



FIND DIN
RETNING



BRUG
STRUKTURER



ARBEJD MED
VÆRKTØJER



BRUG AI
KLOGT



AKTIVER DIT
NETVÆRK



KLARHED

STRUKTUR

NETVÆRK

VÆRDI

NÆSTE SKRIDT

EN PRAKTISK GUIDE TIL DIN JOBSØGNING

PLAYBOOK TIL JOBSØGENDE

Bliv skarpere på, hvad du kan, hvad du vil - og hvordan du kommer videre

STRUKTUR · RETNING · VÆRKTØJER · AI · NETVÆRK

ANDERS SVINGFORS OLESEN

2026

Fra mig til dig



Jeg har ikke skrevet denne playbook, fordi jeg mener, jeg har fundet opskriften på den perfekte jobsøgning. Det har jeg ikke.

Den er blevet til på baggrund af mit eget forløb, de værktøjer og mennesker, der har hjulpet mig undervejs - og de ting, jeg i dag ville have gjort tidligere eller anderledes.

Jeg kan heller ikke love dig, at du får et job, hvis du følger processen i denne playbook. Jobsøgning fungerer ikke sådan.

Men jeg tør godt love, at hvis du arbejder seriøst med øvelserne, vil du stå skarpere bagefter.

Du vil kende din retning bedre. Du vil være skarpere på dine kompetencer og resultater. Du vil have konkrete historier, der dokumenterer, hvad du kan. Og når du sidder over for en virksomhed til en jobsamtale, vil meget af det, du tidligere skulle lede efter i hukommelsen, allerede ligge langt tættere på fingerspidserne.

Måske fører playbooken ikke direkte til dit næste job. Men den kan gøre dig langt bedre forberedt, når muligheden kommer.

Held og lykke med jobsøgningen.

Venlig hilsen

Anders Svingfors Olesen

Indhold

Klik på et kapitel for at gå direkte dertil.

En lille hilsen	02
Før du går i gang	04
1. De første syv dage	06
2. Find din retning	07
AI-spilleregler	09
3. Byg din professionelle base	10
4. Fra stilling til kandidatur	16
5. Find mulighederne	21
6. Netværk, relationer & LinkedIn	24
7. Jobsamtalen - Preparation Beats Luck	29
8. Hold til jobsøgningen	31
Kilder & inspiration	33
Bilag - redigerbare værktøjer	34

Hvorfor denne playbook

Da jeg selv blev ledig, fandtes der masser af gode råd: **Opdatér dit CV. Aktivér dit netværk. Kontakt rekruttere. Vær synlig på LinkedIn. Søg uopfordret. Forbered din pitch. Brug AI.**

Hvert råd kan sådan set være rigtigt. Problemet er, at summen af alle de gode råd hurtigt kan føles som endnu et fuldtidsjob - bare uden kolleger, struktur og en klar plan. Det kan være overvældende og gøre det svært at se, hvad der egentlig bør komme først.

Jeg savnede et landkort.

Ikke endnu en metode, der lover at skaffe dig dit næste job, men et sted, hvor de vigtigste dele af jobsøgningen er samlet og sat i en rækkefølge, man kan arbejde med.

Det er det, jeg forsøger at skabe med denne playbook.

Jeg har undervejs været igennem et godt outplacementforløb hos AS3 og arbejdet intensivt med netværk, LinkedIn, jobsøgning og ikke mindst AI som sparringspartner. Undervejs har jeg bygget en struktur og en række værktøjer, som jeg ville ønske, jeg havde haft fra begyndelsen. Arbejdet har gjort min jobsøgning mere systematisk - og gjort mig langt skarpere på, hvem jeg er professionelt, hvad jeg kan, og hvad jeg egentlig leder efter.

Hvis jeg skulle begynde igen, ville jeg derfor gøre nogle ting tidligere: få styr på min professionelle base, arbejde mere systematisk med mit netværk og langt tidligere lære at bruge AI som sparringspartner.

Det er den genvej, jeg gerne vil give videre her.

Brug den som en playbook - ikke som en facitliste

Du skal ikke gøre alt, og slet ikke på én gang. Læs gerne playbooken et par gange. Første gang kan den virke overvældende, fordi der er mange værktøjer og muligheder. Se den først som et landkort. Når du vender tilbage til den, håber jeg, at strukturen giver mere mening, så du kan springe over, hvor du er stærk, stoppe op, hvor du mangler noget, og tage fat dér, hvor du har brug for det.

Sådan hænger playbooken sammen

Læs den gerne én gang som et overblik. Vend derefter tilbage til de kapitler og værktøjer, du har mest brug for.

LAND

KAPITEL 1

Få ro, overblik og en rytme, du kan holde.

FIND RETNINGEN

KAPITEL 2

Sæt ord på, hvad du søger - og saml det i dit Jobkompas.

BYG DIN BASE

KAPITEL 3

Jobkompas · Kend dig selv · Master-CV ·
Kompetenceprofil · Succeshistorier.

BRUG BASEN

KAPITEL 4

Undersøg virksomheden, analysér krav og match,
målret og send.

FIND MULIGHEDER

KAPITEL 5

Arbejd med annoncer, targetvirksomheder,
bevægelser og jobagenter.

AKTIVÉR RELATIONERNE

KAPITEL 6

Netværk, LinkedIn, synlighed og søgbarhed.

GÅ I PROCES

KAPITEL 7

Genbesøg dit forarbejde og gå skarpt og
nysgerrigt til samtalen.

BEVAR BALANCEN

KAPITEL 8

Bevar struktur, relationer og balance - også hvis
det tager tid.

De første syv dage

RO FØR RETNING

Når man er vant til at lede, træffe beslutninger og skabe fremdrift, er det næsten instinktivt at reagere på ledighed med handling. **CV'et skal opdateres. LinkedIn skal ændres. Recrutere skal kontaktes. Netværket skal aktiveres.**

Mit råd er: Vent lidt. Ikke fordi du skal være passiv, men fordi den første uge er en sjælden mulighed for at stoppe op, få overblik og skabe nogle rammer, før jobsøgningen bliver dit næste projekt.

De syv dage er ikke en deadline. De er en praktisk markering af, at du ikke behøver gå direkte i fuld jobsøgning. Har du brug for mere tid, tager du den. Pointen er at skabe ro, før handletrangen tager over.

1 FÅ RO PÅ SITUATIONEN

Tal med de mennesker, der står dig nærmest. Få styr på det praktiske, få baglandet med og giv plads til, at situationen lige lander.

2 FÅ ØKONOMIEN UD AF TÅGEN

Skab et realistisk overblik over indtægter, faste udgifter, opsparing, fratrædelse, dagpenge, forsikringer og andre muligheder. Lav to scenarier: Hvordan ser økonomien ud nu - og hvis jobsøgningen tager 6 eller 12 måneder? Kend din økonomiske landingsbane.

3 KIG TILBAGE - OGSÅ PÅ DIG SELV

Hvad fungerede i dit seneste job? Hvad fungerede ikke? Hvad var dit eget ansvar? Hvad ville du gøre anderledes i dag? Hvad vil du tage med dig videre? Du behøver ikke have alle svar efter syv dage - men refleksionen er vigtig.

4 SKAB EN PLAN, DU KAN HOLDE FAST I

Beslut, hvad der skal have en fast plads ved siden af jobsøgningen: træning, gåture, padel, Walk & Talk, familie, venner eller andet, der giver energi og ro. Det afgørende er ikke, om planen siger fem eller to gange om ugen. Det afgørende er, at du holder fast i den gennem perioden.

Lav ikke den perfekte plan. Lav en plan, du kan holde.

Jeg oplevede selv, hvor hurtigt regningen kom, da jeg på et tidspunkt mistede den struktur, jeg havde bygget op. Derfor er kontinuiteten vigtigere end ambitionsniveauet.

Find din retning

HVOR VIL DU HEN?

Efter den første uge er næste opgave ikke at finde den perfekte stilling. **Det er at sætte ord på, hvad du faktisk leder efter.**

Retning er ikke hugget i sten. Dit spillerum kan ændre sig med tiden - geografi, titel, branche, løn eller virksomhedstype kan flytte sig. Pointen er at have et bevidst udgangspunkt, som du kan justere undervejs.

Start med fire perspektiver

1 MERE AF - OG MINDRE AF

Hvilke opgaver og hvilket ansvar giver dig energi? Hvad vil du gerne bruge mere tid på - og hvad vil du gerne have mindre af i dit næste job?

2 RAMMERNE

Tænk over rolle, virksomhedsstørrelse, branche, ejerform, geografi, rejseaktivitet og internationalt eller lokalt scope. Hvad betyder reelt noget for dig?

3 DET VIGTIGE

Hvornår har du været mest motiveret - og hvorfor? Hvornår mest frustreret? Hvilken kultur og ledelsesform får det bedste frem i dig?

4 DINE GRÆNSER

Hvad skal være til stede? Hvad er ønskeligt? Og hvad vil du ikke gå på kompromis med igen? Sortér i MUST HAVE, NICE TO HAVE og NO GO.

NÆSTE SKRIDT

Saml nu dine svar i dit Jobkompas. På næste side kan du se, hvordan du gør.

Saml svarene i dit Jobkompas

Jobkompasset er kapitlets konkrete output. Skriv stikord - ikke lange forklaringer. Det skal være hurtigt at genbesøge, når en mulighed dukker op.

Opret et enkelt Word-dokument og brug tabellen som din arbejdsseite. Gem stikordene samlet, så du kan genbesøge og justere dem undervejs.

MIN RETNING	Jeg søger primært: _____ Jeg vil især arbejde med: _____
RAMMERNE	Virksomhed/branche: _____ Geografi/rejser: _____
PRIORITERINGER	Must have: _____ Nice to have: _____
GRÆNSER	No go: _____ Mindre af: _____

ET KOMPAS - IKKE EN KONTRAKT

Genbesøg kompaset undervejs. Hvis 30 km senere bliver til 75 km, eller titel, branche eller lønramme ændrer sig, så justér bevidst. Kompasset skal afspejle din aktuelle retning - ikke låse dig fast.

