

JOBB!

Tips från dem
som anställer



Carina Lindfelt
Svenskt Näringsliv
Sid 6



Yvonne Karlsson
Danske Bank
Sid 8



Michael Ångbacken
DB Schenker
Sid 14



Karolin Lindeman
Länsförsäkringar
Sid 20



Catrin Horn
Mekonomen
Sid 26



Sofia Appelgren
Mitt Liv
Sid 32



Susanne Moberg-Johansson,
Cecilia Westberg, Nordea
Sid 38



Hanna Niklasson
SJR
Sid 44



Mikael Stridsman
Volvo Group
Sid 50



Lena Johansson
Wallenstam
Sid 56



Sofie Fridolfsson
Yazaki
Sid 62



Pernilla Peterson
Svenskt Näringsliv
Sid 68

Inledning

Visst är det en utmaning för den som saknar arbetslivserfarenhet att få in en fot på arbetsmarknaden. Det är en utmaning att söka och hitta ett jobb som du är intresserad av och kan klara av. Det är också en utmaning för företag att söka och hitta rätt person. Att anställa en ny medarbetare är en viktig investering för ett företag.

Företag anställer när det uppstår ett behov. I ett företag går någon i pension eller slutar för att börja någon annanstans. Ett annat företag öppnar nya butiker och behöver nya medarbetare dit. Om ett företag växer och kunderna blir fler kan det också behövas flera medarbetare.

De formella kraven på kompetens varierar naturligtvis mellan olika företag. Ett företag söker dig som redan har en färdig utbildning, ett annat företag erbjuder dig en internutbildning efter rekryteringen. Ett företag söker dig som är lagspelare, ett annat företag söker dig som kan arbeta självständigt.

Du måste, helt enkelt, vara rätt person för jobbet. Och jobbet ska vara rätt för dig!

Grundförutsättningen för att få ett jobb är att du har den sakkunskap som krävs för det aktuella jobbet, men därutöver spelar personlighet en betydande roll. Den faller ofta avgörandet. Dina personliga egenskaper gör dig unik i mycket större utsträckning än din utbildning, din ålder eller ditt ursprung.

I den här boken träffar du företrädare för elva olika företag. De beskriver rekryteringsprocessen och berättar hur de resonerar när de vill anställa nya medarbetare. **De berättar också om vad du som söker jobb bör tänka på och ger dig konkreta tips och handfasta råd.**

Var medveten, när du söker ett jobb, att ofta är det många som söker samma tjänst. Därför finns det ingen anledning att bli besviken om resultatet låter vänta på sig. Det kan ta lite tid innan du kommer på din första anställningsintervju och får din första anställning. Men är du målmedveten och seriös kommer du att nå hela vägen fram.

Det är politikernas ansvar att göra det lättare för företagen att anställa. Men ansvaret att du söker och hittar rätt jobb ligger hos dig själv. Det är upp till dig att visa att du är rätt person för jobbet

Ett stort och hjärtligt tack till företagen för deras engagemang och för deras medverkan i boken.

Trevlig läsning

Carina Lindfelt
Svenskt Näringsliv





"Vi attraheras av personer
som har energi, initiativkraft,
driv, gillar att samarbeta och
gärna vill vara steget före"

Yvonne Karlsson
Danske Bank

Vi vill ha medarbetare med energi och initiativkraft

– Vi attraheras mycket av personer som har energi, initiativkraft, driv, gillar att samarbeta och gärna vill vara steget före, säger Yvonne Karlsson.

Hon arbetar som HR-partner i Danske Bank. Det innebär att hon fungerar som bollplank och stöd för cheferna i alla deras personalrelaterade frågor. Yvonne Karlsson jobbar också med jämställdhet och mångfald i banken.

Danske Bank är en fullsortimentbank som täcker in alla banktjänster som finns på marknaden. Den svenska verksamheten har 1 300 medarbetare. Ett 80-tal anställdes under förra året. Koncernen som helhet är en av Nordens största banker med över 20 000 medarbetare.

Yvonne Karlsson tycker att det är viktigt att du i din ansökan motiverar varför du vill arbeta just på Danske Bank.

– Visa vad du vill och att du har drivkraften att komma in i rollen för tjänsten du söker. En väldigt generell ansökan väcker inte intresse på samma sätt.

Yvonne Karlsson
Danske Bank

Första jobbet:

Extrajobb på Konsum, satt i kassan och var ansvarig för bröd-avdelningen.

Fortsatt yrkeskarriär:

I olika HR-relaterade roller.

Utbildning:

Kandidatexamen inom PAO-programmet (Personal, arbete och organisation) med inriktning mot sociologi.

Intressen:

Familj, vänner, kultur, trädgård och vintersport.

Roligast med jobbet:

Att få medverka till att medarbetarna utvecklas och växer i organisationen.

Lägg gärna tid på din ansökan och se till att du verkligen förklarar varför du vill komma just till oss.

Våga också ta för dig och visa på vad du kan bidra med och inte bara utgå från det som står i jobbannonsen.

Kanske har du tänkt på något som vi på Danske Bank inte sett, säger hon.

Yvonne Karlsson ser gärna att ett CV har en tydlig och överskådlig struktur. Det är bra om du har en sektion vardera för erfarenhet, utbildning och övriga meriter. Har du varit aktiv i en studentförening eller idrottsförening är det bra att ange det under övriga meriter, eftersom det kan lyfta fram din drivkraft och ditt engagemang.

– Personligen tycker jag att det är bra om du i ditt CV kan beskriva vad du har lärt dig och tagit med dig från en tidigare tjänst, betonar Yvonne Karlsson.

Danske Bank presenterar alltid lediga tjänster på sin hemsida. Där går det också att lägga in sitt CV. Det blir sedan sökbart för alla chefer inom banken. Inför en anställningsintervju tipsar Yvonne Karlsson om att du ska förbereda dig genom att läsa på deras hemsida.

– Om jag ställer en aktuell fråga om oss som du borde känna till och inte får något relevant svar dalar mitt intresse jättemycket.



Hon tror att det största misstaget en del gör inför en intervju är att de inte förbereder sig och inte kan ge ett konkret svar på varför de är intresserade av Danske Bank. Förbered gärna också frågor om sådant du vill veta. Det ger dig svar på saker du undrar över och det visar även att du är nyfiken och intresserad. Tänk på att det inte bara är arbetsgivaren som väljer sin nästa medarbetare. Det är också du som väljer din nästa arbetsgivare.

– En intervju blir bättre när du känner dig avslappnad. Det kan vara svårt för de kandidater som kommer direkt från skolan och inte är så erfarna. Det är inte en nackdel att du blir nervös utan visar att intervjun är viktig för dig. Men låt inte nervositeten hindra dig. Våga istället sänka garden och berätta att du är nervös, menar Yvonne Karlsson.

