

# ATVINNUMIÐLUN

## & RÁÐGJÖF

**Kynningarblað** Starfsmannaráðgjöf og heildarlausnir, ferilskrá, ráðningar og þjónusta.

## Fagmennska í ráðgjöf, ráðningum og rannsóknum

Intellecta er 12 ára gamalt sjálfstætt þekkingarfyrirtæki með áherslu á þróun og innleiðslu lausna sem skila árangri fyrir viðskiptavinum. Fyrirtækið starfar á þremur meginviðum; rannsóknum, ráðningum og rekstrarráðgjöf. Nú starfa níu einstaklingar sem ráðgjafar hjá fyrirtækinu og búa yfir umfangsmikilli reynslu í ráðgjöf og rekstri.

Fyrirtækið hefur náð góðri fótfestu og byggir starfsemina upp á orðsporinu og árangri þeirra verka sem við vinnum með viðskiptavinum okkar. Verkefni hafa mörg hver verið mjög umfangsmikil og skilað miklum virðisauka fyrir fyrirtæki og stofnanir,“ segir framkvæmdastjóri Intellecta, Þórður S. Óskarsson, sem jafnframt leiðir mannaúdráðgjöf fyrirtækisins.

### Umbótadrifin ráðgjöf

Ráðgjafarþjónusta Intellecta er fjölþætt og snertir á flestum málaflokkum sem tengjast rekstri fyrirtækja og stofnana. Meðal þess helsta má nefna stefnumótun, stjórnskipulag, breytingastjórnun, mannaúdráðgjöf, launaráðgjöf, árangurslaunakerfi og verkefnastjórn. Til að sinna svo breiðum málaflokkum hefur Intellecta á að skipa öflugum hópi ráðgjafa en það er forsenda þess að geta aðstoðað viðskiptavinum sem vilja ná enn meiri árangri í sínum rekstri. „Til þess að geta veitt góða ráðgjöf þurfum við að búa yfir þekkingu og reynslu sem nýtist okkar viðskiptavinum. Metnaður okkar liggur í því að skilja aðstæður og vandamál viðskiptavinarins og geta beitt þekkingunni og reynslunni þannig að lausnin skapi raunverulegt virði fyrir viðskiptavininn. Eins einfalt og þetta hljómar, þá er þetta okkar kjarnastyrkur sem viðskiptavinir okkar segja að aðgreini okkur frá öðrum,“ segir Einar Þór Bjarnason, einn eigenda Intellecta og ráðgjafi.

### Ráðningar stjórnenda

Intellecta býður heildstæða ráðgjöf á sviði mannaúdráðgjöf. Þar mætti nefna uppbyggingu starfsmannasamtala, innleiðingu og framkvæmd frammistöðumats, uppbyggingu árangurslaunakerfa,



Starfsfólk Intellecta býður heildstæða ráðgjöf á sviði mannaúdráðgjöf.

aðstoð við úrlausn ágreiningsmála og aðstoð við stjórnendur vegna uppsagna. Áherslusviðið í ráðningum er lykilstarfsmenn, stjórnendur, háskólamenntaðir sérfræðingar og upplýsingatækni-geirinn í heild sinni. Auk þess hefur viðskiptavinum boðist að Intellecta sjái um ráðningar í öll almenn skrifstofustörf fyrir þá. „Mikil reynsla er innan Intellecta sem nýtist viðskiptavinum í öllum málum sem snúa að ráðningum og öðrum þáttum er tengjast mannaúdráðgjöf fyrirtækja. Mikil áhersla er lögð á faglegt hæfnismat á einstaklingum.

Við erum valkostur þeirra sem kjósa að vanda til verka við ráðningar og ráðningarferlið í heild. Það er aukin og vaxandi krafa um að fagmennska í valferli sé tryggð. Allt okkar starf miðast við að uppfylla ströngustu kröfur í þeim efnum,“ segir Ari Eyberg ráðgjafi. „Flestir eru sammála um að mannaúdráðgjöf sé ein mikilvægasta auðlind fyrirtækja. Hann er uppspretta vaxtar og samkeppnis-yfirburða. Árangursríkar ráðningar byggjast á faglegum vinnubrögðum, skilningi á mannlegri hegðun og notkun viðurkenndra aðferða,“ bætir Helga Rún Runólfssdóttir ráðgjafi við.

