

- Hold øye med jobbhoppere

En ny undersøkelse fra Right Management viser at 44 prosent av rekrutteringsmedarbeidere vegrer seg mot å ansette kandidater som har hyppige jobbskifter bak seg. For å ikke gå glipp av gode kandidater, må norske bedrifter endre sine holdninger, mener Niels Baht i Right Management.

Undersøkelsen viser at nesten halvparten er mindre skeptiske til hyppige jobbskifter hvis jobbene de har hatt, og erfaringen de har bygget opp, er relevant for den aktuelle stillingen.

Flere bytter jobb

At personer skifter jobber stadig hyppigere en er en trend som blir stadig sterkere. Ifølge Manpowers Work Life-undersøkelse om jobbskifte er det stadig flere som planlegger å bytte jobb. I 2011 sier nesten en av fire at de regner med å være mindre enn ett år i sin nåværende jobb, mot bare en av ti for fem år siden. Nær fire av ti regnet med å fortsette mer enn ti år i jobben sin i 2006, mot bare en av ti nå.

Årsakene er mange og sammensatte, men i et arbeidsmarked med stor etterspørsel og hvor arbeidstakere blir stadig mer mobile, er terskelen for å bytte jobb blitt lavere for mange.

– Norske bedrifter må ikke la seg avskrekke av personer som har byttet arbeidsgiver mange ganger. Vi oppfordrer arbeidsgivere til å holde øye med personer som vi omtaler som jobbhopperne. Her finner man gode talenter, og mange av dem er både svært allsidige og tilpasningsdyktige, sier Niels Baht, nordisk sjef for Right Management, som er en del av ManpowerGroup.

Undersøkelsen viser at cirka én av fem av rekrutteringsmedarbeidere ser positivt på yngre arbeidstakere, som er i starten av karrieren og som har byttet jobb ofte. Denne andelen bør øke, ellers risikerer mange å gå glipp av morgendagens talenter.

Ressurssterke

Maalfrid Brath, konsernsjef i ManpowerGroup, deler Niels Bahts syn:

– Jobbhopperne er ofte ressurssterke medarbeidere som er svært ettertraktet hos konkurrerende bedrifter. Vår erfaring er at bedriftene som klarer å holde på talentene, er flinke til å legge til rette og sørge for å gi dem progresjon i deres karriere, sier Maalfrid Brath.

Samtidig vil Maalfrid Brath advare dem som skifter jobb for ofte, og som ikke har en klar tanke om hvordan jobbskiftet skal gjøre dem mer attraktiv i arbeidsmarkedet.

Mangler spisskompetanse

Bedriftenes behov er i stadig endring, og dette vil reflekteres i endringer i arbeidsstokken og hyppigere jobbskifter for mange mennesker. Dette bekreftes av undersøkelsen som viser at 49 prosent av rekrutteringspersonellet forventer økt jobbutskifting i norske bedrifter de

neste fem årene. 25 prosent mener at den vil være stabil og 18 prosent forventer at den synker i denne perioden.

En av utfordringene jobbhopperne kan stå overfor er at de blir oppfattet som generalister. De har opparbeidet seg en bred kunnskaps- og erfaringsbakgrunn, men mange har ikke klart å utvikle tilstrekkelig spisskompetanse.

– Vi tror det blir vanskeligere å finne riktig posisjon til generalistene i 2012 og årene som kommer. I morgendagens arbeidsmarked er det talentene med spisskompetanse som vinner frem. For jobbhopperne vil det være viktig å bygge og synliggjøre sine fortrinn, eller så drukner de fort i mengden av dyktige jobbsøkere, understreker Niels Baht.

Manpowers Work Life-undersøkelse, om jobbskifte	2006	2011
Under 1 år	9	22
1-2 år	12	21
3-4 år	12	17
5-9 år	22	12
Mer enn 10 år	36	9
Ikke sikker	9	19

For ytterligere informasjon, vennligst kontakt:

Janne Kjernlie, salgs og markedsadministrator Right Management:
Mobil: 99 28 59 58, e-post: janne.kjernlie@right.com

Tove Bø Laundal, Informasjonssjef ManpowerGroup.
Mobil: 950 288 04; eller e-post: tove.bo.laundal@manpower.no

Om undersøkelsen "How companies are hiring today" gjennomført av Right Management:

Undersøkelsen er gjennomført i 17 land og har mer enn to tusen respondenter. I Norge er 110 respondenter som hovedsakelig jobber med rekruttering spurt. 49 prosent av respondentene jobber i HR-funksjoner, 25 prosent jobber med ekstern rekruttering, og 26 prosent svarer "annet".

5 TIPS TIL JOBBHOPPERS:

1. **Rød tråd:** Ofte er det mange søker til en stilling, og det kan være begrenset hvor nøye din søknad blir lest. Vær derfor offensiv og vis tydelig den "røde tråden" i både utdanning og arbeidserfaring. Ikke overlatt til de å vurdere hva som er relevant, du må selv forsøke å definere dette.
2. **Tydeliggjør relevans:** Er ikke alle posisjonene du har innehatt åpenbart relevante for stillingen du søker? Sørg for å tydeliggjøre hvilke oppgaver og erfaringer som vil være relevant for den nye stillingen. Bruk gjerne eksempler.
3. **Vis dine styrker:** Legg vekt på hvordan dine jobbskifter har styrket deg, og derfor bør styrke ditt kandidatur til jobben du søker. Har du for eksempel opparbeidet deg en bred erfaring og forståelse som du ikke hadde fått om du hadde hatt færre jobber? Er det andre fordeler ved dine jobbskifter? Hva skiller deg fra en kandidat som har hatt liten jobbvariasjon og få arbeidsgivere?
4. **Forstå arbeidsgiveren:** Det er langt fra alle arbeidsgivere som er skeptiske til jobbhopping, men du må regne med at over halvparten er det. Tenk igjennom hvorvidt din fremtidige arbeidsgiver vil være skeptisk til dette, og eventuelt om det er spesielt kritisk for stillingen du søker.
5. **Forklar motivasjonen:** Du kan bli konfrontert med dine hyppige jobbskifter og årsakene til disse. Vær ærlig i dine svar, og vær tydelig på hva som var din motivasjon for å bytte jobb i de enkelte tilfellene. Var jobbskiftet gjennomtenkt og planlagt fra din side, eller ble det kanskje fremtvunget av din daværende arbeidsgiver? Var det for å oppnå bedre lønn eller avansere i stillingsnivå? Uansett – tenk igjennom ditt svar på forhånd, og snu det til din fordel.