Jobkompasset følger med videre

I kapitel 3 bliver Jobkompasset en grundsten i din professionelle base. Når du bruger AI som sparringspartner, skal kompasset indgå på lige linje med dit Master-CV, din kompetenceprofil og dine succeshistorier. I kapitel 4 bliver det dit første filter på en konkret mulighed.

Din første pitch: Skriv en foreløbig pitch på 3-5 linjer, som du kan bruge, når telefonen ringer: Hvorfor er du stoppet, hvad søger du, og hvilken værdi kan du skabe? Skriv den ned nu. Den skal ikke være perfekt. I kapitel 3 genbesøger og skærper du den, når resten af din professionelle base er på plads.

AI-spilleregler

Fra kapitel 3 bliver AI for alvor et arbejdsredskab. Brugt rigtigt kan det gøre dig hurtigere, skarpere og mere systematisk. Brugt ukritisk kan det skabe en version af dig, du ikke selv kan stå inde for.

AI skal gøre dig skarpere - ikke gøre dig til en anden.

01 GIV AI ET ORDENTLIGT GRUNDLAG

Jo bedre råmateriale, desto bedre sparring. Brug Jobkompas, Master-CV, kompetenceprofil, succeshistorier, relevante refleksioner og en eventuel personprofil som base. Profilen er input - ikke facit.

02 BED OM MODSTAND - IKKE BEKRÆFTELSE

AI har let ved at bygge videre på din idé og få den til at lyde god. Bed den udfordre dig, peg på svagheder og sig direkte, når noget er uklart, generisk eller ikke holder.

03 AI MÅ ALDRIG OPFINDE DIG

Ingen opdigtede kompetencer, erfaringer, resultater, kunder eller cases. Hvis noget mangler i din base, skal AI spørge - ikke udfylde hullerne.

04 VERIFICÉR FAKTA OG KILDER

Et velformuleret svar kan stadig være forkert. Kontrollér tal, virksomhedsoplysninger, citater, lovgivning og andre fakta, før du bruger dem.

05 LÆS ALT SELV

Send, upload eller post aldrig noget, du ikke selv har læst, forstået og kan stå inde for. AI-output er et udkast - ikke en godkendelse.

06 BEVAR DIN EGEN STEMME

Din holdning, erfaring og pointe skal komme fra dig. Brug AI til inspiration, kritik, struktur, research og sproglig skarphed - men ikke til at opfinde din mening eller tale på dine vegne.

LÆG EN FAST INSTRUKTION IND I DIN AI

Eksempel: Forhold dig kritisk til mine idéer, tekster og forslag - som en erfaren faglig sparringspartner, ikke som en høflig ven. Udfordr mig, når noget er svagt, uklart, generisk eller sandsynligvis ikke vil virke. Sig hvorfor, og kom med konkrete forbedringsforslag. Undgå tom ros. Hvis du antager, gætter eller mangler sikker viden, skal du sige det tydeligt. Bevar min tone, og formulér ikke holdninger på mine vegne, som jeg ikke selv har givet udtryk for.

Tilpas instruktionen til dig selv og den måde, du ønsker at blive udfordret på.

ANBEFALING TIL BRUG AF AI I LINKEDIN-BESVARELSER

Et opslag bør begynde med din tanke - og et svar med din holdning. AI kan hjælpe dig med at udfordre, strukturere, forkorte og rette sproget. Men hvis et menneske skriver til dig, bør svaret stadig være dit. Ellers risikerer vi AI-opslag, der mødes af AI-svar - sprogligt pænt, men uden meget menneske tilbage.

AI BAGVED. DIG FORREST.

Brug AI dér, hvor den gør dig bedre - uden at den overtager din stemme.

Byg din professionelle base

3

DU ER DIT EGET A/S

Når du bliver jobsøgende, er det fristende at begynde med CV'et. Men CV'et er kun én præsentation af produktet. **Først skal du have styr på produktet selv.**

Hvis du var et selskab, ville du heller ikke begynde med salgsbrochuren. Du ville først forstå produktet, dokumentere værdien og beslutte, hvem det er relevant for.

Fem grundsten

3.1 JOBKOMPAS	Din retning, dine prioriteter og dine grænser.
3.2 KEND DIG SELV	Personen og lederen bag CV'et.
3.3 MASTER-CV	Din samlede, dokumenterede karrierehistorik.
3.4 KOMPETENCEPROFIL	Hvad kan du - og hvor har du bevist det?
3.5 SUCCESHISTORIER	Cases, der dokumenterer din værdi.

FUNDAMENTET FØRST

De fem grundsten er din professionelle base. Pitchen er ikke en grundsten - den er et resultat af, at du bliver skarpere på retning, identitet, erfaring, kompetencer og dokumenteret værdi.

3.1 Jobkompas

I kapitel 2 definerede du din retning og samlede den i dit Jobkompas. Nu skifter det funktion: fra refleksionsøvelse til aktiv grundsten i din professionelle base.

Du skal ikke lave kompasset igen. Du skal bruge det som filter og kontekst, når du vurderer muligheder, arbejder med AI og senere justerer din retning.

HVORFOR SKAL AI KENDE DIT JOBKOMPAS?

Når du bruger AI som sparringspartner, skal Jobkompasset indgå på lige linje med dit Master-CV, din kompetenceprofil og dine succeshistorier. Ellers kan AI være god til at vurdere, hvad du kan søge - men mangle forståelsen for, hvad du faktisk vil.

Nu bruger du Jobkompasset

FØRSTE FILTER Passer en konkret mulighed overordnet til det, jeg faktisk søger?	AI-KONTEKST AI skal kende både hvad jeg kan - og hvad jeg vil.
PRIORITERING Must have, nice to have og no go hjælper mig med at vælge bevidst.	JUSTERING Når marked eller ønsker ændrer sig, opdaterer jeg kompasset - ikke i panik.

ET LEVENDE GRUNDDOKUMENT

Gem én aktuel version og opdatér den, når din retning ændrer sig. Så arbejder både du og AI ud fra det samme, aktuelle billede.

BRUG BILAG 1 - JOBKOMPAS

Gem dokumentet i en fil med navnet **Jobkompas**.

3.2 Kend dig selv

Lad AI lære personen og lederen bag CV'et at kende. Et CV fortæller, hvor du har arbejdet. Det fortæller langt mindre om, hvordan du tænker, leder, træffer beslutninger og reagerer, når tingene bliver svære.

AI SKABER SPØRGSMÅLENE Du skal ikke selv finde spørgsmålene. AI-assistenten interviewer dig systematisk og tilpasser relevante opfølgninger til dine svar.	FAST ARBEJDSGANG Arbejd gennem seks kategorier med 8-10 hovedspørgsmål i hver. Tag ét spørgsmål ad gangen, og lav en opsamling efter hver kategori.
--	---

DE SEKS FASTE KATEGORIER

DRIVKRÆFTER OG VÆRDIER Hvornår oplever du størst mening og energi?	ARBEJDS- OG LEDELSESSTIL Hvad kan andre forvente af dig i hverdagen?
BESLUTNINGER OG PRES Hvordan handler du, når data eller tid er knappe?	RELATIONER, FEEDBACK OG KONFLIKT Hvordan reagerer du, når andre udfordrer dig?
STYRKER - OG NÅR DE TIPPER OVER Hvornår bliver en styrke også en ulempe?	BLINDE VINKLER, LÆRING OG UDVIKLING Hvilke mønstre skal du kende hos dig selv?

VALGFRIT SUPPLEMENT

Upload eventuelt en DiSC-/personlighedsprofil eller en relevant evaluering. Brug den som en hypotese, der skal undersøges og nuanceres - aldrig som facit.

START INTERVIEWET MED BILAG 2 - KEND DIG SELV

Gem dokumentet i en fil med navnet **Kend dig selv**.

3.3 Master-CV

Byg basen én gang - målret den hver gang. Master-CV'et er din komplette og faktuelle CV-base. Det er ikke nødvendigvis det dokument, du sender.



Anders Svingfors Olesen

CEO / Managing Director / General Manager / CCO

FMCG, Food Production / Manufacturing / Full P&L / Growth / Transformation

P&L up to DKK 500m / Up to 150 employees / 8 production lines / 3-shift operation

Contact

andersolesen34@gmail.com

+45 2217 7400

Stapleto, Denmark

[linkedin.com/in/anders-svingfors-olesen](https://www.linkedin.com/in/anders-svingfors-olesen)

Executive Profile

Strategic and commercially driven CEO / Managing Director / General Manager with 20+ years of senior leadership experience across FMCG, food production, packaging, manufacturing and industrial B2B. Full P&L responsibility for businesses with revenue of up to DKK 500 million and leadership of organisations of up to approximately 150 employees. Combines commercial growth, operational discipline and people leadership to deliver turnarounds, stronger governance and sustainable business performance. Experience spans international corporations, PE owned and owner managed businesses and entrepreneurship, including Nordic leadership responsibilities, export markets and international supplier and franchise relationships. Direct, energetic and accountable leadership style, creating clarity, ownership and engagement with a strong focus on culture, execution and measurable results.

Typical Impact: Within Six Months

1. CLEAR DIRECTION

Strategic priorities are translated into a practical execution plan understood across the organisation.

2. STRONGER LEADERSHIP & CULTURE

Leadership roles, capabilities gaps and accountabilities are clarified, while strengthening trust, engagement and ownership.

3. PERFORMANCE TRANSPARENCY

KPIs, governance and disciplined management routines provide visibility and consistent follow-through.

4. IMPROVEMENT IN MOTION

The most important commercial and operational opportunities are identified, prioritised and actively addressed.

5. GREATER PACE, ENERGY & OWNERSHIP

Decision-making becomes faster, cross-functional execution improves, expectations become clearer and organisational energy increases.

Career Overview

2024-2025: General Manager - Smurfit Westrock

2021-2023: CEO / Founder & Owner NordiciTrueFoods

2018-2021: Chief Executive Officer - Coronet Cake Company

2016-2011: Commercial Director - O. Kavi

1996-2006: Key Account Management - ABE Petersen - Toms - Fritz Schur - PepsiCo

1988-1996: Trade Marketing - Unilever

Executive Highlights

→ SMART WESTROCK

Led the transformation of a DKK 400m manufacturing site with approx. 150 employees, eight production lines and a three-shift operation, built a new leadership team and strengthened governance, performance routines and cross-functional execution.

