potentialer, hvilket har resulteret i både personlig og professionel vækst samt forbedret produktivitet.

Min erfaring som kvalitets- og udviklingschef har givet mig dybdegående indsigt i kvalitetsstyring, GMP og fødevarer sikkerhed, hvor jeg er blevet anerkendt for min evne til at lede både interne og eksterne audits og sikre compliance med ISO/BRC-certificeringer. Jeg har også en solid baggrund i optimering af produktionsfaciliteter, både gennem procesforbedringer og digitalisering, hvilket også er et af jeres nøgleområder.

Med en baggrund som mejerist og en bred vifte af øvrige kompetencer og kurser inden for ledelse, projektstyring, HACCP, arbejdsmiljø og kvalitetsstandarder, har jeg de nødvendige tekniske og ledelsesmæssige kvalifikationer, der kræves for at løfte Orkla Foods Struer til nye højder. Min sprogkundskaber i både engelsk og nordiske sprog samt stærke IT-færdigheder, især i Excel, gør mig godt rustet til at forstå og lede jeres komplekse produktionsmiljø.

Jeg er typen, der ser udfordringer i stedet for forhindringer. Jeg er opdraget i den ånd, at jeg kan klare alt. Det er ikke sikkert, jeg finder en løsning med det samme, men jeg bliver ved, indtil det lykkes for mig. Hvis mine nærmeste skulle beskrive mig med ét ord, ville ordet helt sikkert være vedholdende. Jeg bliver ved, indtil jeg når målet.

Dette er et mikroskopisk billede af, hvem jeg er og hvad jeg står for. Mit CV viser, hvad jeg har lavet og hvornår. Nu er spørgsmålet, hvor godt jeg har fanget din opmærksomhed. Om jeg har vækket din nysgerrighed så tilpas meget, at du bare skal vide det sidste om mig og om du gerne vil møde kvinden, der har skrevet disse ord.

Hanne Johnson

Her er endnu en kvindelig leder. Hendes egen udfordring var indledningsvist, at hun var startet ved McDonald's som 19-årig og var bare blevet hængende i tyve år og ikke havde prøvet andet. Klatret op igennem systemet og havde være restaurant-chef to steder, men så ikke sig selv som noget særligt – for hun havde jo ikke en uddannelse, altså en "rigtig" en.

Men det havde hun jo. Hun havde ikke lavet andet de sidste tyve år. Hands on ledelse. Og masser af kurser og uddannelse, intern ja, men alligevel. Så hvordan skriver man sig "ud" af McDonald's, når det er hele ens voksenliv? Så verdens bedste ansøgning kan også være, når det er sværest.

Se ansøgning på næste side...

Karriererådgiver med Drive, Vindermentalitet & Fokus på at få det fulde potentiale ud af mennesker.

Jeg skriver til dig, fordi jeg synes jeres nyoprettede stilling som karriererådgiver lyder meget spændende. Rådgivning og coaching af ledere og specialister, er et område, hvor jeg virkelig godt kan se mig selv som person og menneske.

Som beskrevet i jobopslaget, lægger jeg meget vægt på den del hvor i beskriver den uformelle tone og plads til den humoristiske sans, noget der efter min mening er med til at sikrer et godt arbejdsmiljø og dermed en høj produktivitet – noget som jeg rigtig gerne vil være en del af, men lige så meget, fordi det at være rådgiver og spille hinanden gode – Handler om at hylde hinandens forskelligheder – sætte hinandens talenter i spil, lige netop det er noget, der falder mig naturligt og spændende.

Hos McDonalds og som leder har jeg været med i ansættelses-processer og afskedigelsesprocesser, har haft masser af lederkurser og opkvalificeringsforløb og masser af MUS-samtaler, samt udvikling af udviklingsplaner for at sikrer os fastholdelse af dygtige medarbejdere.

Som leder hos McDonalds i mange år og fra en verden, som har været min eneste indtil nu, har min stil tydeligvis været, at jeg er meget coachende og bruger rigtig meget energi på at motivere mine medarbejdere. Med ydmyghed og empati kommer man langt, har jeg tillært mig. Det er ting, som jeg tænker kan bæres med over som karriererådgiver hos jer.

Mine personlige og meget synlige kompetencer og kendetegn er, at jeg har et højt energiniveau og er svær at køre træet. Er altid i godt humør og klar på nye udfordringer.

Jeg er god til at snakke med mennesker, er meget udadvendt som type, men kan også rigtig godt tilsidesætte mine egne behov for at opnå mål, og når andre har behov for fokus og det er jo kernen i en god rådgivning.

Som person og menneske står jeg et sted nu i livet, hvor jeg skal prøve noget nyt, men hvor det giver mening at trække den faglighed med mig, som har været bærende.

Jeg er som leder meget lyttende, men også resultatorienteret – og det samme på andres vegne. Jeg jagter at alle skal opnå deres fulde potentiale, og lykkes med deres visioner og mål.