Yvonne Karlsson tycker det är positivt om du redan till intervjun förbereder kopior på dina betyg och har med dig olika intyg som kan stärka de erfarenheter du anger på ditt CV.

Hon rekommenderar att du är propert klädd vid intervjun. Det är fortfarande viktigt inom bankbranschen.

Yvonne Karlsson berättar att om du varit på en intervju hos Danske Bank så ringer någon sedan till dig och ger en kort återkoppling och besked om nästa steg.

– Som arbetsgivare är det också viktigt att ge feedback till den som inte fått jobbet. Det är värdefullt för kandidaten. Beroende på vilken tjänst du söker finns det förstås olika krav på kvalifikationer. Sedan är det de personliga egenskaperna vi tittar på, säger hon.

Yvonne Karlsson förklarar att en person med drivkraft, engagemang och nyfikenhet har större chanser att få jobbet. Det som också spelar roll är hur gruppen ser ut som du ska arbeta i och vad den behöver kompletteras med. Det är något som kandidaterna inte kan styra över.



“Det är viktigt att
visa stort intresse
för tjänsten som
du söker”

Michael Ängbacken
DB Schenker Sverige

En standardiserad mall duger inte som jobbansökan

– Det är viktigt att visa stort intresse för tjänsten som du söker. Jag har läst ansökningar som ser ut som en standardiserad mall som skickats till en mängd olika företag. Det är inte attraktivt, säger Michael Ångbacken på DB Schenker Sverige.

Han är HR-ansvarig på huvudkontoret i Göteborg. Hans främsta uppgift är att stödja cheferna i HR-frågor. DB Schenker i Sverige har ungefär 4 000 medarbetare och erbjuder transporter på väg och järnväg, internationella sjö- och flygfrakter och också konsulttjänster.

Michael Ångbacken varnar för att det är lätt att falla bort i ett tidigt skede i anställningsprocessen om brevet innehåller stavfel och ger intryck av att den sökande slarvat.

– Exakt vad du har valt att skriva om är inte alltid det viktigaste. Ibland kan det vara minst lika viktigt att brevet är ordentligt, snyggt och strukturerat och att det märks att du har ansträngt dig för att skapa ett intressant brev. Annars finns risken att jag

får intryck av att du är en person som inte brytt dig när du skrivit och således inte är så motiverad.

Michael Ångbacken pekar på att samma sak gäller för ditt CV.

– Ett CV ska vara strukturerat, snyggt och över-skådligt för att det snabbt ska gå att se de viktigaste delarna. Om du exempelvis har en utbildning eller erfarenhet som är lämplig för den tjänst du söker så bör detta framgå extra tydligt. Skriv helst ditt CV i bakvänd kronologisk ordning, det senaste först, föreslår han.

– Jag har i vissa fall suttit med 200 ansökningar till en del tjänster. Då går det inte att ägna varje brev och CV en halvtimme. Det blir någon minut, säger Michael Ångbacken.

Även om det är nervöst inför en intervju vill han påminna om att du faktiskt har blivit utvald. De som läst ditt CV och brev tycker att du hittills har gjort ett bra jobb. Det ska du ta med dig som en styrka.

– Det är grundläggande att komma väl förberedd till en intervju. Tänk igenom vad det är som gör att du vill ha det här jobbet, vad det är som gör att du passar för tjänsten och vad du tror att du kan tillföra företaget eller avdelningen, säger Michael Ångbacken.

Han menar också att du ska våga ställa frågor om tjänsten. Det är inte alla gånger det är jättetydligt i en annons exakt vad man ska göra. Det handlar om

Michael Ångbacken
DB Schenker Sverige

Första jobbet:

Sommarjobb på en trädgårdshandel som 14-åring. Första "riktiga" jobbet" var som personalman på DB Schenkers HR-avdelning.

Fortsatt yrkeskarriär:

HR-ansvarig för DB Schenkers sjö- och flygdivision och nu för huvudkontoret i Sverige.

Utbildning:

Magisterutbildning på personalvetar-programmet.

Intressen:

Familjen, fjällvandring och fotbollslaget ÖIS.

Roligast med jobbet:

Variationen och att det alltid finns något nytt att lära sig.

dialog och dina frågor är tecken på att du är intresserad. Nervositeten i samband med intervjun är heller inte konstig.

– Att du känner dig nervös är ganska naturligt.

Det är en ovanlig situation som du befinner dig i under en intervju. Nervositeten innebär oftast att du fokuserar lite extra. Men om nervositeten får effekten att du blir tyst, väldigt kortfattad i dina svar eller inte vågar ställa några frågor blir det så klart negativt. Försök att vända nervositeten till något positivt.

Michael Ängbacken berättar att det är nödvändigt att vara ärlig. Han upplever att en del kandidater under intervjun försöker anpassa sina svar efter vad de tror att rekryteraren vill höra.

– Enligt min uppfattning märks det ofta. Vi vill veta vem du är och ser positivt på att du är ärlig och kan berätta om mindre bra sidor hos dig själv. Sedan behöver du inte överdriva fel, brister och misstag.

Men om du hela tiden försöker slingra dig och aldrig erkänner att du har några fel minskar din trovärdighet, understryker Michael Ängbacken.

Han förklarar vidare att vissa egenskaper ibland kan uppfattas som positiva oavsett sammanhang.

Att exempelvis vara social, utåtriktad och grupporienterad kan låta som eftertraktade egenskaper.

Så måste det inte alltid vara.

– Låt oss säga att vi ska anställa en lastbilschaufför som ska köra ensam hela nätterna. Då kan det vara olämpligt att personen i fråga är social, utåtriktad och grupporienterad. I det fallet kan det vara mer eftersträvt att vara självständig och inte ha något stort socialt behov, menar Michael Ängbacken.

Vad är det som till sist avgör vilken kandidat som får jobbet?

– Har du nått upp till baskraven vad gäller erfarenhet och utbildning är det många gånger personligheten som kan avgöra. Rätt person på rätt plats. Har du inte all kunskap sedan tidigare kan du många gånger lära dig den. Men att ändra sin personlighet eller försöka anpassa sig till en tjänst som du egentligen inte passar för är svårare, säger Michael Ängbacken.





"Även om du saknar erfarenhet
men har en säljande profil och
ett stort engagemang kan det
vara en väg till ett jobb"

Karolin Lindeman
Länsförsäkringar

Engagemang och säljande profil kan vara vägen till jobb

– Även om du saknar erfarenhet men har en säljande profil och ett stort engagemang kan det vara en väg till ett jobb på vårt callcenter, kanske som student om du läser ekonomi eller marknadsföring, säger Karolin Lindeman.