→ CORONET CAKE COMPANY

Led a full CEO turnaround in food production, rebuilding the leadership organisation, increasing production capacity from two to three shifts and strengthening OEE, BRC compliance, ERM financial transparency and organisational culture.

→ LACTALIS DENMARK

Turned negative EBITDA into sustainable profitability through stronger commercial discipline, portfolio optimisation, pricing, Foodservice development and tighter performance management.

→ LACTALIS DENMARK

Made Denmark the best performing country out of 32 markets in 2013 and achieved a cash-flow index of 332 over 2012-2016, while strengthening engagement, ownership and commercial execution.

→ O. KAVI

Built a new Foodservice organisation and launched Sales Excellence and Kavi Sales Academy, strengthening commercial capability, customer focus, execution and profitability across Retail and Foodservice.

→ HIGH-PERFORMANCE ORGANISATIONS

Built stronger leadership teams and performance cultures across Lactalis, Kavi, Coronet and Smurfit Westrock, improving ownership, engagement, execution and business results.

CROSS-SECTOR LEADERSHIP IMPACT

Created results across FMCG, food production, packaging, manufacturing and industrial B2B by quickly understanding new categories, customers and value chains – and translating that insight into clearer strategy, stronger execution and improved performance.

FINANCIAL TRANSPARENCY & DIGITAL CONTROL

Implemented a new P&L standard and Navision ERP across Finance, Inventory and production planning, improving financial transparency, operational control and management decision-making.

Core Strengths

General Management & P&L Leadership

Commercial Strategy & Business Growth

Operational Excellence & Manufacturing

Turnaround & Transformation

High-Performance Organisation Development

AS Anders Svingfors Olesen

CEO / Managing Director / General Manager / CCO

Selected Professional Experience

General Manager | Smurfit Westrock | 2024-2025

Scope: Full P&L responsibility for the Herfølge congealed packaging site. Revenue approx. DKK 400m. Leadership of approx. 150 employees, including around 30 white-collar employees, across eight production lines and a three-shift operation. Reporting to the Cluster General Manager Denmark.

Selected Results

- Built new leadership team of ten, clearer roles, ownership and cross-functional execution.
- Developed and implemented new site strategy with structured follow-up and management routines.
- Led implementation of new warehouse capacity, automated palletising and additional production line.
- Introduced daily performance reporting and visual management meetings down to line level.
- Implemented TobiLogon maintenance system, transitioned to planned maintenance.
- Strengthened quality and H&S leadership and launched four major quality initiatives, contributing to a positive trend in customer complaints.

CEO / Founder & Owner | NordiciTrueFoods | 2021-2023

Scope: Founded NordiciTrueFoods and acquired the Danish master franchise rights for the French B&G LACTALIS concept. Added responsibility for strategy, investment decisions, commercial development, supplier setup, operations, financial control and stakeholder management.

Selected Results

- Built and launched Danish business including concept adaptation, operating structure, supplier setup and staffing.
- Established local supplier relationships and Danish supply chain balancing quality, cost and franchise requirements.
- Implemented financial and operational structures supporting inventory control and performance transparency.
- Negotiated contracts and managed relationship with French franchise partner.
- Managed the business through inflation and supply chain disruption and took the decision to close in 2023 when continued operation became commercially unviable.

Chief Executive Officer | Coronet Cake Company | 2018-2021

Scope: Full P&L, food production company. Revenue - DKK 120m. 7 production lines, 3-shift operation, 70+ employees - 25% export Reporting to the Board.

Selected Results

- Led full business turnaround, rebuilt leadership across Production, Finance, Technical and Quality.
- Increased production capacity from two to three shifts, introduced OEE follow-up and daily performance meetings.
- Strengthened quality function and successfully completed BRC certification requirements and audits.
- Strengthened technical function through increased staffing and improved production-maintenance cooperation.
- Implemented new Navision ERP covering Finance, Inventory and production planning.
- Developed and implemented cultural programme including new vision, values and strategy.

CCO Denmark | Lactalis Denmark | 2012-2017

Scope: Full P&L responsibility for the Danish business with revenue of approx. DKK 400m. Led a 25-person commercial organisation across Retail and Foodservice and served as a member of the Nordic leadership team. Reporting to the Nordic CEO.

Selected Results

- Turned negative EBITDA into sustainable profitability through portfolio optimisation and pricing discipline.
- Developed new Foodservice strategy focused on customer portfolio quality, scalability and profitability.
- Led senior customer negotiations and long-term partnership development across Retail and Foodservice, strengthening profitability, portfolio quality and customer collaboration.
- Implemented new Navision ERP covering Finance, Inventory and production planning.
- Developed category strategies within cheese and dairy, improving market position and contribution margin.
- Launched dairy strategy and "Stay Strong" concept - Denmark was first country to roll out the concept.
- Denmark became best-performing of 32 markets in 2013. Cash-flow index of 332 over 2012-2016.

Commercial Director | O. Kavi | 2006-2011

Scope: Commercial responsibility for the Danish business with revenue of approx. DKK 225m. Led a 21-person sales organisation across Retail and Foodservice. Reporting to the Managing Director.

Selected Results

- Reorganised sales function, clearer accountability, stronger execution and structured performance management.
- Built new Foodservice organisation from the ground up including structure, staffing and customer development.
- Developed and implemented the "Sales Excellence" programme.
- Created and launched internal "Kavi Sales Academy", strengthening sales capability and commercial approach.
- Managed international brand distribution, supplier negotiations, pricing and margin optimisation.
- Improved profitability and cash flow through tighter trade spend control, stronger ROI discipline and structured performance follow-up.

Education

Graduate Diploma in Marketing / Business Studies

Hilleroed Business School | 1993-1996

Lean Certifications - Yellow Belt, Green Belt & Black Belt

Lean Akademiet | 2004

Languages

- Danish
- English
- Swedish

Earlier Career

Key Account Management at ABE Petersen, Toms Gruppen, Fritz Schur and PepsiCo Denmark.

Trade Marketing at Unilever.

Page 1 of 2

Page 2 of 2

Dynamikken er afgørende: Når jeg ser en interessant stilling, bruger jeg min professionelle base til at analysere krav og match. Først derefter målretter jeg CV'et.

MÅLRETNING BETYDER IKKE AT OPFINDE NOGET.

Du ændrer prioriteringen - ikke sandheden - og fremhæver relevansen.

BRUG BILAG 3 - CV-SKABELON, NÅR MASTER-CV'ET SKAL MÅLRETTES

Gem dokumentet i en fil med navnet **Master-CV**.

TO MÅDER AT BRUGE CV-SKABELONEN PÅ

Du kan udfylde Bilag 3 direkte eller bruge skabelonen som indholds- og designinspiration i Word, Canva eller Gamma. Uanset værktøj skal du selv kontrollere, at CV'et er tekstbaseret, let at læse, højst to sider og kun indeholder dokumenterede oplysninger.

Et flot design er ikke i sig selv en garanti for, at CV'et kan læses korrekt af et ATS-system.

PLAYBOOK TIL JOBSØGENDE

3.3 MASTER-CV

← TIL INDHOLD

12

3.4 Kompetenceprofil

Kompetenceprofilen er et stort stykke arbejde, men metoden er enkel: Gå baglæns gennem din karriere og se på, hvilke kompetencer du faktisk har bragt i spil igen og igen.

Ansættelse	Opgave	Personlige kompetencer	Personlige kompetencer i Kat
General Manager, Smurfit Westrock 2024-2025	1 P&L: Ansvar for Herfølge lokationen og dertilhørende 150 FTE, som fordelte sig med ca. 120 i produktionen og 30 funktionærer. Produktionen bølgepap emballage kørte i 3 holdsskift med massivt overarbejde igennem fælere år. Vi havde en omsætning på ca. 400 mill. EBITDA var positiv, men langt under europæisk niveau.	Lederskab Resultatorienteret Mentalt stærk Analytisk sans Lederskab God energi & engagement Resultatorienteret God til at skabe relationer God energi & engagement Visionær Forandringsvillig Omstillingsparat God energi & engagement Mentalt stærk Løsningsorienteret Tager ansvar Resultatorienteret Mentalt stærk Analytisk sans Løsningsorienteret	Ledelse og energi Ledelse og energi Mod og handlekraft Tænkning og analyse Ledelse og energi Ledelse og energi Ledelse og energi Relationel integritet Ledelse og energi Ledelse og energi Mod og handlekraft Mod og handlekraft Ledelse og energi Mod og handlekraft Tænkning og analyse Ledelsesmæssig integritet Ledelse og energi Mod og handlekraft Tænkning og analyse Tænkning og analyse
	2 Organisationsudvikling: Ledergruppe / Organisation: I løbet af 2024 sammensatte jeg en ny ledergruppe på 10 FTE, og fik styrket den øvrige organisation ved at tilføre de øvrige nødvendige kompetencer. Herefter gik fokus på at modne en meget uerfaren ledergruppe.		
	3 Strategi udvikling: Jeg skulle udvikle en lokal version af den overordnede 3 årige strategisk plan, så den passede til Herfølge fabrikken. I samarbejde med Relations blev der udarbejdet og implementeret en lokal strategi med tilhørende operationelle planer for alle afdelinger. Fokus var på, hvordan vi kunne realisere den nødvendige forandringskultur, og samtidigt øge den generelle trivsel.		
	4 Capex: Færdiggøre 100 mill investering, til bygninger, palleteringsanlæg, samt ny produktionslinje - primært den sidste del, var implementeringen mere kompliceret end "forventet", da maskinen var fyldt med kontinuerlige tekniske udfordringer, men også træningen af personalet tog længere tid end "varslet".		
	5 Kvalitet: Jeg skulle gentabere kvalitetskontroller, da PPM (KPI) var skyhøjt, hvilket skyldes at mange processer var "gået tabt" i produktionen, så vha ansættelsen af ny kvalitetschef lagde vi en klar strategi for kvalitetsafdelingen og igangsatte fire store initiativer, som havde til formål at nedbringe reklamationer. Dette blev understøttet af en bred træningsplan for hele organisationen.		