### Markvissar rannsóknir

Rannsóknir Intellecta byggja á markvissri nálgun, allt frá mótun rannsóknar til úrvinnslu og framsetningar gagna. Þannig er höfuðáhersla lögð á að niðurstöðurnar séu skýrt framsettar og leiði viðskiptavininn í átt að umbótum. Rannsóknirnar eru ýmist sérsniðnar eða staðlaðar en meðal helstu lausna eru vinnustaðagreiningar, þjónustukannanir, kjarakannanir og stjórnendamat.

„Það birtast reglulega nýjar lausnir hjá okkur og sú sem hefur komið

sterk inn er Stjórnendamælirinn. Stjórnendamælirinn er ný leið við stjórnendamat þar sem áhersla er lögð á þátttöku allra starfsmanna í að meta allan stjórnendahópinn. Um er að ræða hnitmiðaða lausn sem þó gefur glögga yfirsýn yfir stjórnendahópinn og þarfir til umbóta. Þessi lausn varð til í framhaldi af því að viðskiptavinir vildu síður nota hefðbundna 360 gráðu matið og því varð til þessi sérsniðna lausn, sem bætir upp veikleika forverans og hefur því náð góðri fótfestu hjá okkur,“ segir Gísli Árni Gíslason, ráðgjafi.

### Ráðgjöf

Stefnumótun / Stjórnskipulag  
Breytingastjórnun / Stjórnendabjálfun  
Mannaúdráðgjöf / Árangurslaunakerfi  
Verkefnastjórnun

### Ráðningar

Sérfræði- og stjórnendaráðningar  
Stjórnendaleit / Hæfnispróf  
Persónuleikapróf / Starfslýsingar  
Samningagerð / Starfstengd verkefni

### Rannsóknir

Þjónustukannanir / Markaðskannanir  
Vinnustaðagreiningar / Stjórnendamat  
Ferlagreiningar / Kjarakannanir

intellecta

Vits er þörf  
þeim er víða ratar



„Við leggjum mikið upp úr persónulegri þjónustu og erum farin að gjörþekkja mörg fyrirtækin, þarfir þeirra og óskir,“ segir Agla Sigríður Björnsdóttir, ráðningarstjóri Vinna.is.  
MYND/GVA

## Skýr sýn á ráðningar

**Vinna.is** var fyrsta ráðningarþjónustan til að starfa eingöngu á netinu. Stofan einblínir á störf þar sem háskólamenntun er ekki krafist. Eftir að hafa starfað í þrettán ár hefur stofan traust orðspor enda spilar persónuleg þjónusta stórt hlutverk í starfsemi hennar.

Ráðningarstofan Vinna.is hóf starfsemi árið 2000 og hefur sérstaða hennar frá upphafi falist í að sérhæfa sig í ráðningum í störf þar sem háskólamenntun er ekki krafist. Um er að ræða fjölda ólíkra starfa í ólíkum atvinnugreinum en Vinna.is er eina íslenska ráðningarstofan sem hefur haft slíka sérhæfingu. Agla Sigríður Björnsdóttir, ráðningarstjóri Vinna.is, hefur starfað hjá stofunni frá stofnun. „Ég er búin að starfa við ráðningar síðan árið 1997 en þá starfaði ég hjá ráðningarþjónustu Gallup. Árið 1999 sáum við að þörf var á ráðningarþjónustu sem lagði áherslu á þennan markhóp og hóf ég undirbúning að stofnun hennar. Við opnuðum Vinna.is árið 2000 og höfum því starfað óslitið í þrettán ár.“

### Hnitmiðaður markhópur

Vinna.is sérhæfir sig í ráðningum starfsfólks sem starfar við verslun og þjónustu, sölu, útkeyrslu, sölu- og lagerstjórn, bókhald, almenn skrifstofustörf, iðnaðarstörf, verkamannastörf og önnur störf þar sem ekki er krafist háskólamenntunar.