Hon är HR-chef på Länsförsäkringar Göteborg och Bohuslän med ungefär 300 medarbetare. Ett 60-tal anställdes under förra året. Länsförsäkringar finns i hela Sverige och arbetar bland annat med bank- och försäkringstjänster för privatpersoner, företag och lantbruk.

Karolin Lindeman berättar att deras tjänster kräver minst gymnasieutbildning, ibland högskoleutbildning. Alla externt sökbara lediga jobb läggs upp på hemsidan, oftast även på LinkedIn och Facebook.

– Du behöver ha en gymnasieutbildning och en säljande profil om du ska arbeta på vårt callcenter eller kundcenter. Här handlar det om telefonförsäljning, både att ringa upp kunder och att hantera dem som ringer till oss. För att kunna jobba med

försäljning är det nödvändigt att ha ett driv och en lyhördhet inför vad kunden efterfrågar.

Karolin Lindeman tycker att ditt CV bör vara kort och koncist. Det ska ge en snabb överblick över vad du har med dig i bagaget när det gäller erfarenheter, utbildning, praktikplatser, sommarjobb och engagemang i föreningar eller kårverksamhet.

– För att inte skapa frågor hos mig när jag tittar på ditt CV första gången är det bra att förklara eventuella tidsluckor. Det kan vara att du har rest, som också är en nyttig erfarenhet, tycker Karolin Lindeman.

Vad hon tittar efter i det personliga brevet är hur du presenterar dig själv och sedan kopplar ihop det med dina erfarenheter. Finns det något i din personlighet som visar på de egenskaper som är viktiga för exempelvis försäljning?

Karolin Lindeman betonar vikten av att förbereda sig väl inför en anställningsintervju.

– Det handlar om att berätta vad du har gjort, från det att du gick ut skolan till där du är idag och att kunna beskriva den livslinjen på ett bra sätt med en röd tråd.

Karolin Lindeman vill gärna veta hur du tagit dig från det ena jobbet till det andra och varför du har den utbildning du har, vad syftet var med att du valde just den utbildningen.

Karolin Lindeman
Länsförsäkringar

Första jobbet:

Jordgubbsplockare som extrajobb, kallsänka som första riktiga jobb.

Fortsatt yrkeskarriär:

Kallsänka i 10 år, därefter 13 år inom HR/Personal.

Utbildning:

Magisterexamen inom personalvetenskap.

Intressen:

Löpning, yoga och att vara med familj och vänner.

Roligast med jobbet:

Utveckling, förändring och alla kontakter med människor.

– Vilka är dina styrkor
och varför är det de
styrkorna du lyfter fram?
Säger du att du är
noggrann vill jag ha
exempel på det.

Det är enligt Karolin Lindeman också bra att fundera på förbättringsområden kopplade till dina personliga egenskaper. Här är det viktigt att tala sanning och inte överdriva.

– Vad kan du förbättra hos dig själv om vi ser till personliga egenskaper och beteenden? Kanske har du fått feedback från din nuvarande chef i ett utvecklingssamtal. Vad fick du med dig och vad kan du göra bättre? Alla har vi en förbättringspotential, fastslår Karolin Lindeman.

Hon menar att det är viktigt att komma i tid till en intervju, gärna lite före utsatt klockslag så att du hinner landa och ta in miljön.

Efter en intervju hos Länsförsäkringar sker en muntlig återkoppling. Innan en anställning kan bli aktuell görs en del kontroller.

– Vi frågar om du har någon brottsbelastning. Finns det oklarheter brukar det komma fram och då

kan man resonera kring det, säger Karolin Lindeman.

Hon vill slutligen uppmana dig att under intervjun försöka vara dig själv eftersom det lönar sig i längden.

– För att jag ska få den bästa bilden av dig under en kort intervju där jag ska avgöra kunskap, kompetens och personlighet är det viktigt att du inte förställer dig och gissar vad jag vill höra, poängterar Karolin Lindeman.





"Skriv ett personligt
brev som väcker
intresse, visar att du
söker just det här
jobbet och verkligen
vill börja hos oss"

Catrin Horn
Mekonomen

Personliga brevet ska visa att du vill jobba just hos oss

– Skriv ett personligt brev som väcker intresse, visar att du söker just det här jobbet och verkligen vill börja hos oss, säger Catrin Horn, HR-chef på Meko Service Nordic AB inom Mekonomen Group.

I verksamheten ingår butiker, verkstäder och lager. Mekonomen Group behöver medarbetare till en lång rad olika befattningar. Här finns förstås butikspersonal, verkstadspersonal och lagerarbetare, men även de som jobbar med ekonomi, försäljning, marknadsföring och juridik. Mekonomen Group har totalt 2 300 anställda. Ungefär 200 av dem började under förra året.

Catrin Horn pekar på att ett välskrivet CV betyder mycket när man söker jobb.

– Ett CV bör inte vara för långt och för detaljerat. Jag tittar mest på det som kopplar den sökande till tjänsten. Jag tittar också om det finns luckor i ett CV. I så fall gör jag en notering och frågar om det under intervjun. Det är viktigt att du kan förklara luckan i ditt CV om du kommer på anställningsintervju.

Catrin Horn
Mekonomen

Första jobbet:

Bistrovärdinna (extra-jobb kvällar/helger från 15 års ålder), första heltidstjänsten var som sekreterare på ett mindre familjeföretag.

Fortsatt yrkeskarriär:

Bakgrund från dagligvaru- och detaljhandel i olika chefs- och specialistroller. Sedan tre år tillbaka HR-chef inom Mekonomen Group.

Catrin Horn menar att det alltid är bra att vara så förberedd som möjligt inför en intervju och att läsa på ordentligt om företaget, exempelvis på hemsidan.

– Det visar att du är intresserad av att få jobbet.

Något annat att tänka på vid intervjun är att vara hel, ren och fräsch.

– Sätt på dig kläder som du trivs i. Du ska känna dig bekväm. Då gör du bättre ifrån dig, förklarar Catrin Horn.

Hon nämner också betydelsen av ögonkontakt under intervjun.

– Ögonen säger mycket om dig som person. Det är viktigt att du vågar ha ögonkontakt och känner dig trygg med det.

Att ange referenser kan vara en utmaning för dig som söker ditt första jobb. Vem kan man ange som referens om man inte har haft ett jobb tidigare?

– Någon som kan berätta om ditt engagemang i föreningslivet och dina personliga egenskaper är en bra referens. Det kanske är din lärare eller din tränare, säger Catrin Horn och fortsätter:

– Jag frågar oftast efter tre referenser. Försök hitta referenser från olika delar av ditt liv som kan styrka att du är den person som du själv beskriver.

Om arbetsgivaren ringer dina referenser innebär

Utbildning:

Gymnasieekonom med påbyggnadskurser inom försäljning, ledarskap, arbetsrätt och personaladministration.