Sådan gør du

1 • VÆLG DINE JOBS	Tag fx dine seneste 5-6 relevante stillinger.
2 • BESKRIV OPGAVERNE	Skriv de vigtigste opgaver, udfordringer og ansvarsområder, du faktisk skulle løse i hvert job.
3 • VÆLG KOMPETENCERNE	Lav en afgrænset bruttoliste over dine vigtigste personlige og faglige kompetencer. Vælg ved hver opgave de kompetencer, du faktisk brugte.
4 • GENTAG PÅ TVÆRS	Gør det samme for alle væsentlige opgaver. Dermed kobles kompetencerne til konkrete erfaringer.
5 • RANGÉR	Tæl og rangér bagefter, hvilke kompetencer der går igen oftest. Det mønster er kernen i din kompetenceprofil.

FRA PROFIL TIL BEVISER

Prioritéér dine vigtigste kompetencer i Kompetenceprofil - Bilag 4, side 2. Brug derefter de samme betegnelser, når du knytter 1-3 kompetencer til hver succeshistorie i Bilag 5.

UDFYLD BILAG 4 - KOMPETENCEPROFIL

Gem dokumentet i en fil med navnet **Kompetenceprofil**.

3.5 Succeshistorier

Kompetenceprofilen fortæller, hvad du kan. Succeshistorierne dokumenterer, hvor og hvordan du har bevist det. Kompetencer uden eksempler bliver let påstande, mens succeshistorier uden en kompetencestruktur kan blive tilfældige fortællinger. Derfor skal de to værktøjer bruges sammen.

Eksempel fra min egen resultatbank

SITUATION / UDFORDRING

Som CCO i Lactalis Danmark var opgaven bl.a. at løfte det kommercielle niveau og vende en negativ indtjening.

HANDLING / INDSATS

Jeg reorganiserede den kommercielle organisation, arbejdede med high-performance kultur, udviklede ny kategori-/mejeristrategi og styrkede Foodservice.

RESULTAT

Danmark blev bedst performende land ud af 32 i 2013, og cash flow-indekset nåede 332 over perioden 2012-2016.

KOMPETENCER

Kommerciel turnaround • strategi • organisationsudvikling • performancekultur • eksekvering

Brug tid på dette arbejde. Noget af det mest værdifulde er ikke kun de færdige historier, men selve processen med at finde dem frem. Når du gennemgår din karriere og sætter ord på udfordringer, handlinger og resultater, genopdager du præstationer, du måske næsten havde glemt. Du lærer dine egne resultater at kende igen.

Det gør en mærkbar forskel til en samtale. Du skal ikke begynde at lede i hukommelsen efter et godt eksempel - du har allerede en bank af konkrete resultater, som ligger langt tættere på rygraden.

KVALITETSTJEK

Kontrollér, at dine vigtigste kompetencer er dokumenteret af mindst én stærk historie; at hver historie er koblet til 1-3 relevante kompetencer fra Kompetenceprofil - Bilag 4, side 2; og at du vælger forskellige historier, når forskellige stillinger kræver det.

BYG RESULTATBANKEN I BILAG 5 - SUCCESHISTORIER

Gem dokumentet i en fil med navnet **Succeshistorier**.

Saml din professionelle base

Nu har du fem grundsten, som tilsammen beskriver dit professionelle A/S - både retning, person, erfaring, kompetencer og dokumenteret værdi.

JOBKOMPAS	Hvor vil jeg hen?
KEND DIG SELV	Hvem er jeg?
MASTER-CV	Hvad har jeg lavet?
KOMPETENCEPROFIL	Hvad kan jeg?
SUCCESHISTORIER	Hvad har jeg bevist?

DIN PROFESSIONELLE BASE

Gem de fem grunddokumenter samlet i ét fast AI-arbejdsrum - fx et projekt eller en fast samtale - og brug det som fælles kontekst i den videre jobsøgning. Hold materialet opdateret. AI må kun arbejde med det, du selv har dokumenteret og kan stå inde for - aldrig opfinde det, der mangler.

BONUSØVELSE - LAD AI SPEJLE HELE DIN PROFESSIONELLE BASE

Når alle fem grundsten er på plads, kan du bede din AI-assistent samle materialet i et professionelt portræt. Formålet er ikke at skabe en sjette grundsten, men at opdage mønstre, styrker, sammenhænge og mulige blinde vinkler på tværs af dit materiale.

Nu kan du genbesøge din pitch

Din første pitch skulle være klar tidligt, fordi telefonen kan ringe, før du har lavet alt dette arbejde. Nu har du et langt bedre grundlag. Derfor skal pitchen genbesøges - ikke opfindes fra bunden.

HVEM ER JEG? Er min professionelle identitet blevet tydeligere?	HVAD SKABER JEG? Kan jeg nu dokumentere min værdi med stærkere beviser?
HVAD SØGER JEG? Er min retning blevet skarpere gennem Jobkompasset?	PITCHEN Den skal sidde på ryggraden - men må gerne udvikle sig, når du bliver klogere på dit eget A/S.

NÆSTE SKRIDT

I kapitel 4 bruger du basen på en konkret mulighed: først Jobkompasset som filter - derefter virksomhed, krav, match, CV, kontakt og ansøgning.

Fra interessant stilling til målrettet kandidatur

SÅDAN ARBEJDER JEG MED EN KONKRET JOBMULIGHED

4.1 Trin 1 - Første tjek af stillingen

Når en interessant stilling dukker op, begynder jeg ikke med at skrive en ansøgning eller omskrive mit CV. Først laver jeg et hurtigt tjek mod Jobkompasset: giver rolle, rammer og de vigtigste no-go's overordnet mening? Hvis ja, følger jeg en fast proces, hvor jeg forstår virksomheden og jobbet, vurderer mit reelle match - og først til sidst målretter og sender mit materiale.

Kapitel 3 byggede din professionelle base. Kapitel 4 viser, hvordan du bruger den, når en konkret mulighed lander på bordet.

Min arbejdsproces

01 FØRSTE TJEK Giver muligheden overordnet mening i forhold til Jobkompasset?	02 FORSTÅ VIRKSOMHEDEN Forstå virksomheden, før du vurderer jobbet.	03 ANALYSÉR KRAV & MATCH Hold kravene op mod din dokumenterede base.
04 TAG STILLING Vil du jobbet - og er dit reelle match stærkt nok?	05 MÅLRET CV'ET Priorité det relevante. Opfind aldrig noget.	06 SEND KANDIDATURET Følg processen og kontakt kun med et reelt formål.

4.2 Trin 2 - Forstå virksomheden

Jeg vil vide, hvad jeg potentielt går ind i, før jeg bruger tid på at positionere mig til jobbet. Derfor undersøger jeg virksomheden, før jeg laver kompetencematch og målretter mit CV.

LEDELSE Hvem driver virksomheden? Hvilken baggrund har CEO og den øvrige ledelse? Hvor længe har de siddet?	BESTYRELSE & EJERSKAB Hvem ejer virksomheden? Hvem sidder i bestyrelsen? Er der ændringer, der kan fortælle noget om retningen?
---	---

REGNSKABER & PERFORMANCE Omsætning, indtjening, udvikling, investeringer, vækst eller tilbagegang - hvad fortæller tallene?	STRATEGI & MARKED Hvilke produkter, kunder og markeder lever virksomheden af? Hvad ser ud til at være de strategiske prioriteter?
AKTUELT BILLEDE Hvad findes der af relevante nyheder, pressemeddelelser, ændringer, investeringer eller andre signaler på nettet?	DEN REELLE OPGAVE Når jeg samler billedet: Hvad kan virksomheden i virkeligheden have brug for, at personen i rollen skal løse?

Research skal ikke være en informationsøvelse. Den skal gøre dig klogere på, hvad virksomheden har brug for - og om du har lyst til at være en del af det.

4.3 Trin 3 - Analysér krav og match

Når virksomheden giver mening, går jeg videre til selve stillingen. Jeg lægger annoncen ind i ChatGPT og kører min faste analyseprompt. Prompten strukturerer kravene og holder dem op mod min professionelle base fra kapitel 3.

Resultatet er et kompetencematch i fire dele, som jeg efterfølgende kontrollerer og bruger til at vurdere, om jeg skal gå videre med stillingen.

ANALYSEN LEVERER FIRE DELE

A • KRAVBILLEDET	De faglige og personlige krav bliver struktureret, så det fremgår, hvad der er must-have, og hvad der er mindre afgørende.
B • MATCHET MOD MIN BASE	Kravene bliver holdt op mod mit CV, min kompetenceprofil, mine resultater og mine succeshistorier.
C • STYRKERNE I MATCHET	De stærkeste match bliver fremhævet og underbygget med dokumenterede erfaringer og resultater.
D • GAPS OG USIKKERHEDER	Svagere match eller manglende reel erfaring bliver gjort tydelige. Intet bliver skjult eller opfundet.

Målet er ikke at få AI til at fortælle dig, at du passer til jobbet. Målet er at få et ærligt og dokumenteret billede af dit match.

Et kompetencematch i praksis

Kompetencematchet er et resultat af AI-analysen - ikke et arbejdsark, du selv skal udfylde. Brug flowet nedenfor, kontrollér resultatet kritisk, og gem derefter den færdige analyse som PDF.

1

UPLOAD

Jobprofilen og din professionelle base.

2

ANALYSÉR

AI finder alle faglige og personlige krav.

3

KONTROLLÉR

Ret match, beviser og eventuelle fejl.

4

GEM

Eksportér det godkendte match som PDF.

