



Udlændinge- og
Integrationsministeriet

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Prøve i Dansk 3

Maj-juni 2022

Skriftlig del

Teksthæfte

Læseforståelse 2

Delprøve 2A: Jobsøgning og rekruttering

Delprøve 2B: Flere arbejder hjemme

Der er et teksthæfte og et opgavehæfte.

Læs først instruktionen i opgavehæftet.

- Hjælpemidler: Ingen
- Tid: 65 minutter

Veje til det første job

Mange nyuddannede går arbejdsløse længe, inden de får deres første rigtige fuldtidsarbejde. Det er der flere grunde til. Nogle gange er det, fordi der ganske enkelt ikke er så mange jobs i netop deres branche. Andre gange er det, fordi arbejdsgiverne prioriterer ansøgere, der både har uddannelse og erfaring. Som nyuddannet har man typisk ikke erfaring med sit fag endnu.

Det ved Kamilla og René alt om. De havde begge svært ved at få deres første rigtige fuldtidsarbejde.

Kamilla er uddannet antropolog fra Syddansk Universitet. ”Egentlig ville jeg have læst medicin, for så er man nærmest sikker på at få et job bagefter,” fortæller hun. ”Men jeg brændte simpelthen mere for antropologi. Derfor valgte jeg at læse antropologi, selvom jeg godt vidste, det ville blive svært at få et arbejde.”

Kamilla har ikke fortrudt sit valg, men hun understreger, at det faktisk var svært at finde et job. Det lykkedes hende først efter et års jobsøgning. Men det blev ikke et job som antropolog. Hun fik i stedet et job som SoMe-redaktør på et stort forlag i København.

Hun fik jobbet efter at være blevet kontaktet af en gammel skolekammerat på LinkedIn, der gjorde hende opmærksom på jobbet. ”Det var ikke inden for mit fagområde, men jeg tænkte, at jobbet jo egentlig lød spændende og ikke krævede særlige

specialistkompetencer, så det kunne jeg godt,” siger Kamilla og fortsætter: ”Jeg var virkelig glad for, at det endelig lykkedes at få et job, og selvom jeg ikke har fået arbejde som antropolog, kan jeg bruge meget af det, jeg har lært på studiet. Og så er mit arbejde udfordrende, og jeg lærer noget nyt hver dag.”

Inden Kamilla fik jobbet, havde hun ligesom de fleste andre nyuddannede brugt meget tid på at lære at skrive ansøgninger og CV og syntes også selv, hendes ansøgninger var gode. Da hun også i løbet af sit studie havde fået mange høje karakterer, mente hun selv, at hun var kvalificeret og hurtigt ville få et job.

Selvom hun måtte revidere sine forventninger undervejs, tænker hun ikke længere så meget på, at året med jobsøgning var frustrerende. Hun er blot glad for, at det via aktivt brug af sit netværk på de sociale medier endelig lykkedes hende at få et job.

René er uddannet mediegrafiker fra Syddansk Erhvervsskole. ”Jeg har altid gerne villet være mediegrafiker,” fortæller han. ”Og jeg havde også et studiejob på en lokalavis, mens jeg studerede, og det har jeg kunnet bruge i mine jobansøgninger.” Men det var alligevel ikke let for René at finde sit nuværende drømmejob i et reklamefirma. Han gik faktisk arbejdsløs i næsten et halvt år, før han fik jobbet, og som en del af firmaets rekrut-

teringsproces måtte han også tage en personlighedstest. Den viste, at René både er kreativ og struktureret, hvilket netop var egenskaber, firmaet efterspurgte.

Inden René fik sit job, var han til andre jobsamtaler uden succes. Han tror, at han kunne have fået et job før, hvis han havde været mindre kritisk i forhold til, hvilke job han søgte. ”Jeg søgte kun de mest attraktive job inden for mit område, så der var stor konkurrence. Men jeg sørgede i det mindste for at forbedre mine chancer for at komme til jobsamtale. I det halve år, jeg var arbejdsløs, tog jeg forskellige kurser i A-kassen. Jeg tog blandt andet kurser i at skrive ansøgninger – og jeg blev til sidst rigtig god til at beskrive alt det, jeg kan,” siger han med et smil.