Intressen:

Åka slalom på vintern och båt i Stockholms skärgård på sommaren. Tränar regelbundet på gym och tillbringar mycket tid med familj och vänner.

Roligast med jobbet:

Variationen, en dag är inte den andra lik. Att ha förmånen att få utveckla människor och se dem växa i såväl sina yrkesroller som rent personligt.

det att du har kommit långt i rekryteringsprocessen och finns bland finalisterna.

Catrin Horn tycker att alla som hon träffar på anställningsintervjuer ska känna att de har något att ta med sig, även de som inte får jobbet. De kan åtminstone få en återkoppling med konkreta tips som bidrar till den personliga utvecklingen.

För rekryteringar har företaget ett särskilt verktyg på sin hemsida. Rekryteringsverktyget är kopplat till Platsbanken och LinkedIn. Catrin Horn tycker att det är svårt att hitta verkstadspersonal och särskilt bilmekaniker.

– Återväxten är svag när det gäller bilmekaniker rent generellt. Det är ett problem för hela branschen.

Vad är det som slutligen avgör vem som får jobbet vid en extern rekrytering?

– Det vi tittar på är hur gruppen ser ut och vad som måste tillföras för att den ska fungera. Om jag är en person som inte är så detaljorienterad bör jag förse mig med människor som är detaljorienterade och bidrar med den egenskapen, säger Catrin Horn.

Hon understryker att det är viktigt att ha en tydlig kravprofil som talar om vilka egenskaper och vilken kunskapsnivå som krävs av den som ska anställas.

Catrin Horn exemplifierar:

– Anta att du sitter med 50 ansökningar. Du kanske träffar tio av de sökande och tycker att sju är bra. Men hur ska du sedan gå vidare? Det är då den initiala kravprofilen behövs. Det kan innebära att du är tvungen att sortera bort de egna favoriterna som många gånger tenderar vara din egen spegelbild, menar hon.





"Att få det första
jobbet handlar många
gångar om egna nätverk
och kontakter"

Sofia Appelgren
Mitt Liv

Mentor och ditt eget nätverk hjälper dig till första jobbet

– Att få det första jobbet handlar många gånger om egna nätverk och kontakter. Se över vad du har för bra förebilder omkring dig och hur du kan bygga relationer med dem. **Skaffa dig en mentor att bolla med och få feedback från.** En mentor är fantastiskt bra att ha för alla människor, säger Sofia Appelgren.

Hon är grundare och VD för det sociala företaget Mitt Liv AB (svb) som finns i Göteborg, Stockholm, Östergötland och snart i Malmö.

Företaget arbetar för mångfald och integration på den svenska arbetsmarknaden. Man driver ett kostnadsfritt kurs- och mentorprogram som riktar sig till akademiker med utländsk bakgrund och matchar deltagarna med mentorer från samarbetande bolag. Mitt Liv erbjuder också konsulttjänster i form av utbildningar, föreläsningar, verktyg och stöd med strategiarbete kopplat till mångfaldsfrågor.

Sofia Appelgren tycker att det är bra att ha en plan B parallellt med ditt jobbsökande.

Sofia Appelgren
Mitt Liv

Första jobbet:

Tidningsförsäljare och butiksbiträde.

Fortsatt yrkeskarriär:

Egenföretagare i omgångar, extrajobb på callcenter och i en vikariepool, diverse sommarjobb.

Utbildning:

Medie- och kommunikationsvetenskap och sociologi.

Intressen:

Att träna, måla och resa.

Roligast med jobbet:

Att se människor växa och utvecklas. Det är lyxigt att bygga något som fyller ett behov och är viktigt för Sveriges företag och Sveriges framtid.

– Det kan vara att du tänker kring alternativa lösningar som att **engagera dig i olika ideella föreningar för att samtidigt skapa nätverk och kontakter. Det kan också vara att fundera på att starta eget.**

Hon tycker det är väldigt kul att driva företag och uppmuntrar dig att pröva det om du har en idé.

– Du kan ta med dig din utbildning och göra det till din plan A om det går trögt att få ett jobb. Oavsett vad du har för framtidsambitioner är det bra att ha en A-plan och en B-plan, säger Sofia Appelgren.

Hon anser att den som startar eget visar prov på drivkraft, handlingskraft och att man är lösningsorienterad och ser möjligheter. Alla dessa egenskaper är värdefulla i arbetslivet och uppskattas av dem som rekryterar.

Sofia Appelgrens tips till dig som vill starta eget företag är att våga pröva din idé.

– Det bästa är att kasta sig ut och testa idén. Låt andra praktiska saker få lösa sig med tiden. Jag tänker på sådant som affärsplaner, strategier och att hitta en företagsstruktur med en styrelse.

Sofia Appelgren ger rådet att du ska omge dig med personer som tror på din idé och som du kan ha som bollplank och få stöd från.

– Men det behövs också personer som vågar utmana dig och dina tankar, påpekar hon.

En viktig nyckel till att få praktik eller jobb på Mitt Liv för dig som är nyutexaminerad är enligt Sofia Appelgren att kunna visa att du är värderingsdriven och att du engagerat dig i föreningslivet eller i någon form av ideell verksamhet. Det är också bra att ha en utbildning med tydlig koppling till mångfalds- och integrationsfrågor.

– Det är ett sätt för oss att säkerställa att man brinner för samhällsfrågor. När vi har tjänster ute så är det två delar som är viktiga att ha med sig. Det är hjärta men också hjärna, att du har med både det ideella perspektivet och det kommersiella, säger Sofia Appelgren.

Mitt Liv är en liten organisation med sju personer. Här är det grundläggande att vara prestigelös, självgående, ha god samarbetsförmåga och att kunna ta stort ansvar.

– Det går inte att gömma sig i en liten organisation. Allting vi gör blir väldigt synligt och transparent i gruppen. Därför är det nödvändigt att ta ansvar för sina arbetsuppgifter, vara självgående, våga driva och utveckla sina arbetsuppgifter på ett sätt som gynnar hela gruppen, förklarar Sofia Appelgren.

Det handlar också om att prestigelöst kunna ta sig an olika sorters arbetsuppgifter. Det är ett sätt att förstå de olika delarna i verksamheten och de sammanhang där Mitt Liv verkar.

Under de sju år som Mitt Liv funnits har tjänsterna vuxit fram efter behov. Snart öppnar man i Malmö. I Östergötland behöver Mitt Liv ytterligare en kollega för att stärka upp arbetet.

– Gruppintervjuer är ganska vanliga när vi rekryterar, berättar Sofia Appelgren.

Hon tar oftast hjälp av kollegorna i teamet för att alla ska ha möjlighet att tycka till. Uppriktighet är något som är viktigt vid en intervju.