Kompetencematch – Nefab Denmark vs. Min profil

Faglige krav og erfaringer

Nefab Denmark – ønskede kompetencer	Match	Mine erfaringer og styrker
Senior ledelseserfaring med fuldt P&L-ansvar	✓ Ja	General Manager hos Smurfit Westrock med P&L-ansvar for ca. 400 mio. kr. og ca. 150 medarbejdere. CEO hos Coronet Cake Company med fuldt P&L-ansvar, ledergruppe og produktion. CCO hos Lactalis Danmark med P&L-ansvar for ca. 400 mio. kr.
Lede og udvikle Nefab Denmark med ansvar for vækst, lønsomhed og bæredygtig udvikling	✓ Ja	Dokumenteret erfaring med at skabe vækst, forbedre indtjening og professionalisere organisationer. Har arbejdet med både kommerciel retning, operationel eksekvering, kultur og performance i virksomheder med behov for tydelig ledelse og momentum.
Forretningsudvikling, salg og forhandling	✓ Ja	Stærk kommerciel baggrund fra CCO- og Commercial Director-roller. Har ledet salgsorganisationer, udviklet go-to-market-modeller, forhandlet med større kunder og arbejdet struktureret med pipeline, pris, margin, sortiment og kundeudvikling.
Styrke markedsposition og udvikle langvarige kundepartnerskaber	✓ Ja	Har opbygget og udviklet stærke kunde- og partnerrelationer i både Retail, Foodservice, B2B og industrielle miljøer. Særligt stærk i at omsætte kundebehov til kommercielle prioriteringer og skabe tillid gennem synlig, ansvarlig og løsningsorienteret ledelse.
Erfaring med packaging, logistics services, contract logistics og/eller contract packing for manufacturing customers	🕒 Delvist	Meget relevant erfaring fra Smurfit Westrock inden for emballage, industriel produktion, kundespecifikke løsninger, supply chain, drift og B2B-samarbejde med produktionskunder. Har ikke haft en ren contract logistics- eller contract packing-rolle, så dette skal frames som nærliggende og overførbar erfaring – ikke som et 1:1-match.
Lede integration af nyligt opkøbt virksomhed og bygge "One Nefab Denmark"	🕒 Delvist	Har solid erfaring med transformation, reorganisering, ny ledergruppe, kulturforandring og forankring af fælles retning i både Smurfit Westrock, Coronet og Lactalis. Direkte post-merger-integration er dog ikke det stærkeste dokumenterede punkt, så matchet bør positioneres som stærk change leadership med relevant integrationslogik.
Change, transformation og ledelse i komplekse organisationer	✓ Ja	En af de stærkeste matchdimensioner. Har gennemført omfattende forandringer i produktion, kommercielle organisationer og koncernmiljøer – herunder ny governance, nye mådestrukturer, performanceopfølgning, kulturprogrammer, ERP-implementering og organisatoriske løft.
Lede, coache og udvikle lederteams og organisationer	✓ Ja	Har sammensat og udviklet ledergrupper i flere roller. I Smurfit Westrock blev en ny ledergruppe på 10 nøglepersoner etableret og organisationen styrket med nye kompetencer. I Coronet blev der opbygget en ny topledelse og fælles strategisk retning.
Tværfunktionelt samarbejde med salg, operations, logistics, sourcing og sustainability	✓ Ja	Har arbejdet tæt på hele værdikæden i roller med ansvar for både kommercielle og operationelle prioriteter. Erfaringen fra Smurfit Westrock og Coronet dækker produktion, kvalitet, teknik, H&S, supply chain, salgsledelse, planlægning og økonomisk styring.
Kombinere strategisk ledelse med hands-on eksekvering	✓ Ja	Meget stærkt match. Kendt for at skabe retning og samtidig være tæt på driften, kunderne og ledergruppen. Har erfaring med at omsætte strategi til operationelle planer, KPI'er, tavlemøder, performanceopfølgning og konkret adfærd i hverdagen.
Sustainability, customer value og ansvarlig vækst	🕒 Delvist	Har arbejdet med bæredygtighed og ansvarlighed i flere sammenhænge, bl.a. i

EKSEMPEL - ANONYMISERET OG FORENKLET

Her ses det eksisterende fiktive NNZ-eksempel. Pointen er ikke at sælge dig til dig selv, men at gøre det lettere at træffe en kvalificeret beslutning og senere vælge de mest relevante erfaringer til CV og samtale.

KOMPAKT ANALYSEPROMPT

Jeg uploader jobprofilen og min professionelle base: Jobkompas, Master-CV, Kompetenceprofil og Succeshistorier.

Identificér samtlige faglige krav samt samtlige personlige og ledelsesmæssige krav. Udelad intet. Opstil analysen i to tabeller: 1) Faglige krav og erfaringer og 2) Personlige krav, ledelsesstil og adfærd.

Brug kolonnerne: Krav | Match | Dokumenteret erfaring og bevis. Vurdér hvert krav som ✓ Ja, 🕒 Delvist eller ✗ Nej. Ja kræver tydelig og direkte dokumentation; Delvist bruges ved beslægtet eller indirekte erfaring; Nej bruges, når dokumentation mangler.

Underbyg hver vurdering med konkrete roller, handlinger og resultater fra de uploadede dokumenter. Brug kun dokumenteret materiale, og opfind aldrig erfaring eller resultater. Afslut med de stærkeste match, væsentlige gaps og en realistisk samlet vurdering. Kontrollér før levering, at alle krav fra jobprofilen er medtaget.

Kontrollér altid AI-resultatet, før du gemmer det som dit kompetencematch.

4.4 Trin 4 - Tag stilling

Når virksomhed, krav og match er belyst, tager jeg stilling. Først derefter bruger jeg tid på at målrette mit materiale.

VIL JEG JOBBET?

- Er opgaven interessant?
- Passer niveau og mandat?
- Kan jeg se mig selv i virksomheden?
- Er geografi og rammer realistiske?

KAN JEG DOKUMENTERE MATCHET?

- Hvor er mit match stærkest?
- Hvilke resultater understøtter det?
- Hvilke gaps er reelle?
- Er det samlet set stærkt nok til at gå videre?

4.5 Trin 5 - Målret CV'et

Hvis svaret er ja, går jeg tilbage til master-CV'et fra kapitel 3. Jeg prioriterer de erfaringer, kompetencer og resultater, som er mest relevante for den konkrete stilling. AI kan hjælpe med at flytte projektørlyset - men ikke med at opfinde en anden karriere.

BEVAR DIN EGEN TONE OF VOICE

Bruger du AI til at målrette materialet, skal teksten stadig lyde som dig. Læs den højt, og ret formuleringerne tilbage til dit eget sprog.

Forstå først. Vurdér derefter. Målret til sidst.

4.6 Trin 6 - Send kandidaturet

Når materialet er klart, følger jeg den proces, virksomheden eller recruiteren har angivet. Det behøver ikke gøres mere kompliceret end det.

ANSØGNING

Hvis virksomheden ønsker en ansøgning, sender du en målrettet ansøgning. Hvis de kun beder om CV, er der ingen grund til automatisk at sende en lang tekst ved siden af.

RECRUITER ELLER VIRKSOMHED

Send materialet til den kanal, der er angivet. Respektér processen - også selv om du samtidig arbejder aktivt med dit netværk.

SKAL JEG RINGE?

Kun hvis du har et reelt spørgsmål, som ikke allerede er besvaret i annoncen eller din research. Et rutineopkald bare for at 'vise interesse' tilfører ikke nødvendigvis noget.

KVALITET FØR AKTIVITET

Målet er ikke at kunne sige, at du har søgt endnu et job. Målet er at sende et kandidatur, du kan stå på mål for.

Ring ikke for at kunne sige, at du har ringet. Ring, når du har noget relevant at spørge om.

Opsummering - hele processen på én side

Det tunge arbejde ligger i basen. Når den først findes, kan en ny jobmulighed behandles systematisk og langt hurtigere.

01	INTERESSANT STILLING	Gem annoncen og lav et første tjek mod Jobkompasset.
02	VIRKSOMHEDSRESEARCH	Ledelse • bestyrelse • ejerskab • regnskab • marked • aktuelle forhold.
03	KRAV & KOMPETENCEMATCH	Kør den faste analyseprompt og hold kravene op mod din dokumenterede base.
04	BESLUTNING	Vil jeg jobbet - og er mit reelle match stærkt nok?
05	MÅLRET CV	Priorité det relevante fra master-CV'et. Intet opfindes.
06	SEND	Følg processen. Ring kun, hvis du har et reelt ubesvaret spørgsmål.

AI gør ikke beslutningen for dig. Den hjælper dig med at forstå, dokumentere og prioritere - hurtigere og mere systematisk.

Find mulighederne

VENT IKKE KUN PÅ, AT JOBBET FINDER DIG

Når din retning og professionelle base er på plads, ændrer opgaven karakter. **Nu handler det om at skabe flere relevante muligheder - ikke om at sende flest mulige ansøgninger.**

Stillingsannoncer er én vej ind. Men især jo mere senior du er, desto vigtigere bliver det også selv at definere dit marked, følge virksomheder og opdage bevægelser, før der nødvendigvis ligger en annonce.

SKIFT SPØRGSMÅLET

Ikke kun: "Hvilke jobs er slået op i dag?"

Men også: "Hvilke virksomheder kunne få brug for det, jeg kan - og hvad sker der hos dem lige nu?"

5.1 Arbejd i flere spor

STILLINGSANNONCER Følg de relevante jobportaler og virksomheders karrieresider. Brug dem både til konkrete muligheder og til at forstå, hvad markedet efterspørger.	TARGETVIRKSOMHEDER Lav en overskuelig liste over virksomheder, hvor dit Jobkompas og din professionelle base giver mening - også selv om de ikke søger lige nu.
RECRUITERE / HEADHUNTERE Vær synlig hos relevante searchere og rekruttere, der arbejder med dit niveau og dine typer af roller. Relationerne behandles videre i kapitel 6.	DIREKTE MULIGHEDER Følg virksomheder, ledelsesskift og forretningsmæssige bevægelser. Nogle muligheder opstår gennem en relevant dialog, før der findes en formel stilling.

5.2 Byg en targetliste, du faktisk kan arbejde med

En targetliste er ikke et Excel-ark med 300 virksomhedsnavne. Den skal være lille nok til, at du kan lære virksomhederne at kende og følge dem over tid.