Agla segir aldrei hafa hvarflað að starfsmönnum að einblína á önnur störf. „Þetta er markhópur okkar og við viljum sinna honum vel. Við erum í mjög góðu

sambandi við viðskiptavinum okkar, hvort sem það eru fyrirtækin sem eru að ráða starfsfólk eða umsækjendur um störf.“

Hún segir aðrar stofur sinna ráðningum allt frá framlínufólki og upp í störf forstjóra og því geti verið erfitt að halda fókusi. „Markhópur okkar finnur góðan stað hjá okkur og hefur viðskiptavinum okkar þótt gott að vita af þessum hópi hjá okkur. Við höfum líka mjög góða þekkingu á þessum markaði og vitum hvers konar fólk þarf í hin ólíku störf. Þegar fyrirtæki leggja inn beiðni erum við skjót að setja okkur í spor þeirra og sigta út rétta fólkið.“

### Eingöngu á netinu

Vinna.is var fyrsta ráðningarþjónustan sem starfaði eingöngu á netinu. „Yfirleitt gat fólk komið með ferilskrár í pappírformi til ráðningarstofa en við höfum alla tíð eingöngu verið með skráningu á netinu. Við vorum því frumkvöðlar í þessum vinnubrögðum. Að öðru leyti er ráðningarferlið hefðbundið, við sendum engan frá okkur til fyrirtækja nema að hafa hitt viðkomandi fyrst og tekið í ítarlegt viðtal og gengið úr skugga um áhuga á starfi og fyrirtæki. Viðskiptavinir okkar geta verið vissir um það.“

Þar sem Vinna.is er þekkt á markaðnum og með gott orðspor

á sögn Öglu hefur þeim reynst auðvelt að ná í umsækjendur. „Öll störf sem við vinnum með fara á vefinn okkar. Auk þess höfum við póstlista sem telur um 10.000 manns. Það þýðir að ef við setjum auglýsingu af stað er nokkuð tryggt að stór hópur fólks sjái hana og það skiptir fyrirtækin sem leita heilmiklu máli. Með þessu fáum við inn ferskar umsóknir frá fólki sem hefur áhuga á starfinu og getum unnið hratt og örugglega að ráðningunni.“

### Eftirspurn að aukast

Við mat á umsækjendum vinna starfsmenn Vinna.is út frá starfsgreiningum fyrirtækjanna og miða auglýsinguna út frá henni. „Síðan tókum við viðtöl við umsækjendur, könnuð umsagnir og annað sem tilheyrir hefðbundnu ráðningarferli. Einnig stendur fyrirtækjum til boða áreiðanleika- og áhættumat DSI (e. dependability and safety instrument) frá alþjóðlega prófa-fyrirtækinu SHL. Matið er ætlað til notkunar í forvali (e. pre-screening) við ráðningar í almenn störf og er sértaklega hannað til að spá um framtíðstöðu í framlínustörfum í þjónustu og framleiðslu. Þetta öryggismat var staðlað að íslenskum markaði og byggir á íslenskum viðmiðum. Nokkur fyrirtæki hér á landi hafa



Starfsmenn Vinna.is, Elín Friðjónsdóttir ráðgjafi og Agla Sigríður Björnsdóttir ráðningarstjóri.  
MYND/GVA

tekið þetta í notkun og er þetta hluti af ráðningarferli þeirra.“

Vinna.is er með tryggja og trúa viðskiptavinum að sögn Öglu. „Við leggjum mikið upp úr persónulegri þjónustu og erum farin að gjörþekkja mörg fyrirtækin, þarfir þeirra og óskir. Enda finnst þeim gott að setja þessi mál í hendurnar á okkur því vitum að hverju þau

leita. Þetta er skemmtilegur hópur að vinna með og við erum mjög bjartsýn á framtíðina. Störf í þjónustugeiranum eru að taka vel við sér undanfarið eftir að eftirspurn eftir slíku fólki dróst saman eftir hrun. Við finnum fyrir aukinni eftirspurn og sjáum enga ástæðu til annars en að vera bjartsýn um framhaldið.“

# Ráðning er fjárfesting

Hjá Capacent starfar hópur trausta og reyndra ráðgjafa sem auðvelda fyrirtækjum að finna rétta starfsfólkið.

Flestir sem standa frammi fyrir því að bæta við sig starfsfólki, eða hafa ráðið í stöðugildi sem hafa losnað, gera sér grein fyrir að ráðningar eru langtíma-fjárfesting. Kostnaður við að ráða inn starfsfólk er að miklu leyti fastur en frammi-staða einstaklinga getur verið mjög misjöfn og ólíkar aðstæður henta fólki misvel. Til að manna allar stöður með rétta fólkinu þarf að vanda til verka. Ráðningar eru því vísindi og innsæi í bland,“ segir Gunnar Haugen, framkvæmdastjóri Capacent Ráðninga, en fyrirtækið hefur trausta, áratuga langa reynslu af ráðningum.