– Jag fångas av att du vågar vara dig själv och är uppriktig med det som du är bra på men också mindre bra på, att kunna säga vad du behöver komplettera med.

De vanligaste vägarna när Mitt Liv söker nya medarbetare är sociala medier och bland tidigare deltagare i de egna kurs- och mentorprogrammen. Man använder också sitt mentornätverk och LinkedIn.

– Ett tips är att skaffa ett konto på LinkedIn om du inte redan har det. Det finns många företag och organisationer som utlyser sina lediga tjänster där, säger Sofia Appelgren.



"Den som
sticker ut har
störst chans
att hitta jobb"

Cecilia Westberg och
Susanne Moberg-Johansson
Nordea

Störst chans att hitta jobb för den som sticker ut

Den som sticker ut har störst chans att hitta jobb.

Så ungefär kan man sammanfatta ett av de många råd som Cecilia Westberg och Susanne Moberg-Johansson på Nordea i Stockholm ger dig som söker jobb.

Cecilia pekar på att det är bra att vara utåtriktad, våga ta kontakter och till och med gå in på ett bankkontor och säga: Hej, jag söker arbete och skulle vara intresserad av att jobba här. Vad finns det för möjligheter?

– Man ska försöka sticka ut, visa intresse, höra av sig och ställa frågor, menar hon.

– Läs det som står i jobbbannonsen ordentligt och försök i ditt personliga brev koppla ihop det som efterfrågas med något som du har gjort. Då sticker du ut direkt, betonar Susanne Moberg-Johansson.

Cecilia och Susanne arbetar som HR-partners på Nordea. Deras uppgift är att leda, coacha och ge råd till chefer, ledning och övriga medarbetare på banken. Nordea har cirka 7 500 anställda i Sverige inom områdena ekonomi, försäljning, produktutveckling, IT,

portföljförvaltning och aktiehandel.

– Innan du söker jobb måste du ha tänkt igenom vad du är intresserad av, vad du skulle vilja jobba med. Om du är intresserad av exempelvis försäljning eller aktiehandel kan jag kontakta en chef inom det området, säger Cecilia Westberg.

– Ett bra tips är att gå in på vår hemsida. Där finns bland mycket annat intervjuer med medarbetare som berättar om sina jobb, förklarar Susanne Moberg-Johansson.

Det kanske enklaste sättet att hitta jobb på Nordea är att titta på deras hemsida. Där går det också att beställa prenumeration på utannonserade tjänster.

Även om du är ung, nyexaminerad och inte har så lång arbetslivserfarenhet ska du komma ihåg att du redan gjort många saker i livet.

– Du kan ha utövat en idrott, varit engagerad i en förening eller varit ordförande i en studentkår. Det går alltid att omvandla det du gjort till en merit i arbetslivet, säger Cecilia Westberg.

Oftast vill en arbetsgivare vid intervjutillfället ha bevis för att du är driven och kan ge exempel på det. Susanne Moberg-Johansson berättar om sin nyexaminerade dotter som skulle söka ett jobb där de ville ha en driven person med förmågan att kunna organisera.

Cecilia Westberg
Nordea



Första jobbet:
Sekreterare på ett IT-företag.

Fortsatt yrkeskarriär:
Mestadels inom administration och HR.

Utbildning:
Gymnasium, PA-utbildning parallellt med jobbet.

Intressen:
Barnens aktiviteter, teater, trädgård, familj och resor.

Roligast med jobbet:
Att bidra till att organisationen och medarbetarna utvecklas.

Dottern behövde hjälp med att hitta ett exempel och kom själv på den gången när köket där hemma skulle byggas om.

– Då blev hon plötsligt projektledare, drev på, ritade köket med hjälp av skisser och fick mig och min man att jobba.

Arbetsgivare vill ofta veta hur du är och fungerar som person. Är du en lagspelare? Hur fungerar du i ett team?

Då är det bra att ha referenser.

– Kanske en tränare eller kompisens förälder kan berätta vem du är som person. Glöm inte att prata med dina referenser innan du söker jobb, säger Susanne Moberg-Johansson.

Cecilia Westberg tillägger att det är viktigt att referenspersonen bekräftat att den ställer upp.

– Återkoppla till referensen, tala om att du sökt ett jobb och att arbetsgivaren antagligen kommer



att ringa. Många tror att det räcker att en gång ha stämt av och sedan använda personen som referens i flera år. Han eller hon behöver vara förberedd. Det blir väldigt konstigt om vi ringer och referensen inte vet att du har sökt jobb igen, påpekar hon.

Ett tips som Cecilia och Susanne vill ge är att inte glömma att du måste ha samma grundvärderingar som företaget där du söker jobb.

– För oss är det viktigt att du kan stå för Nordeas värderingar. Tanken är att vi ska välja varandra, säger Cecilia Westberg.

Susanne Moberg-Johansson
Nordea

Första jobbet:
Högstadielärare.

Fortsatt yrkeskarriär:
Utbildare inom bank-
kunskap och ledarskap.

Utbildning:
Linjen för PA på
Stockholms
Universitet.

Intressen:
Handboll, hund och
matlagning.

Roligast med jobbet:
Organisations-
utveckling och
förändringsarbete.



"Ett bra CV ska vara
strukturerat och inte mer
än två sidor långt
och gärna innehålla
en professionell bild"

Hanna Niklasson
SJR

Tänk på att ett CV ska vara strukturerat och utan stavfel

– Ett bra CV ska vara strukturerat och inte mer än två sidor långt och gärna innehålla en professionell bild. Bilden är förstås inget krav, men det är ett sätt att lättare bli ihågkommen bland alla ansökningar, säger Hanna Niklasson.

Hon är konsultchef på SJR i Göteborg. SJR har funnits sedan 1993 med fokus på rekrytering och uthyrning av ekonomer i Göteborg, Stockholm och Malmö. Företaget arbetar också med karriärvägledning och coachning. SJR har ungefär 270 anställda.

Hanna Niklasson betonar att det inte får finnas stavfel i ett CV, samma gäller för det personliga brevet. För ekonomer är noggrannheten extra viktig.

Har du språkkunskaper är det någonting du gärna ska lyfta fram i ditt CV.

– Många unga är duktiga på språk. Bolagen blir mer och mer internationella och efterfrågar språkkunskaper. Därför kan det vara en konkurrensfördel att behärska flera språk, säger hon.

När du skickat in din jobbsökan tycker Hanna Niklasson att du ska ringa företaget och presentera dig själv. Det är ett sätt att uppmärksamma just din ansökan.

Om du inte har tillräckliga erfarenheter men en vilja och en drivkraft kan du berätta vad du har att bidra med. Du har kanske jobbat extra under studierna, varit engagerad i studentkåren eller varit fotbollstränare.