Typisk lærer man ikke noget om at søge job, når man går på en uddannelse. Det mener både

Kamilla og René er en fejl. De har begge to selv måttet lære, hvordan man finder et godt job, når man er færdig med sin uddannelse. Derfor har de flere gode råd til unge jobsøgende, der lige er blevet færdige med deres uddannelse. ”Brug de sociale medier. Det er vigtigt at gøre opmærksom på, at man er jobsøgende på alle platforme,” siger Kamilla og giver endnu et godt råd: ”Et gennemarbejdet, overskueligt og velordnet CV er også vigtigt.” René nikker og tilføjer: ”Det er nemlig ofte det første, en arbejdsgiver kigger på.” Han anbefaler desuden, at man søger hjælp hos sin A-kasse så hurtigt som muligt: ”De kan hjælpe en med at få lavet en god jobplan,” siger han og fortsætter: ”Med en god jobplan bliver jobsøgningen mere overskuelig og mere målrettet.

Uanset hvad man gør som nyuddannet jobsøgende, så er Kamilla og René enige om, at det for mange kræver hårdt arbejde at få sit første job.

Personlighedstest

I Danmark anslås det, at op mod 70 % af private og offentlige virksomheder anvender personlighedstest, når de skal rekruttere nye medarbejdere. Men bidrager den slags test egentlig med noget?

Er du først og fremmest udadvendt og impulsiv? Eller er du mere indadvendt og omhyggelig? Det kan en personlighedstest vise, i hvert fald hvis man spørger Anne Lund fra AL Rekruttering:

”Der er ingen tvivl om, at en personlighedstest er et rigtig godt udgangspunkt for en jobsamtale. Den siger noget om, hvordan din personlighed er skruet sammen: Hvad er det, der er særligt ved dig og din måde at arbejde på? Hvorfor skal en virksomhed ansætte dig og ikke den næste kandidat?”

Det er derfor, mener hun, at op mod 70 % af alle virksomheder anvender personlighedstest, når de skal rekruttere. Og det gør de, selvom det er dyrt at få dem lavet. ”De nye forbedrede personlighedstest kan koste mange tusinde kroner,” fortæller hun. ”Så hvis der er mange kandidater til det samme job, så bliver det nogle dyre rekrutteringsprocesser.”

Men måske er de penge givet godt ud. Det mener Anne Lund i hvert fald. Hun mener nemlig, at man spilder mange ressourcer på at ansætte en medarbejder, der alligevel ikke passer til jobbet. Hvis man lykkes med at ansætte den rigtige medarbejder første gang, så er mange penge sparet.

Virker personlighedstest?

Anne Lund medgiver, at selve ordet ’personlighedstest’ er uheldigt. ”Man burde kalde det en personlighedsprofil i stedet. Det er nemlig ikke en eksamen, og der er hverken rigtige eller forkerte svar,” siger hun. ”Det er altså et uheldigt ordvalg, fordi en personlighedstest egentlig ikke er en test. Det er en grundig beskrivelse af en personlighed.”

For Martin Holm, ph.d. i psykologi, er det langt fra det eneste problem ved personlighedstest. Han har kritiseret dem for flere ting: ”Fx er det et problem, at vi mennesker næsten altid forstår spørgsmål på forskellige måder,” begynder han. ”Hvis to kandidater forstår det samme spørgsmål forskelligt, så kan man ikke sammenligne svarene og have tillid til testresultaterne. Og det er jo ellers det, der er meningen.”

Det er Anne Lund delvist enig i, og hun understreger, at det netop er derfor, en personlighedstest ikke kan stå alene: ”Sammen med et CV og en ansøgning danner personlighedstesten et godt udgangspunkt for en grundig jobsamtale. Det er ikke meningen, at man kun skal lave en personlighedstest.”

Alligevel mener Martin Holm ikke, at personlighedstesten er særlig brugbar: ”Vi mennesker forandrer os alt efter den sammenhæng, vi indgår i og også fra dag til dag. Vi kan være udadvendte i én sammenhæng og indadvendte i en anden. Og vi kan være udadvendte den ene dag og indadvendte den næste,” fortæller han.

Anne Lund fastholder dog, at det ofte lykkes for rekrutteringsfirmaerne at finde gode kandidater ved hjælp af personlighedstest: ”I AL Rekruttering har vi hjulpet mange virksomheder med at finde den rigtige medarbejder, og personlighedstest har været en stor hjælp undervejs.”

Martin Holm medgiver, at rekrutteringsvirksomhederne ofte har succes med at finde den helt rigtige kandidat: ”Men det er ikke, fordi personlighedstest virker,” mener han. ”At de ser ud til at virke, skyldes simpelthen, at vi mennesker har en evne til at tilpasse os i en ny kontekst og fx løse nye opgaver i et nyt job og tilpasse os nye rutiner og en anden tone medarbejderne imellem. Det er noget, de fleste kvalificerede og egnede nye medarbejdere lærer hurtigt.”