„Meðalstarfsaldur ráðgjafa okkar er langur og hjá okkur starfar hópur fólks sem hefur unnið við ráðningar síðan snemma á níunda áratugnum,“ segir Gunnar, sem sjálfur hefur starfað hjá Capacent í þrettán ár.

„Við byrjuðum að vinna á markaði sem leit á ráðningar sem verkefni sem hægt væri að leysa fyrir hádegi á mánudegi. Í dag er notast við vandaðar vinnuáferðir sem tryggja að ávallt sé tekin eins góð ákvörðun og hægt er út frá fyrirliggjandi upplýsingum,“ útskýrir Gunnar.

## Leitað í brunn þekkingar

Capacent telur rúmlega hundrað starfsmenn en þrettán starfa á ráðningarsviðinu.

„Í fyrirtækinu öllu býr yfirgripsmikil þekking á mannauðsráðgjöf og öllu sem viðkemur starfsmannavali. Því hafa ráðgjafar okkar greiðan aðgang að sérfræðingum fyrirtækisins þegar koma upp álitæfni af ýmsu tagi og eins til að dýpka þekkingu ráðgjafa á tilteknum rekstri eða starfsgreinum.“

## Fagleg vinnubrögð í hávegum

Í samkeppni um hæfasta starfsfólkið nálgast Capacent umsækjendur með tveimur lykilferlum; að afla umsækjenda og velja þá hæfustu úr.

„Fyrir áratug var nóg að setja atvinnu-auglýsingu í Morgunblaðið sem allir lásu en í dag eru atvinnu-auglýsingar á mun fleiri miðlum, eins og vefsíðu Capacent sem er með 40 þúsund heimsóknir á mánuði og mikla virkni. Stundum dugar það ekki til og þá auglýsum við annars staðar til að finna rétta fólkið sem hægt er að kynna fyrir viðskiptavinum,“ segir Gunnar.

„Við leggjum áherslu á að kynnast viðskiptavinum okkar og umhverfi þeirra eins vel og hægt er. Með því getum við ráðlagt þeim sem allra best og fundið starfsfólk sem hentar þeirra umhverfi, og öfugt. Því er í mörg horn að líta við ráðningar og hvergi slegið af faglegum vinnubrögðum,“ segir Gunnar.

Til viðbótar við aðrar valaðferðir notar Capacent staðlað og staðfært persónuleikamat, ýmis hæfnipróf og mælitæki frá SHL, sem er stærsta prófafyrirtæki í heimi.

„Með faglegum vinnubrögðum er tekin besta ákvörðunin. Það hjálpar umsækjendum að finna starf við hæfi og fyrirtækjum að ráða rétta starfsfólkið. Það er mikilvægt að gildi umsækjanda og fyrirtækjamenning passir vel saman. Þannig eru meiri líkur á að ná hámarksárangri og ánægju í starfi.“

## Varhugaverður spjallari

Þegar kemur að ráðningum segir Gunnar mikilvægt að fyrirtæki og umsækjendur geti leitað til trausts og reynslumikils ráðningar-aðila.

„Við tökum viðtöl við mörg þúsund manns á ári vegna hundraða starfa fyrir mismunandi fyrirtæki. Reynsla okkar og þekking er því talsverð. Ráðgjafar okkar hafa allir fengið ítarlega þjálfun í gerð og töku ráðningaviðtala og nota viðurkennda matstækni þegar við á,“ útskýrir Gunnar.

Í ráðningarferlinu segir Gunnar helstu hættu umsækjenda að falla í þekktar gildrur og telja sig óhultan af því að hann veit af þeim.

„Algengasta hættan er þegar viðtal dettur



Gunnar Haugen, framkvæmdastjóri Capacent Ráðninga, fyrir framan nýjar höfuðstöðvar fyrirtækisins í Ármúla 13 í Reykjavík.