Vad ska man tänka på inför en intervju?

– Om du googlar finns det jättebra intervjumallar att få fram för att förbereda sig på de vanligaste frågorna. Vilken är din främsta styrka? Har du några svagare sidor? Vilka är dina största drivkrafter?

Hanna Niklasson tillägger att det är viktigt att på tre minuter kunna berätta om sig själv. Det handlar om att göra ett första intryck.

– Om du tycker det är svårt att beskriva dig själv, ta hjälp av familj och vänner och fråga hur de skulle uttrycka sig, säger hon.

Vid en anställningsintervju anser Hanna Niklasson att det är bättre att vara välklädd än tvärtom.

– Med det förmedlar du att du gärna vill ha jobbet och att du ansträngt dig lite extra. Det kan uppfattas som nonchalant om du kommer slarvigt klädd, menar Hanna Niklasson.

Hanna Niklasson
SJR



Första jobbet:

Varuspelsbiträde på Liseberg.

Fortsatt yrkeskarriär:

Säljare, konsultchef Adecco, var med och startade SJR.

Utbildning:

Personalvetarprogrammet med psykologinriktning på Göteborgs Universitet.

Intressen:

Beachvolleyboll, dans och resor.

Roligast med jobbet:

Omväxlande, spännande möten med olika människor och roligt att både arbeta operativt och strategiskt i förbättringsprojekt.

Hon påminner också om, även om det kanske låter som en kliché, att det är viktigt att du ler och har ett fast handslag.

– Det har våra kunder ofta synpunkter på. Ett annat tips är att tacka ja till något att dricka om du får det erbjudandet. Det kan vara skönt att ha ett glas vatten om du blir nervös och torr i halsen. Det ger dig också lite betänketid, understryker Hanna Niklasson.

SJR frågar alltid om referenser redan vid första mötet.

– Vi vill ha två relevanta referenser från senaste anställningen. Minst en ska vara chef. Är du aktuell för en tjänst ringer vi alltid en referens innan du kommer till kundföretaget. Sedan kompletterar vi med ytterligare en referens när du varit hos företaget, säger hon.

Det som väger tungt i valet av kandidat är personligheten. Hanna Niklasson hävdar att den faktorn svarar för nästan 70 procent av det totala beslutsunderlaget. Samtidigt måste förstås den aktuella grundkompetensen finnas hos den som får jobbet.

Hon nämner att det i konsultrollen är bra om du är flexibel, social och har en förmåga att anpassa dig.

– Det handlar idag väldigt mycket om kund och service, vilken tjänst på ekonomiområdet det än gäller. Har du arbetat extra inom restaurangbranschen där förmågan att anpassa sig är viktig eller är du väldigt social är det bra att trycka lite extra på det, tycker Hanna Niklasson.

Slutligen vill Hanna Niklasson uppmana till att inte ge upp utan att fortsätta att kämpa med att söka jobb.

– Ring och stäm av när ett företag har lediga tjänster nästa gång eller hör om de har ett trainee-program. Vi träffar många duktiga och drivna personer. Till slut blir det resultat.





"Jag förväntar mig att
en ung nyexaminerad
person har ett sparsamt
CV och är nervös i en
intervjusituation"

Mikael Stridsman
Volvo Group

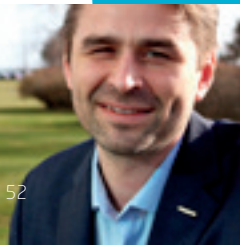
Nervositet och kaxighet hör till en jobbintervju

– Jag förväntar mig att en ung nyexaminerad person har ett sparsamt CV och är nervös i en intervju-situation. Jag förväntar mig också en viss kaxighet där man vill ut och förändra världen. Det är ganska charmigt, säger Mikael Stridsman på Volvo Group i Göteborg.

Han arbetar som Acting Manager för det man kallar Recruitment Sweden, Volvo Groups svenska rekryteringsavdelning. Mikael Stridsman hanterar främst tjänstemannabefattningar, primärt ingenjörer men också tjänster inom HR, ekonomi och finans. Volvo Group har totalt ungefär 100 000 anställda och tillverkar lastbilar, bussar, anläggningsmaskiner och marina och industriella drivsystem.

Mikael Stridsman berättar att majoriteten av deras tjänster utlyses på engelska på företagets hemsida. Tjänsterna läggs också ut på LinkedIn. Det är sällan du som exempelvis nyexaminerad ingenjör är ensam om att söka ett aktuellt jobb.

Mikael Stridsman
Volvo Group



Första jobbet:
Webbutvecklare.

Fortsatt yrkeskarriär:
Konsultchef,
rekryteringskonsult.

Utbildning:
På gymnasienivå.

Intressen:
Psykologi och
japansk whisky.

Roligast med jobbet:
Allt!

– Vi kan få 350 ansökningar till en tjänst och då är det viktigt att ditt personliga brev och ditt CV inte är för långt. Berätta kort vem du är, vad du vill göra, vilka dina framtidsplaner är och varför just du ska få det här jobbet.

Som en tumregel förklarar Mikael Stridsman att ett personligt brev inte ska vara mer än en A4. Ett CV som är för långt blir inte tyngre för det. Den blir bara mer svårläst. Ditt CV ska helst börja med det du gjort senast och som är mest aktuellt.

– Jag föredrar personligen alltid CV med bild. Det gör att man får en mer personlig koppling, säger han.

När du söker en tjänst tycker Mikael Stridsman att det är viktigt att tänka på vad du vill, att ha en inriktning och inte bara att du vill ha ett jobb.

– Berätta verkligen från hjärtat vad du vill göra.

Du kanske inte både vill bli chef och projektledare, ingenjör och specialist. Försök gärna, även om det kan vara svårt, att hitta din nisch och arbeta mot den.

Mikael Stridsman tar ett exempel från sin vardag där en ung nyexaminerad sökte 78 tjänster på samma bolag, mer eller mindre samtidigt.

– Detta är något som är väldigt svårt att förhålla sig till som rekryterare. När du söker allt och allting undrar jag vad du egentligen vill.



Från rekryterarens perspektiv ser det bättre ut om du är fokuserad. Det är lättare att nå målet om du verkligen har ett tydligt mål.

Innan du kommer till en intervju ska du naturligtvis läsa på om företaget så att du kan ställa intelligenta frågor. Att visa intresse är alltid väldigt positivt.

– Jag tycker att du ska betrakta intervjun som ömsesidig och inte ensidig. Det är faktiskt en intervju från båda hållen, betonar Mikael Stridsman.

Han förklarar att tjänsten ska passa också dig som kandidat. Det ska vara en chef som du känner att du kan jobba med och ett bolag som du kan trivas i. Det är också upp till dig som kandidat att tacka nej om du sedan känner att du inte är intresserad.