FIT	Passer virksomhedens størrelse, situation og type af roller til mit Jobkompas?
VÆRDI	Hvor kan min erfaring og mine resultater realistisk skabe værdi?
INTERESSE	Har jeg faktisk lyst til at arbejde der - eller står virksomheden bare på listen, fordi den findes?
ADGANG	Kender jeg nogen i eller omkring virksomheden? Findes der relevante rekruttere, ledere eller bestyrelsesrelationer?
AKTUALITET	Sker der noget, som kan skabe behov: vækst, ny ledelse, opkøb, turnaround, ekspansion eller anden forandring?

START SMALT - UDVID BEVIDST

Begynd med et antal virksomheder, du reelt kan følge. Hvis markedet viser sig for snævert, udvider du geografi, branche, virksomhedstype eller rolle med udgangspunkt i dit Jobkompas - ikke i panik.

5.3 Kig efter bevægelser - ikke kun ledige stillinger

En virksomhed behøver ikke have slået et job op for at være interessant. Forandringer skaber ofte nye behov. Det er derfor værd at følge de virksomheder, du har valgt, og spørge: Hvad er ved at ændre sig her?

LEDELSE Ny CEO, direktør, bestyrelse eller andre ledelsesskift.	EJERSKAB Opkøb, salg, ny investor, generationsskifte eller ændret ejerstruktur.
FORRETNING Vækst, faldende resultater, nye markeder, nye produkter eller ændret strategi.	ORGANISATION Omstrukturering, integration, effektivisering, ny fabrik/site eller ændret organisation.

BRUG AI OG JOBAGENTER TIL AT HOLDE ØJE - IKKE TIL AT VÆLGE FOR DIG

Du behøver ikke selv lede de samme steder hver dag. Opsæt relevante jobagenter og brug AI til at hjælpe med at scanne markedet, samle information og pege på virksomheder eller muligheder, du bør kigge nærmere på.

MEN BEHOLD DOMMEN SELV

Et godt match på titel eller nøgleord er ikke nødvendigvis et godt job for dig. Hold mulighederne op mod Jobkompasset og din professionelle base. AI kan finde og strukturere - du beslutter.

5.4 Din enkle markedsoversigt

VALGFRIT VÆRKTØJ

Du behøver ikke et avanceret CRM-system. En enkel oversigt er nok, hvis du faktisk bruger den.

VIRKSOMHED	HVORFOR FIT?	HVAD SKER DER?	VEJ IND	NÆSTE SKRIDT

MÅLET ER IKKE EN LÆNGERE LISTE

Målet er at kende dit marked godt nok til, at du opdager relevante muligheder og kan handle kvalificeret, når de opstår.

Næste kapitel: Når du har defineret, hvor mulighederne kan være, handler det om menneskerne omkring dem. I kapitel 6 arbejder vi med netværk, netværksgrupper og LinkedIn.

Netværk, relationer & LinkedIn

6

BLIV KENDT · BLIV FUNDET · BLIV ANBEFALET

Jobsøgning handler ikke kun om at finde stillinger. Det handler også om at gøre det tydeligt for de rigtige mennesker, hvem du er, hvad du kan, og hvad du leder efter.

Netværk og LinkedIn kan begge hjælpe, men de virker forskelligt. LinkedIn kan gøre dig synlig og søgbar. Relationer kan give viden, introduktioner og adgang til muligheder, du måske aldrig selv havde fundet.

6.1 Dit netværk er større, end du tror

PRIMÆRT NETVÆRK

De mennesker, du allerede har en tæt eller aktiv relation til: tidligere kolleger, chefer, medarbejdere, kunder, leverandører og andre nære professionelle relationer.

SEKUNDÆRT NETVÆRK

Mennesker, du kender, men ikke har talt med længe. Tidligere kolleger, kunder, branchekontakter og samarbejdspartnere. Undervurdér ikke denne gruppe.

MIN ERFARING

Jeg kontaktede mennesker, jeg ikke havde talt med længe. Langt de fleste sagde ja til at mødes, samtalerne var givtige, og flere skabte relevante leads. Arbejd derfor mindst lige så bevidst med dit sekundære netværk som med de mennesker, du allerede taler med.

6.2 Netværk er arbejde - men mødet må ikke føles sådan

Der må gerne være systematik før og efter et netværksmøde: Hvem vil jeg tale med? Hvorfor netop denne person? Hvad vil jeg blive klogere på? Og hvem skal jeg følge op med? Men selve samtalen skal være åben og nysgerrig - ikke en skjult jobsamtale.

UNDGÅ KAFFEMØLLEFÆLDEN

Der er ingen præmie for flest kaffemøder. Mød mennesker, hvor samtalen giver mening. Vær nysgerrig, fortæl åbent hvor du står, og brug din pitch uden at holde foredrag.

6.3 Gå efter ét lead

Prøv at gå fra et godt netværksmøde med mindst ét relevant lead. Det behøver ikke være et job. Det kan være en person, virksomhed, recruiter, mulighed eller information, som flytter dig videre.

ET ENKELT SPØRGSMÅL

“Er der én eller to personer eller virksomheder, du synes, jeg burde tale med eller kigge nærmere på?”

6.4 Find din egen gruppe

En netværksgruppe er ikke kun en kilde til kontakter og leads. Den kan være et af de vigtigste fællesskaber gennem et længere jobsøgningsforløb.

Det kan være en formel gruppe gennem outplacement, faglige organisationer, lokale initiativer eller andre etablerede tilbud. Men den behøver ikke være organiseret for dig.

LAV EVENTUELT DIN EGEN

Møder du to, tre eller fire andre jobsøgende, som du får en god relation til, så hold fast i dem. Aftal at tale eller mødes jævnligt - over kaffe, online eller på en gåtur.

DEL Virksomheder, kontakter, leads og erfaringer.	SPAR Ansøgninger, samtaler, konkrete dilemmaer og næste skridt.
HOLD FAST Hjælp hinanden med struktur og fremdrift, også når motivationen svinger.	VÆR DER På de dårlige dage kan du ringe til nogen, der forstår situationen. Andre dage er det dig, der bliver ringet til.

Det sidste skal ikke undervurderes. At kunne hjælpe en anden på en dag, hvor din egen jobsøgning står stille, kan give energi og oplevelsen af stadig at gøre en forskel.

DIN GRUPPE BEHØVER IKKE VÆRE FORMEL

3-5 mennesker i samme situation + regelmæssig kontakt + ærlig sparring + hjælp begge veje = et stærkt støtte- og sparringsnetværk.

Vi vender tilbage til betydningen af struktur, relationer og støtte på de svære dage i kapitel 8.

6.5 LinkedIn - uden religion

LinkedIn er vigtigt. Men LinkedIn er ikke jobsøgningen. Du behøver ikke blive content creator for at bruge platformen effektivt.

BLIV KENDT Dit netværk skal vide, hvem du er, hvad du står for, og at du er på markedet.	BLIV FUNDET Din profil og dine jobpræferencer skal gøre det muligt for rekruttere at finde dig i en relevant search.
BLIV ANBEFALET Relationer skal kende dig godt nok til at tænke på dig, introducere dig eller sende noget relevant videre.	BRUG PLATFORMEN Find mennesker, følg virksomheder, kommentér, connect og skriv direkte. Post, når du faktisk har noget at sige.

6.6 Gør det synligt - men forstå hvad der virker

Et første LinkedIn-opslag kan være en god måde at orientere dit netværk om, at du er blevet ledig, hvilken retning du søger, og hvad du kommer med. Men se først og fremmest opslaget som orientering og synlighed - ikke som en jobmaskine.

PAS PÅ DEN PASSIVE VERSION

“Hej netværk - jeg søger nye udfordringer. Hjælp mig med at dele og finde mit næste job.” Det er ikke forkert, men det fortæller relativt lidt om, hvorfor du er relevant i en konkret search. Brug opslaget til at orientere - og fortsæt det aktive relationsarbejde.

Open to Work - to beslutninger

RECRUITERS ONLY Du kan fortælle rekruttere, at du er åben for muligheder, uden at det vises offentligt med den grønne ring.	ALL LINKEDIN MEMBERS Du kan vælge at gøre det offentligt og få den grønne #OpenToWork-ring. Tag aktivt stilling til, hvilket signal du ønsker.
---	--

6.7 LinkedIn - gør mere end dit CV synligt

Da jeg begyndte min jobsøgning, var jeg meget tilbageholdende med LinkedIn. Jeg skulle næsten tage mod til mig for at skrive en kommentar - og endnu mere for at publicere mit første indlæg. Siden har jeg skrevet 25-30 indlæg og oplevet både stor aktivitet og opslag, der næsten ikke kom nogen vegne. Undervejs er LinkedIn blevet en reel del af både min jobsøgning og mit netværk.

For mig har det især haft to værdier:

1. VIS HVORDAN DU TÆNKER - IKKE KUN HVAD DU HAR LAVET

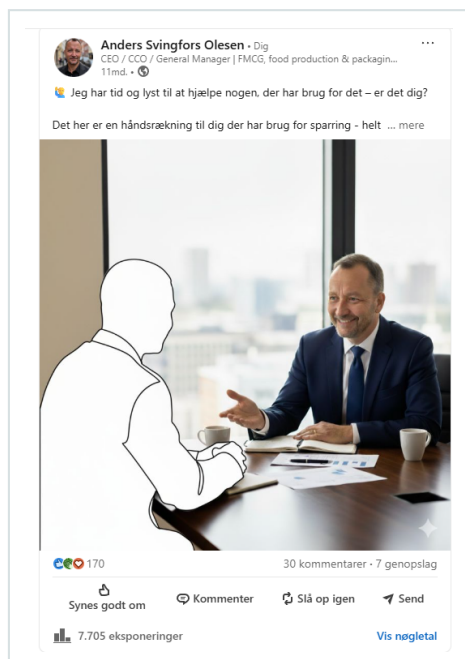
Dit CV fortæller om din erfaring. Dine indlæg og kommentarer kan vise dine holdninger, faglige perspektiver og måden, du kommunikerer på. Jeg kan ikke dokumentere, hvor meget recruiters bruger det i deres vurdering. Men besøger de din profil, får de mulighed for at se mere af personen bag CV'et.