MYND/GVA

í spjall eða er of afslappað. Spjall getur orðið til þess að einstaklingar eru ráðnir út frá því hversu vel viðmælenda líkar við umsækjanda en það gleymist að leggja mat á mikilvæg atriði sem lúta að viðhorfum og þekkingu umsækjenda. Önnur algeng gildra er „geislabaugsáhrifin“. Þá verður eitthvað jákvætt í fari umsækjandans til þess að hann er talinn hafa aðra jákvæða eiginleika án

þess að það sé kannað frekar. Þetta og fleira hafa mannauðsfræðin dregið upp síðustu 70 árin og búnar hafa verið til aðferðir sem draga úr hættu á þessum villum við ráðningar.“

## Allir hafa tækifæri

Að sögn Gunnars er nú mikil eftirspurn eftir ýmsum sérfræðingum og starfsfólki í upp-

lýsingageirann. „Við opinber ráðningarferli er krafa um háskólapróf orðin ríkari en flestir gera sér grein fyrir að reynsla er býsna mikils virði líka. Umsækjendur verða þó alltaf að kanna hvaða kröfur eru gerðar til þeirra í auglýsingu og leggja mat á eigin hæfni með tilliti til þeirra.“

Capacent er í Ármúla 13. Sjá nánar á [www.capacent.is](http://www.capacent.is)

# Fjölbreytt og öflug þjónusta Vinnumálastofnunar

Ráðgjafar Vinnumálastofnunar veita einstaklingum fjölbreytta ráðgjöf og þjónustu. Vinnumálastofnun rekur átta þjónustuskrifstofur um allt land auk þriggja smærri útibúa. Ráðgjafar búa yfir mikilli og fjölbreyttri þekkingu.

**H**já Vinnumálastofnun starfar öflugur hópur ráðgjafa sem veitir einstaklingum í starfsleit margvíslega ráðgjöf og þjónustu. Áhersla er lögð á að efla einstaklinginn og skapa honum forskot á vinnumarkaði, t.d. með því að aðstoða við ferilskrágerð og kynningarbréf og undirbúning fyrir atvinnuviðtal. Þá er einnig boðið upp á áhugasviðskönnun, markmiðasetningu og aðstoð og ráðgjöf vegna náms- og/ eða starfsvals, auk miðlunar í störf. Allt miðar þetta að því að auka þátttöku og möguleika einstaklinga á vinnumarkaði. Fjölbreytt úrræði eru í boði fyrir atvinnuleitendur, s.s. starfsleitarnámskeið og ýmis starfstengd námskeið í samstarfi við námskeiðshaldara/skóla. Vinnumálastofnun leggur mikla áherslu á að mæta fjölbreyttum þörfum atvinnuleitenda með sérhæfðri þjónustu og starfa þar ráðgjafar með sérfræðiþekkingu á sviði náms- og starfsráðgjafa og félags- og sálfræðilegrar ráðgjafa. Vinnumálastofnun rekur átta þjónustuskrifstofur í kringum landið, auk þriggja smærri útibúa.

## Ráðgjöf fyrir ungt fólk

Atvinnutorg er samstarfsverkefni VMST og sveitarfélaga um sérhæfða þjónustu við ungt fólk sem hvorki er í námi eða vinnu. Ráðgjafar Atvinnutorgs bjóða ungum einstaklingum upp á einstaklingsmiðaða ráðgjöf með áherslu á daglega virkni og þátttöku í fjölbreyttum úrræðum, sem



Öflugur hópur ráðgjafa starfar hjá Vinnumálastofnun og veitir einstaklingum ráðgjöf.  
MYNID/GVA

felast í tilboði um starfsþjálfun/vinnu, nám/námstengd úrræði, áfengis- eða vímuefnamedferð eða starfshæfingu.

## Skert starfshæfni

Ráðgjafarþjónusta Vinnumálastofnunar leggur nú aukna áherslu á að veita atvinnuleitendum með skerta starfshæfni einstaklingsmiðaða þjónustu með áherslu á árangursríkar leiðir til að sem flestir verði aftur virkir á vinnumarkaði. Markmiðið er ekki síst að koma

í veg fyrir að atvinnuleysi leiði til óvinnufærni sem gæti endað í ótímabærri örorku. Atvinna með stuðningi (AMS), sem er hluti af þessari þjónustu, er árangursrík leið í atvinnumálum fyrir þá er þurfa aðstoð við að fá vinnu á almennum vinnumarkaði. Áhersla er lögð viðtækan stuðning við þá sem hafa skerta vinnugetu vegna andlegrar og/ eða líkamlegrar fötlunar, aðstoð við að finna rétta starfið og að veita stuðning á nýjum vinnustað.