Han framhåller vikten av att under intervjun vara ärlig och inte överdriva.

– Var ärlig med vem du är. Du ska belysa dina styrkor utan att närma dig gränsen för vad som inte är sant. Det märker jag som har arbetat som rekryterare i drygt tio år, säger Mikael Stridsman.

Han ger också rådet att det är bättre att vara snyggt och propert klädd än att komma slarvigt klädd till intervjun.

Efter en intervju är Mikael Stridsmans tips att vänta mellan en dag och en vecka och därefter återkoppla till bolaget.

Det är positivt att du mejlar och tackar för en bra intervju och lyfter fram att du fortfarande är intresserad av tjänsten.

Referenser är något som Volvo efterfrågar vid ett senare skede i anställningsprocessen.

– Vi vill inte ringa sönder referenser utan avvaktar tills vi har en slutkandidat som vi vill gå vidare med. Referenser är därför något du kan återkomma med senare, säger Mikael Stridsman.



"Det är viktigt att vi
känner att ditt personliga
brev är skrivet unikt för
oss och den roll vi söker"

Lena Johansson
Wallenstam

Ditt personliga brev ska skrivas unikt för oss

– Det är viktigt att vi känner att ditt personliga brev är skrivet unikt för oss och den roll vi söker och inte är ett massproducerat brev, säger Lena Johansson, personalchef på Wallenstam AB, ett fastighetsbolag som bygger, förvaltar, förädlar och säljer fastigheter i de tre stora regionerna Göteborg, Stockholm och Helsingborg.

Wallenstam har ungefär 200 anställda. Speciellt för bolaget är att man även producerar och säljer grön el från egna vindkraftverk. Den första vinkraftsnurran sattes upp 2006. Idag finns 66 stycken, alla namngivna efter egna medarbetare.

– Det personliga brevet ska fånga vår nyfikenhet. Berätta varför du söker till oss och på vilket sätt du kan bidra till vår verksamhet. Vad gjorde dig intresserad av tjänsten som vi söker? Lyft fram dina egenskaper och den information som är relevant för tjänsten, fortsätter Lena Johansson.

Hon betonar att det är viktigt att läsa på om bolaget när man ska skriva sin jobbansökan. Intresset

för att arbeta för Wallenstam är stort. Det senaste året har företaget, förutom alla ansökningar till specifika och utannonserade befattningar, fått in nästan 500 spontanansökningar.

– Det är jättepositivt med alla dessa som spontant kontakter oss. Det är en kanal vi tittar på parallellt när vi söker medarbetare. Vi kategoriserar spontanansökningarna i en intressebank och behåller uppgifterna ett halvår framöver.

På Wallenstam är det viktigt att personalen sym-
patiserar med bolagets värderingar om engagemang,
samarbetsvilja, ödmjukhet och kundfokus.

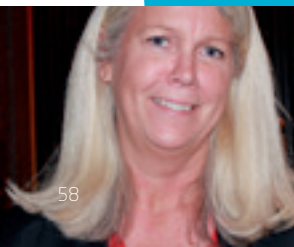
– När du söker dig hit ska du ställa dig frågan om bolagets och dina egna värderingar överensstämmer. Vi är alla ambassadörer för det bolag vi har valt att arbeta i, säger Lena Johansson.

Vad är det som slutligen avgör vem ni anställer?

– Kunskap och erfarenhet är viktiga faktorer, men vi kommer inte ifrån att de mjuka egenskaperna väger tungt. Det är som ett förhållande där det måste säga klick. Varje rekrytering och roll behandlas som unik.

Lena Johansson berättar om när Wallenstam sökte en konceptutvecklare och fick in väldigt många bra ansökningar. Centralt för Wallenstam var att anställa

Lena Johansson
Wallenstam



Första jobbet:
Frisör.

Fortsatt yrkeskarriär:
Löne- och ekonomias-
sistent, personaladmi-
nistratör, HR-chef.

Utbildning:
Frisörutbildning,
studier i ekonomi och
löne- och personal-
frågor, utbildning till
personalstrateg.

Intressen:
Familj, vänner, resor
och allt annat som
förgyller livet.

Roligast med jobbet:
Utmaningen då ingen
dag är den andra lik,
bredden i yrket,
kombinationen av det
sociala, operativa och
strategiska arbetet.

en person med god sakkunskap och en förmåga att se den röda tråden i ett projekt.

– Vi sökte en person som kan bygga varumärken, skapa en känsla genom kommunikation, bilder, text och ”storytelling”. Det hela avgjordes när vi fann en kandidat som på ett mycket målande sätt kunde beskriva sina idéer, visioner och tidigare framgångar för oss.

När Wallenstam ska rekrytera externt går företaget alltid ut via sociala medier. Vissa branschspecifika roller som tunga projektledare och byggledere kan ibland tillsättas genom kontakter. Medarbetare rekryteras också bland personer som varit här på praktik.

– Vi har ett mycket bra samarbete med yrkeshögskolorna. Vi tar emot flera praktikanter varje år. Många av de här unga och härliga praktikanterna blir ofta framtida medarbetare hos oss, berättar Lena Johansson.

Vad gäller referenser anser hon att det är bra att tänka på att lämna olika referenser, helst både yrkesmässiga och personliga.

– Förslagsvis kan du välja en vän, en kursledare eller kanske någon från en förenings- eller idrottsverksamhet som referens, säger Lena Johansson.

Hon tycker att du ska försöka hitta det som driver och lockar dig när du ska söka ditt första jobb.

– Ring, mejla och följ upp dina ansökningar, även om du verkar lite tjugig. Besök företaget så får du en första kontakt med receptionen, presentera dig och lämna din ansökan i handen. Det är viktigt att visa att du är aktiv, poängterar Lena Johansson.





"Jag tycker det är
mycket positivt när vi
blir kontaktade utan
att ha annonserat
ut en tjänst"

Sofie Fridolfsson
Yazaki

Spontana kontakter visar din positiva nyfikenhet

– Jag tycker det är mycket positivt när vi blir kontaktade utan att ha annonserat ut en tjänst. Det är många ingenjörstudenter som hör av sig spontant via mejl eller telefon och ställer frågor om oss, vad vi gör och hur det ser ut med anställningsbehovet framöver, säger Sofie Fridolfsson.

Hon vikarierade under perioden juni 2014 – augusti 2015 som HR-chef på Yazaki i Göteborg med drygt 50 medarbetare. Det är ett globalt företag som finns i över 40 länder och har 267 000 anställda. Yazaki arbetar med utveckling och produktion av högkvalitativa produkter till fordonsindustrin och energisektorn. Inom fordonsindustrin är företagets huvudprodukter kablage-system med kontaktdon, instrumentering, displayer samt elektronikmoduler.