Jeg er vedholdende og går altid forrest, er bestemt rummelig og lige så bestemt nysgerrig på at lære. Jeg er fyldt med gå på mod og tager altid positivt imod en udfordring.

Det er naturligvis mit håb, at I kan være nysgerrige på, at indkalde mig til en personlig samtale, hvor jeg yderligere kan uddybe, hvorfor og hvordan jeg kan blive en aktiv ressource i jeres organisation.

Med venlig hilsen
Karen Jensen

NB! Bemærk alle de små afsnit, næsten som i punktform. Men det er fordi hendes pointer er vigtige og ikke skal gemmes væk. Det er lige som at fortælle et guldorn, når man underviser. Så holder jeg også altid en lille pause. For at lade publikum fatte det geniale i min sætning. OK? Og ja – hun fik selvfølgelig jobbet.

Så kommer vi til det med uopfordrede ansøgninger.

Her er en, der kom på listen, fordi den er lidt fræk. Nogle vil sige påtrængende. Men også meget konkret på, hvordan hun kan skabe værdi.

Vælger de kompetencer og erfaringer, der matcher virksomheden og chefens behov, såfremt han ville ansætte en PA.

Se ansøgning på næste side...

Erfaren Executive Management Assistant/PA med lyst til nye udfordringer

Jeg tillader mig uopfordret at søge en stilling hos Alpha Offshore Service A/S. Jeg er klar over, at I ikke ansætter i øjeblikket, men kan på jeres LinkedIn side se, at ledelsen ikke har en assistent – er tiden ikke inde til det?

12 år som speditør og 18 år som Executive Management Assistent og PA hos Vestas fornægter sig ikke; jeg står på et solidt fundament. Jeg har lært at være på forkant, jeg er struktureret, og jeg leverer min bedste præsentation, når jeg har rigtig travlt. Jeg har lige afsluttet mit 19 år lange arbejdsforhold med Vestas; meget uproblematisk – jeg vil gerne prøve en ny virksomhed og føler at tiden til det, er nu.

Jeg ser jer som et fantastisk sted at fortsætte min karriere. Først og fremmest fordi I er i vindindustrien, som jeg brænder for, og efter at have gennemgået jeres hjemmeside, kan jeg fornemme jeres dedikation for sikkerhed og kvalitet i vindindustrien. Jeres globale aspekt er også vigtigt for mig, jeg trives i en international atmosfære og vil gerne fortsætte i en virksomhed med ambitioner.

I mit CV, har jeg nævnt nogle af de mange opgaver jeg har haft. Deriblandt proces- og projektarbejde (blandt andet planlægning og indførelse af nye Intranet samt etablering af regionsopdeling). Jeg har været sparringspartner og deltaget i beslutningsprocesser for ledelsen i Vestas Blades. Jeg har været funktionsleder for samtlige fabrikssekretærer. Jeg har i samarbejde med lederen af Vestas Blades, HR og Kommunikation udarbejdet intern kommunikation. Jeg har kørt fokusgruppemøder med både timelønnede og funktionærer globalt. Jeg har afholdt jobinterviews.

Proaktiv, organiseret og serviceminded, er bare nogen af de tillægsord, der kan siges om mig. Jeg leverer høj kvalitet, jeg overholder deadlines og er en særdeles professionel, værdiskabende støtte og sparringspartner for den øverste ledelse/leder.

Jeg skaber tillid og er ankerpersonen, der arbejder i kulissen og hjælper min leder/ledelse med at levere effektivt og håndterer nemt mange bolde i luften.

Jeg er kendt for at bidrage til det gode arbejdsmiljø, og jeg trives med at være del af et team, der arbejder mod et fælles mål og samtidig har det sjovt, er ambitiøs og arbejder hårdt for at levere topprofessionelle løsninger.

Jeg håber at høre fra jer.

Venlig hilsen
Jane Anker

Generelt om uopfordrede ansøgninger

Så kan det virkelig godt betale sig at lave dem. Men der skal laves research på virksomheden og på, hvem i virksomheden, man sender til. Og så skal der følges op. Aldrig en mandag formiddag og aldrig en fredag eftermiddag. Men 2-3 dage efter, at den er sendt. Maks. Ellers er du helt sikkert røget i glemmebogen.

Hvis han er kropumulig at få fat på, så tjek om der er en sekretær eller receptionist, som du kan ringe til for at finde ud af, hvornår du kan træffe ham. Du skal bare ikke give op, før han har sagt et eller andet – uanset om det så er det trælse svar. For hvis du er vedholdende og laver de gode, motiverede, researchede ansøgninger, så lykkes det ofte på et tidspunkt. Måske ikke efter de første ti eller 20 eller 30. Men lige pludselig.

Ring, når du følger op. Ikke skriv. Det virker for konfliktsky og ikke engageret nok. Så frem med mobilen. Måske sender vedkommende dig videre. Måske siger han, at det ikke er lige nu. Måske siger han alt muligt andet. Men hvis du ikke ringer, så gør han heller ikke. Vel?