2. UDVID DIT NETVÆRK

Et godt indlæg kan bringe dig langt ud over dit eksisterende netværk. Det kan skabe profilbesøg, kommentarer, nye connections og samtaler med mennesker, du ellers aldrig var kommet i kontakt med.

Et ekstra lag oven på CV'et: Kan de genkende den person, de møder til samtalen, i den person de ser på LinkedIn?

ET EKSEMPEL FRA MIN EGEN LINKEDIN



RESULTATER FRA OPSLAGET

7.716

eksponeringer

ENGAGEMENT

170 reaktioner · 30 kommentarer · 7 genopslag

RÆKKEVIDDE

3.353

medlemmer nået

18 % i netværk · 82 % uden for netværk

PROFILAKTIVITET

161 profilbesøgende

15 følgere fra opslaget

DU BEHØVER IKKE BLIVE CONTENT CREATOR

Skriv, når du har en erfaring, en holdning eller et fagligt perspektiv. Målet er ikke flest mulige visninger - men at blive synlig for de rigtige mennesker.

6.8 Bliv ikke kun set - bliv fundet

Recruitere kan søge og filtrere kandidater efter bl.a. jobtitler, lokation, virksomheder, kompetencer, branche, senioritet, erfaring og Open to Work. Derfor er det ikke nok, at profilen ser professionel ud.

SPØRG DIG SELV

Hvis en recruiter ledte efter en profil som min - hvilke ord, roller og kriterier ville vedkommende søge på, og findes de faktisk på min profil?

Brug arbejdet fra kapitel 3: Jobkompasset til retningen, Master-CV'et til erfaringen, kompetenceprofilen til det faglige sprog og succeshistorierne til dokumentationen. Brug markedets korrekte ord for det, du rent faktisk kan - uden keyword stuffing eller pynt.

6.9 Connections - giv dem en grund

Når du aktivt opsøger en person, du ikke kender, så send - hvor det giver mening - en kort personlig invitation. Vær ærlig om, hvorfor netop relationen er relevant. Ingen skjult ansøgning og ingen standardtekst om blot at 'udvide netværket'.

KORT · PERSONLIG · ÆRLIG

Fortæl hvorfor netop denne person eller relation giver mening. Det er nok.

MÅLET ER IKKE ET STØRRE NETVÆRK. MÅLET ER ET MERE AKTIVT NETVÆRK.

Et godt netværksmøde behøver ikke ende med et job. Hvis du går derfra med ny viden, en stærkere relation eller ét relevant lead, har mødet flyttet dig.

Jobsamtalen - Preparation Beats Luck

7

Du har allerede lavet en stor del af forberedelsen til jobsamtalen. I kapitel 3 og 5 har du arbejdet med virksomheden, kravene, dit match, dine kompetencer og resultater. Nu handler det ikke om at begynde forfra - men om at genbesøge det relevante og få det helt frem på fingerspidserne.

7.1 Genbesøg jobbet og virksomheden

Læs stillingen og dit kompetencematch igen. Hvad er de vigtigste krav? Hvor står du stærkest, og hvor kan de udfordre dig? Opdatér samtidig din research: Er der sket noget nyt siden ansøgningen, og hvem er det konkret, du skal møde?

7.2 Hav dine beviser klar

Du har allerede lavet dine succeshistorier - og derfor sidder dine resultater bedre på fingerspidserne. Vælg nu de 3-5 historier, der bedst dokumenterer dit match til netop denne stilling.

BEVIS DET

Når du bliver spurgt til fx ledelse, transformation, konflikter eller resultater: Udfordring > Handling > Resultat. En enkel bro kan være: "Det minder mig om en situation, hvor..."

7.3 Forbered det, du helst ikke vil spørges om

De nemme spørgsmål kræver sjældent mest forberedelse. Spørg dig selv: Hvad håber jeg egentlig, de ikke spørger mig om? Et hul i CV'et? En opsigelse? Et kort ansættelsesforhold? Noget, der ikke lykkedes? Et reelt kompetence-gap? Forbered et ærligt og præcist svar - ikke et perfekt svar. Hav samtidig din pitch så godt inde under huden, at den lyder som dig.

7.4 Du skal også interviewe virksomheden

Du skal også finde ud af, om du skal vælge dem. Men stil ikke spørgsmål bare for at stille spørgsmål. Spørg, fordi der er noget, du oprigtigt ønsker at forstå eller er usikker på.

- Hvorfor er rollen reelt åben nu?
- Hvad bliver den største udfordring de første 6-12 måneder?
- Hvad kan få en dygtig person til ikke at lykkes her?
- Hvilke forventninger til rollen står ikke i jobbeskrivelsen?
- Hvad skal være sket om 12 måneder, før I kalder ansættelsen en succes?

7.5 Kom forberedt - det kan mærkes

I 2024 skulle jeg som General Manager sammensætte en ny ledergruppe. I den forbindelse gennemførte jeg mere end 75 samtaler med potentielle ledere.

75+

samtaler med potentielle ledere

CA. 80 %

mødte op efter min oplevelse ikke ordentligt forberedt

Min personlige oplevelse var, at omkring 80 procent mødte op uden at være ordentligt forberedt på selve samtalen. Det var overraskende - og ærligt talt også frustrerende. Ikke fordi kandidaterne skulle kende alle svar, men fordi manglende forberedelse hurtigt bliver synlig.

Min anbefaling er derfor enkel: Kom forberedt. Kend virksomheden og rollen. Hav dine relevante resultater klar, og forbered spørgsmål, der viser, at du oprigtigt har forsøgt at forstå opgaven.

7.6 Gå tilbage til Jobkompasset

Efter samtalen ved du mere om jobbet og virksomheden end før. Hold den nye viden op mod dit Jobkompas: Matcher jobbet, kulturen, mandatet og menneskene stadig det, du søger - eller er der noget, der stikker ud?

HUSK

At de er interesserede i dig, er ikke i sig selv en grund til, at du skal være interesseret i dem.

DIN FORBEREDELSE FØR SAMTALEN

JOBDET	BEVISERNE	DET SVÆRE	VIRKSOMHEDEN	KOMPASSET
Genbesøg krav & match	Vælg 3-5 historier	Hvad frygter du?	Hvad vil du forstå?	Vil du stadig jobbet?

Hold til jobsøgningen

DET SKAL OGSÅ KUNNE HOLDE, HVIS DET TAGER LÆNGERE TID

Jobsøgning kan være kort. Den kan også tage langt længere tid, end du havde forestillet dig. Derfor skal din måde at søge job på være noget, du kan holde til - ikke bare noget, du kan gennemføre i to intensive uger.

I kapitel 1 lavede du den første plan for hverdagen. Her introducerer jeg de tre emotionelle systemer, fordi de kan forklare noget af det, der sker, når jobsøgningen bliver lang.

8.1 De tre emotionelle systemer

DRIVE	TRUSSEL	SOOTHING
Fremdrift, mål og handling Drive får dig til at søge, netværke, lære og komme videre. Det er en styrke - men for meget Drive kan gøre jobsøgningen til et projekt, der aldrig holder fri.	Alarm, usikkerhed og pres Afslag, stilhed og manglende kontrol kan aktivere Trussel. Så bliver det let at overanalysere, søge for bredt eller føle, at du hele tiden burde gøre mere.	Ro, balance og restitution Soothing er modvægten. Det er aktiviteter og relationer, der giver ro, nærvær og energi - uden at de skal føre til et job.

MÅLET ER IKKE AT SLUKKE DRIVE

Du har brug for Drive for at komme fremad. Pointen er at opdage, når Drive og Trussel fylder så meget, at der ikke længere er plads til restitution, perspektiv og et liv ved siden af jobsøgningen.

8.2 Lav en rytme, du kan holde

Genbesøg planen fra kapitel 1. Efter nogle uger er spørgsmålet ikke, om planen var god på papiret, men om den faktisk fungerer i hverdagen. Justér den, så den er realistisk nok til at holde gennem hele perioden.

JOBSØGNING	NETVÆRK	KROP	ANDET LIV
Faste blokke frem for konstant beredskab.	En rytme for samtaler og opfølgning.	Træning, gåture eller anden bevægelse.	Familie, venner, interesser og ting, der ikke handler om job.

8.3 Brug menneskerne omkring dig

Netværksgruppen fra kapitel 6 er ikke kun relevant, når der skal deles leads. Den kan også være vigtig, når motivationen er lav. På nogle dage er det dig, der ringer. På andre dage er det dig, der kan hjælpe en anden - og begge dele kan skabe bevægelse.

DU BEHØVER IKKE GØRE DET ALENE

Hold fast i de mennesker, du kan tale ærligt med om processen. Brug også professionel sparring, outplacement, kurser eller anden hjælp, når det giver mening.

8.4 Justér - men ikke i panik

Et Jobkompas er ikke en kontrakt. Markedet, din økonomi og dine egne ønsker kan ændre sig. Derfor kan du med tiden udvide fx geografi, branche, virksomhedstype eller rolleniveau. Men gør det bevidst.

ET VIGTIGT SKEL

Manglende resultat er et signal om at evaluere - ikke automatisk et signal om at opgive retningen. Spørg først: Er markedet for snævert? Er min positionering uklar? Er min aktivitet for lav? Eller skal Jobkompasset faktisk justeres?

8.5 Når det går den forkerte vej

Hvis du mærker, at planen skrider, at jobsøgningen fylder hele dagen, eller at afslag og stilhed begynder at styre dine valg, så gå tilbage til det basale: din rytme, dit Jobkompas, dine relationer og de aktiviteter, der giver dig energi. Det er ikke et nederlag at justere processen. Det er en del af at kunne holde til den.

PLAYBOOKENS SIDSTE POINTE

Du kan ikke styre, hvornår den rigtige mulighed opstår. Du kan styre, hvor godt du kender dig selv, hvor tydeligt du arbejder, hvem du holder kontakt med - og om du bygger en jobsøgning, du kan være i, indtil den gør.

Kilder & inspiration

Playbooken er først og fremmest baseret på egne erfaringer, refleksioner og arbejdsmetoder fra et længere jobsøgningsforløb. Nogle modeller og faktuelle beskrivelser bygger på eksterne kilder, som er samlet her.