Sofie Fridolfsson berättar att en del hör av sig även när de har sett en platsannons men valt att inte söka just det jobbet. Det visar på nyfikenhet och proaktivitet.

– Det är bra att göra lite research och besöka vår hemsida innan du tar kontakt med oss. Det tyder på ett intresse för oss som företag.

Sofie Fridolfsson vill gärna att en spontanansökan är relativt kort och att det i början av texten framgår varför du vill jobba på Yazaki, vad det är som lockar dig och vad du vill göra.

– I ett CV tittar jag på upplägget. Jag vill att det tydligt ska framgå vad du tidigare har gjort. Väljer du att ha med en bild ska den vara representativ för dig. Jag har på tidigare arbetsplatser varit med om när en person hade en bild där han satt med en ölflaska i handen. Tjänsten han sökte innebar att köra bil stora delar av dagen. Trots att han hade bra erfarenheter blev jag väldigt tveksam.

Sofie Fridolfsson tipsar även om att det alltid är bra att lyfta fram det du har med dig. Kanske har du arbetat på somrarna eller vid sidan av studierna. Erfarenheter från studietiden kan också vara värdefulla. Oftast är det en krävande tid där du får stor vana vid att strukturera och planera ditt arbete.

Som många andra rekryterare påminner Sofie Fridolfsson om vikten att vara ordentligt förberedd inför en intervju. Det säger något om hur du är som person och hur du agerar i en arbetssituation.

Sofie Fridolfsson
Yazaki



Första jobbet:
Turistguide.

Fortsatt yrkeskarriär:
HR-partner/HR-chef
inom både privat och
offentlig sektor.

Utbildning:
Magisterexamen med
personaladministrativ
inriktning.

Intressen:
Löpning, musik,
resor, mat

Roligast med jobbet:
Variationen och
mötena med
människor.

Sofie Fridolfsson tycker inte att det är negativt att ta upp lönefrågan under en intervju.

– Om du pratar om lön så stannar jag inte vid det utan vill gärna presentera hela vårt paket som även innehåller andra förmåner. Det kan exempelvis vara friskvårdsbidrag, semestervillkor och att vi har en något kortare arbetsvecka.

Hon lämnar alltid sitt visitkort och sina kontaktuppgifter för att du ska kunna höra av dig om du har några frågor eller vill ha återkoppling från henne.

– Jag har tidigare arbetat som jobbcoach och tycker det är viktigt med återkoppling. Även om du inte får jobbet kan det hjälpa dig i ditt fortsatta sökande, påpekar Sofie Fridolfsson.

Hon menar att personligheten kan vara ännu mer avgörande om arbetslivserfarenheten är begränsad.

– Det har hänt att jag valt en mindre erfaren person för att det fanns andra faktorer som vägde tungt. Det har bland annat gällt en administrativ tjänst utan krav på någon specifik examen. Sedan kanske vi får lägga lite mer tid på introduktionen om vi väljer en person med något mindre erfarenhet av vår bransch eller de aktuella arbetsuppgifterna, säger Sofie Fridolfsson.





”Det är många faktorer
som tillsammans avgör
vem som ska gå hela
vägen fram och få det
eftertraktade jobbet”

Pernilla Peterson
Svenskt Näringsliv

Att anställa är som att lägga ett pussel

– Det är många faktorer som tillsammans avgör vem som ska gå hela vägen fram och få det eftertraktade jobbet. Det påminner om ett pussel där alla bitar måste komma på rätt plats, säger Pernilla Peterson, som är HR-chef på Svenskt Näringsliv.

Hon betonar att det för den som söker jobb finns mycket att tänka på. **Hur ska jag skriva mitt CV och mitt personliga brev? Hur klarar jag en anställningsintervju? Vad ska jag göra och inte göra?** Det är några exempel.

– Ibland kan det verka dystert och hopplöst att hitta ett jobb, speciellt för den som är ung och som inte hunnit skaffa sig erfarenhet. Men det är viktigt att komma ihåg att hundratusentals människor i Sverige byter jobb varje år. Många går i pension. Nya företag startas, existerande företag växer och behöver anställa. Möjligheter öppnar sig hela tiden, förklarar Pernilla Peterson.

Som en viktig bit i jobbsökarpusslet pekar hon på

ditt CV, alltså en beskrivning av vilken utbildning du har, vilka jobb du haft och vilka andra meriter som talar till din fördel.

– Ett CV låter kanske högtidligt. Många tycker inte att de har så mycket att komma med, men också ett kortare sommarjobb och ett engagemang i någon förening ger dig värdefulla erfarenheter. I ett CV är det bra att inte enbart räkna upp dina arbetsuppgifter, utan att också ge exempel på de resultat du uppnått, säger Pernilla Peterson.

– Lägg ner ordentligt med tid på att skriva ett personligt brev och försök att ge en bra bild av vem du är. **Det ska tydligt framgå varför du söker just den här tjänsten och inte ett jobb vilket som helst,** poängterar hon.

Att vara ordentligt påläst är enligt Pernilla Peterson A och O inför en anställningsintervju.

– Du måste veta en del om företaget och åtminstone i grova drag förstå verksamheten så att du kan ställa relevanta frågor och visa dig nyfiken på jobbet, säger hon.

För att bättre kunna bedöma sina jobbsökare tar många arbetsgivare numera hjälp av sociala medier genom att googla på kandidaterna.

– Ibland blir den här pusselbiten väldigt avgörande. Därför ska du vara försiktig med vilka bilder

Pernilla Peterson
Svenskt Näringsliv



Första jobbet:
Annonssäljare på
branschtidning.

Fortsatt yrkeskarriär:
Olika roller inom ett
antal stora IT-bolag.

Utbildning:
Systemvetenskaplig
linje.

Intressen:
Resor, familjen,
ridning och hund-
sport.

Roligast med jobbet:
Att få arbeta med alla
duktiga kollegor som
tillsammans med mig
vill göra skillnad för
framtiden.

och texter du lägger ut på sociala medier, framhåller Pernilla Peterson.

Hon har efter sin examen från Skövde högskola arbetat många år på olika chefspositioner inom IT-branschen och började 2008 som IT-chef på Svenskt Näringsliv. För tre år sedan tackade Pernilla Peterson ja till erbjudandet om att bli organisationens HR-chef.

Svenskt Näringsliv är en expertorganisation som företräder företagen.

– En övergripande uppgift för oss är att arbeta för att alla företag i Sverige ska ha riktigt goda förutsättningar så att de kan verka och helst växa. Det är viktigt för hela vårt samhälle och en förutsättning för att skola, vård, omsorg och mycket ska fungera, menar Pernilla Peterson.

– Lycka till när du söker jobb och var stolt över det som du redan gjort.



