

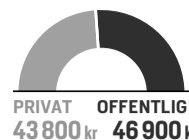
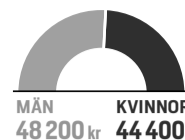
karriär

REDAKTÖRER: Sara Pramsten, 08-452 73 38 • Anna Lundegårdh, 08-452 83 03

snittlön Lednings- och organisationsutvecklare

46 900 kr

Medellön per månad, 2015 (Källa: SCB)



Så vässar du LinkedInprofilen

Dreamworks vd Mats Kullenberg vet hur du optimerar dina chanser att nås av rekryteringsföretagens sökmotorer:

1. Skriv på svenska

"Offentliga sektorn är svensk, vi som rekryterare är svenskar."

2. Proffsigt foto

"En profilbild lockar elva gånger fler besökare."

3. Fila på rubriken

"Vi rekryterare använder algoritmer som letar efter ord som kommunchef, förvaltningschef. Om du i din rubrik bara skriver typ 'Öppen för nya möjligheter' – då kommer söksträngarna inte att hitta dig."

4. Bygg din egen story

"Sammanfattningen säger oss mycket om vad du är för typ av person. En blandning av professionell och personlig information är intressant."

5. Upprepa, upprepa

"Söker du jobb som socialchef är det bra att påpeka det flera gånger. Minst vart tjugonde ord bör vara socialchef."

"Överlag har vi svårt att hitta chefer till offentlig sektor eftersom deras närvaro på LinkedIn ur vårt perspektiv är för låg", säger Mats Kullenberg, vd för rekryteringsföretaget Dreamwork.

Offentliganställda är sällsynta på LinkedIn – inte minst chefer i kommuner och landsting. Och de få som finns där gör tabbar som gör dem svårsökta för rekryteringsfirmorna.

"Kommunala chefer kan bli bättre på att sälja in sig"

De flesta arbetsföra svenskar har i dag sitt cv på nätet. Närmare tre miljoner har lagt upp sina profiler på yrkesnätverket LinkedIn – men bara 10 procent av dem arbetar i den offentliga sektorn.

– Sett till antal anställda borde de vara minst tre gånger så många, säger Mats Kullenberg, vd för bemannings- och rekryteringsföretaget, Dreamwork.

Enligt honom är det ett ständigt problem att hitta kompetenta, erfarna kandidater till chefsposter på den offentliga sidan.

– Absolut, det finns inte tillräckligt många av dem på LinkedIn, som är standardverket för rekrytering i dag, säger han.

Ungefär vart femte av Dreamworks uppdrag kommer från offentlig sektor.

– Men åtskilliga av dem som fak-

tiskt lagt upp LinkedInprofiler och skulle kunna vara intressanta för chefsposter i kommuner och landsting formulerar sig så otydligt att våra algoritmer inte hittar dem, säger Mats Kullenberg.

Konsekvenserna är långtgående, hävdar han. När tusentals tänkbara kandidater inte är digitalt sökbara går lediga tjänster i stor utsträckning till dem som arbetsgivarna redan känner till. Offentliga sektorn går miste om nya talanger, medan talangerna själva går miste om jobberbjudanden och karriärlyft.

– Vill du vinna på Lotto? Om du inte köper någon lottsedel lär du aldrig göra det. Finns du på LinkedIn är du med i lotteriet. Trimmer du sedan din profil efter konstens alla regler kryssar du så att säga fler rader. Sannolikheten för att du ska få ett jobberbjudande ökar.

Så den lilla klick offentliganställda som finslipat sina nätprofiler får fler propåer än andra?

– Definitivt. Det är dem vi hittar.

Alla Linkedins medlemmar söker inte jobb. 20 procent vill enligt Dreamworks vd inte byta arbetsplats. Ytterligare 20 procent letar aktivt ny tjänst, medan resterande 60 procent eventuellt kan tänka sig att byta om förslaget är tillräckligt frestande.

Det är bland dessa 60 procent som rekryteringsfirmorna helst scannar efter möjliga jobbkandidater. Skälet är enkelt: de flesta arbetsgivare föredrar folk som söker sig till snarare än från någonting.

Varför är det så svårt att få just offentliganställda att förstå vikten av att presentera sig på nätet?

– Det gängse tillvägagångssättet när man söker personal i offentlig sektor är fortfarande genom annonser. Kommun A annonserar och

någon i kommun B svarar. Men hela rekryteringsbranschen är digital i dag. Både kommuner, landsting och individer behöver arbeta mer med nya kanaler.

I privat sektor räcker det inte längre att annonsera – man måste aktivt leta upp talangerna. Och snart, säger Mats Kullenberg, blir det likadant på den offentliga sidan. "Mer headhunting och mindre gammaldags", som han uttrycker saken.

Under våren har LinkedIn haft en stark tillströmning av nya medlemmar, även från offentlig sektor. Delvis av uppenbara skäl: de senaste tre åren har antalet offentliganställda enligt Ekonomifakta ökat med 11 procent, drygt dubbla tillväxttakten jämfört med privat sektor. Mats Kullenberg välkomnar trendbrottet.

– Ja, det har varit en drastisk tillväxt av LinkedInprofiler, inte minst

bland lärare och socionomer. En klar förbättring. Men det är fortfarande långt kvar till de 30 procent som borde finnas där, säger han.

Vad beror det ökade intresset på?

– Marknaden har fått en annan rörlighet, främst bland lärare på grund av alla friskolor. Även vårdpersonal har fått en massa privata alternativ. Överallt där personalomsättningen ökar så ökar närvaron på LinkedIn.

Att offentliggöra sig själv, marknadsföra sig själv, har enligt Mats Kullenberg blivit naturligt.

Men på tillräckligt hög chefsnivå, måste jag verkligen synas på LinkedIn? Jag kanske hellre vill bli headhuntad av mina kompisar ...

– I så fall tillhör du garanterat ett utdöende släkte. Om några år är du borta.

ANNA LUNDEGÅRDH
al@dagenssamhalle.se

EXECUTIVE SEARCH – INTERIM MANAGEMENT – 2nd OPINIONS

SOURCE

För samhällsnyttiga organisationer

www.source-executive.se

INTERIM MANAGEMENT INOM OFFENTLIG SEKTOR

Har ni behov av interimistiskt ledarskap till er verksamhet – vi har konsulterna som kan politiskt styrd verksamhet!

Läs mer på www.source-executive.se eller kontakta Ulrica Pantzar på 0703-44 44 67.