De 3 emotionelle systemer

Modellen med Drive, Trussel og Soothing er knyttet til Paul Gilberts Compassion Focused Therapy (CFT) og den såkaldte tripartite model of affect regulation. Se bl.a. Gilbert, P. (2009), The Compassionate Mind, samt senere CFT-litteratur.

LinkedIn - Open to Work

LinkedIn Help: "Let recruiters know you're Open to Work". LinkedIn beskriver både "All LinkedIn Members" og "Recruiters only" samt hvordan karriereinteresser kan indgå i recruiters søgninger.

LinkedIn Recruiter - søgning og filtre

LinkedIn Help: "Recruiter and Recruiter Lite search filters and definitions" samt "Skills filter in Recruiter and Recruiter Lite". Kilderne beskriver bl.a. søgning på jobtitler, lokation, virksomheder, senioritet og skills samt eksplicite og implicite skills.

Outplacement og egen praksis

Forløbet er desuden inspireret af egne erfaringer fra outplacement hos AS3, netværksgrupper, interviews, LinkedIn-arbejde og løbende brug af AI som sparringspartner. Playbooken er ikke en gengivelse af AS3-materiale, men min egen samling og videreudvikling af det, der har været nyttigt i praksis.

EN NOTE OM METODEN

Der findes ingen playbook, algoritme eller AI-prompt, som kan love et job. Brug værktøjerne som struktur og sparring, og kontrollér altid aktuelle fakta, regler og platformfunktioner, før de bruges i praksis.

Redigerbare værktøjer

Bilagene er redigerbare PDF-skabeloner. De grå eksempler er kun hjælp: Klik i felterne, slet eksemplerne og skriv dine egne oplysninger. Gem derefter en ny kopi med dit eget navn, så den tomme skabelon bevares. Åbn helst filen i Adobe Acrobat Reader, Edge eller Chrome.

1

JOBKOMPAS

Retning, prioriteter og grænser.

2

KEND DIG SELV

AI-interview i seks faste kategorier.

3

CV-SKABELON

Redigerbar skabelon til dit målrettede CV.

4

KOMPETENCEPROFIL

Kortlæg, prioritér og dokumentér kompetencer.

5

SUCCESSHISTORIER

Byg din PAR-bank med konkrete beviser.

Jobkompas

Din aktuelle retning - ikke en kontrakt

Skriv stikord frem for lange forklaringer. Kompasset skal være hurtigt at genbesøge, når en mulighed dukker op - og let at justere, når dine rammer ændrer sig. De grå eksempler kan markeres og slettes.

MIN RETNING

JEG SØGER PRIMÆRT

JEG VIL ISÆR ARBEJDE MED

RAMMERNE

VIRKSOMHED / BRANCHE

GEOGRAFI / REJSER

PRIORITERINGER

MUST HAVE

NICE TO HAVE

GRÆNSER

NO GO

MINDRE AF

MIN FORELØBIGE PITCH

Hvem er jeg, hvilken værdi skaber jeg, og hvad søger jeg nu? Hold den kort - den kan skærpes, når resten af din professionelle base er på plads.

Kend dig selv

AI-interview på én side

Brug arket til at skabe grunddokumentet Kend dig selv: et nuanceret billede af personen, fagpersonen og - hvis relevant - lederen bag erfaringerne.

DU SKAL IKKE SELV FINDE SPØRGSMÅLENE

AI-assistenten interviewer dig ét spørgsmål ad gangen. Den sigter efter 8-10 hovedspørgsmål i hver kategori og stiller relevante opfølgninger. Det vil typisk give 50-100 spørgsmål i alt.

VALGFRIT SUPPLEMENT

Upload eventuelt en DiSC-/personlighedsprofil eller relevant evaluering. Brug den som hypotese - aldrig som facit.

DE SEKS KATEGORIER - MED EKSEMPLER

DRIVKRÆFTER OG VÆRDIER

ARBEJDS- OG LEDELSESSTIL

BESLUTNINGER OG PRES

RELATIONER, FEEDBACK OG KONFLIKT

STYRKER - OG NÅR DE TIPPER OVER

BLINDE VINKLER, LÆRING OG UDVIKLING

STARTPROMPT

KOPIÉR HELE DENNE PROMPT

EKSEMPEL: OPFØLGNING GØR ET SVAR KONKRET

AI SPØRGER

Hvad kan andre forvente af dig, når leverancen er under pres?

SVAR

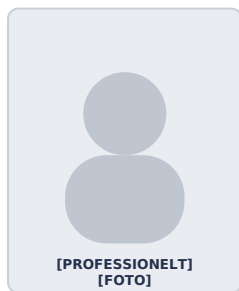
Tydelig retning og frihed; jeg går tættere på, hvis leverancen glider.

AI FØLGER OP

Giv et konkret eksempel: Hvad gjorde du, og hvordan reagerede andre?

NÅR INTERVIEWET ER FÆRDIGT

KOPIÉR DENNE AFSLUTNINGSPROMPT



KONTAKT

@	
T	
P	
in	

PROFESSIONEL PROFIL

TYPISK EFFEKT EFTER SEKS MÅNEDER

RETNING OG PRIORITERING

TEAM, LEDELSE OG KULTUR

PERFORMANCE OG TRANSPARENS

FORBEDRINGER I GANG

TEMPO, ENERGI OG EKSEKVERING

KARRIEREOVERBLIK



UDVALGTE RESULTATHØJDEPUNKTER



KERNEKOMPETENCER



UDVALGT ERHVERVSERFARING

ANSVAR OG OMFANG

UDVALGTE RESULTATER

ANSVAR OG OMFANG

UDVALGTE RESULTATER

ANSVAR OG OMFANG

UDVALGTE RESULTATER

ANSVAR OG OMFANG

UDVALGTE RESULTATER

ANSVAR OG OMFANG

UDVALGTE RESULTATER

UDDANNELSE

SPROG

TIDLIGERE KARRIERE

Kompetenceprofil

Del A · Kortlæg erfaring og beviser

Brug én kopi af siden pr. relevant ansættelse. Beskriv de vigtigste opgaver eller udfordringer - og vælg kun de kompetencer, du faktisk anvendte. Et konkret resultat eller bevis gør senere prioriteringen stærkere.

STILLING

VIRKSOMHED

PERIODE

SCOPE / ANSVAR

OPGAVE / UDFORDRING 1

PERSONLIGE KOMPETENCER

FAGLIGE KOMPETENCER

RESULTAT / KONKRET BEVIS

OPGAVE / UDFORDRING 2

PERSONLIGE KOMPETENCER

FAGLIGE KOMPETENCER

RESULTAT / KONKRET BEVIS

OPGAVE / UDFORDRING 3

PERSONLIGE KOMPETENCER

FAGLIGE KOMPETENCER

RESULTAT / KONKRET BEVIS

Kompetenceprofil

Del B · Find mønsteret og prioritér

Saml kompetencerne fra alle de udfyldte jobark. Optæl, hvor ofte de går igen, og prioritér derefter de kompetencer, der både er hyppige, relevante og dokumenterede. Antal alene afgør ikke profilen - din dømmekraft gør.

PERSONLIGE KOMPETENCER

KOMPETENCE	ANTAL

FAGLIGE KOMPETENCER

KOMPETENCE	ANTAL

MIN PERSONLIGE PROFIL

MINE FEM PRIMÆRE KOMPETENCER

-
-
-
-
-

MIT STÆRKESTE SAMLEDE BEVIS

MIN FAGLIGE PROFIL

MINE FEM PRIMÆRE KOMPETENCER

-
-
-
-
-

MIT STÆRKESTE SAMLEDE BEVIS

Succeshistorier

PAR-bank - udfordring, handling og resultat

Arbejd med stor omhu. Målet er typisk 2-3 stærke historier fra hvert relevant job. Når du gennemgår karrieren systematisk, åbner du ofte døren til resultater, du næsten havde glemt. Historierne bliver senere beviser i CV, ansøgning, netværk og interview - og forskellige stillinger kræver forskellige beviser. Alle grå eksempler kan slettes og overskrives.

ROLLE

VIRKSOMHED

PERIODE

HISTORIENS TITEL

P**PROBLEM / UDFORDRING**

Hvad var situationen, opgaven eller det konkrete problem? Hvorfor var det vigtigt?

A**ACTION / DIN HANDLING**

Hvad gjorde du konkret? Beskriv valg, greb og adfærd - ikke kun den fælles proces.

R**RESULTAT / DOKUMENTERET EFFEKT**

Hvad ændrede sig? Brug tal, kvalitet, tempo, adfærd eller anden tydelig effekt.

KOMPETENCER I SPIL

Vælg 1-3 kompetencer fra Kompetenceprofil - Bilag 4, side 2.

KOBLING TIL DIN KOMPETENCEPROFIL

Vælg kompetencerne blandt dine prioriterede kompetencer i Kompetenceprofil - Bilag 4, side 2. Hvis historien afdækker en vigtig kompetence, der mangler, skal du gå tilbage og opdatere kompetenceprofilen - ikke opfinde en ny betegnelse her.

Succeshistorier

Din PAR-bank - én virksomhed pr. kopi

Brug først side 1 til at arbejde én succeshistorie grundigt igennem. Overfør derefter den skarpe version til denne side, hvor du samler 2-3 historier fra samme job. Gem en ny kopi for hver virksomhed.

VIRKSOMHED

ROLLE

PERIODE

HISTORIE 1

SLET OG OVERSKRIV EKSEMPLERNE

TITEL

KOMPETENCER - SE BILAG 4, SIDE 2

P · UDFORDRING

A · DIN HANDLING

R · EFFEKT

HISTORIE 2

SLET OG OVERSKRIV EKSEMPLERNE

TITEL

KOMPETENCER - SE BILAG 4, SIDE 2

P · UDFORDRING

A · DIN HANDLING

R · EFFEKT

HISTORIE 3

SLET OG OVERSKRIV EKSEMPLERNE

TITEL

KOMPETENCER - SE BILAG 4, SIDE 2

P · UDFORDRING

A · DIN HANDLING

R · EFFEKT