Alternative test

Anne Lund mener, det ville være svært at undvære personlighedstest: ”Med en god personlighedstest i hånden kan vi stille bedre spørgsmål til jobsamtalen,” siger hun og understreger: ”Person-

lighedstest er et helt centralt redskab i den proces, det er at ansætte en ny medarbejder.”

Men måske er der andre test, som er mere pålidelige. Det mener i hvert fald Martin Holm: ”Hvis man vil teste kandidaternes evner, så er det bedre at lade dem løse konkrete opgaver. De kan eventuelt løse nogle rigtige arbejdsopgaver sammen med nogle, der allerede er ansat i virksomheden. Så kan man se, hvordan de præsterer i praksis,” siger han og fortsætter: ”Den model vil også vise noget om kandidaternes evne til at samarbejde. De skal endda samarbejde i en presset situation.”

Men det vigtigste for Martin Holm er dog, at man ændrer synet på rekruttering. Han mener nemlig ikke, at den perfekte medarbejder findes: ”Den helt rigtige person til et job kan man ikke finde alene ved at udsætte ansøgere for en test. Den gode medarbejder er én, man udvikler i virksomheden,” siger han og tilføjer: ”Og det tager selvfølgelig lang tid. Meget længere tid end det tager at lave en personlighedstest.

Flere arbejder hjemme

At arbejde hjemme kan være både fleksibelt og effektivt. Men erstatter hjemmearbejdspladsen kontoret i stort omfang, kan det (0) ... gå ud over det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Hjemmearbejde er i dag en naturlig del af arbejdslivet i de job, hvor det kan lade sig gøre, og det kan der være flere (1) Arbejdsdagen kan eksempelvis blive mere fokuseret og effektiv. Det gælder særligt for dem, der ofte oplever at blive forstyrret på kontoret. Derhjemme er der tit mere ro til arbejdsopgaverne. (2) ... kan der spares både tid og penge på turen til og fra arbejde.

Udskifter man ofte kontoret med en hjemmearbejdsplads, skal man dog være opmærksom på, at det kræver det rigtige udstyr i hjemmet. Det er det ikke alle, der har, selvom arbejdsgiverne har ansvar for at sikre et godt fysisk arbejdsmiljø derhjemme. Et godt arbejdsmiljø er nemlig en (3) ..., man har som ansat, uanset hvor man har sin arbejdsplads. Morten Skov Christiansen fra Fagbevægelsens Hovedorganisation mener, at det er (4) ..., at mange arbejder mere hjemme uden det rigtige udstyr. Det kan arbejdsgiveren dog let rette op på. Det er ofte ikke så meget, der skal til, for at en arbejdsgiver (5) ... loven om arbejdsmiljø:

”For eksempel er det vigtigt, at alle os, der arbejder foran en computer, får adskilt skærm og tastatur, og at vi har et bord og en stol, der passer i højden. (...) Så undgår vi alle de museskader og spændingshovedpiner, vi ser så mange af,”¹ siger han.

Man skal også huske det psykiske arbejdsmiljø derhjemme. Det kan ske, at grænsen mellem arbejde og fritid forsvinder, når hjem og arbejdsplads ikke er fysisk adskilt. (6) ... kan man komme til at mangle struktur i sin hverdag.

Mange savner også fællesskabet med kollegerne, hvis meget af deres arbejde foregår derhjemme. Det sociale samvær på arbejdspladsen betyder ofte meget, og ensomhed og stress kan derfor være (7) ... meget hjemmearbejde. Det mener Henrik Holdt Larsen fra Copenhagen Business School (CBS). Han mener derfor, at hjemmearbejde kræver en ledelse, der er ekstra opmærksom. Hvis dette er tilfældet, vil han ikke (8) ..., at hjemmearbejde netop kan være godt for medarbejderne:

”Hvis vi udnytter mulighederne, kan hjemmearbejde give større autonomi, spare transporttid, og det kan i visse situationer give en bedre balance mellem arbejdsliv og familielivet,”² siger han.

¹ Politiken, 29/9/20: EU: Vi er mestre i hjemmearbejde, men vi glemmer arbejdsmiljøet (hentet 29/12/20)

² Politiken 13/4/20: Ny undersøgelse: Hver femte chef vil have ansatte til at arbejde mere efter Coronakrisen (hentet 9/8/20)