## Fjölbreytt vinnumarkaðsúrræði

Þjónusta Vinnumálastofnunar felst í öflugri vinnumiðlun og aðstoð við atvinnurekendur við ráðningu starfsfólks og upplýsingar um framboð á vinnuafli. Þá geta fyrirtæki sótt um styrk til að þjálfa nýja starfsmenn og greiðir Atvinnuleysistryggingasjóður sem nemur upphæð atvinnuleysisbóta ef ráðið er úr hópi atvinnuleitenda. Slík vinnumarkaðsúrræði hafa reynst vel og hefur meirihluti starfsmanna sem ráðnir hafa verið á slíkum forsendum haldið áfram starfi.

## Atvinnuleit erlendis

Ráðgjafar Vinnumálastofnunar aðstoða einnig þá sem hyggja á atvinnuleit erlendis. Gott er að byrja slíka leit á að skoða heimasíðu samevrópsku vinnumiðlunarinnar, [www.eures.is](http://www.eures.is). Nánari upplýsingar fást hjá EURES-ráðgjafa VMST.

Nánari upplýsingar um þjónustu Vinnumálastofnunar má finna á heimasíðunni [www.vinnumalastofnun.is](http://www.vinnumalastofnun.is) eða með því að senda tölvupóst á [radgjafar@vmst.is](mailto:radgjafar@vmst.is).

## „Miklu auðveldari leið til að vinna úr umsóknum um atvinnu“

„Strax eftir verslunarmannahelgi fór allt af stað á vinnumarkaðnum,“ segir Kolbeinn Pálsson, framkvæmdastjóri job.is. „Þá fóru fyrirtæki og stofnanir á fullt að auglýsa eftir fólki til að mæta því þegar sumarstarfsmenn hætta.“

„Job.is er mjög öflugur vefur til að auglýsa eftir starfsfólki, því við höfum 28 þúsund einstaklinga á skrá og þeir fá sendan tölvupóst um störf sem auglýst eru á þeirra áhugasviði. En það er bara hálf sagan, því með job.is geta atvinnurekendur jafnframt tekið við öllum umsóknum, flokkað þær og svarað umsækjendum. Þetta er miklu auðveldari leið til að vinna úr umsóknum um atvinnu en að láta persónulega pósthólfíð fyllast af umsóknum og ítrekunum,“ segir Kolbeinn.

Umsjónarkerfið fyrir umsóknir kallast Job-Pro og er notkun þess innifalin í birtingu auglýsingar hjá job.is. Kolbeinn nefnir sem dæmi að ef 100 umsóknir berast um starf og fimm eru valdir í viðtal, þá er hægt að senda hinum 95 umsækjendum svar úr Job-Pro-kerfinu „með einum smelli“, eins og hann orðar það. „Þeir sem sjá um ráðningar þurfa þá ekki að fylla eigin pósthólf og geta með einföldum hætti sýnt þá kurteisi að svara öllum umsækjendum.“

Birting atvinnuauklýsingar hjá job.is í fjórar vikur kostar 26.700 kr. án vsk. og eru ótakmörkuð afnot af Job-Pro umsjónarkerfinu innifalin í verðinu. Einnig stendur til boða að gera fastan samning við Job.is um birtingu atvinnuauklýsinga og er sá valkostur sérstaklega vinsæll hjá fyrirtækjum og stofnunum sem þurfa að ráða til sín fólk með reglulegum hætti.



Kolbeinn Pálsson, framkvæmdastjóri job.is.

## Hvernig á að gera ferilskrá?

Það vill stundum vefjast fyrir fólki hvernig á að gera ferilskrá þegar sótt er um vinnu. Flestar atvinnumiðlanir eru með leiðbeiningar um það á heimasíðum sínum og því er auðvelt að nálgast þær. Hér að neðan eru leiðbeiningar frá Stúdentamiðlun um hvernig best er að gera ferilskrána.

**Ferilskrá á að vera þannig úr garði gerð að hún endurspegli menntun, reynslu og hæfni umsækjanda. Lengd ferilskrár fer eftir menntun og reynslu en algengt er að ferilskrá rúmist á A4-blaði. Útlit ferilskrár skal vera einfalt og aðgengilegt. Forðast skal allt skraut og flúr. Mikilvægt er að málfar sé stutt, hnitmiðað og vandað og að stafsetning sé í lagi.**

### Eftirfarandi þættir þurfa að koma fram á ferilskrá:

- **Persónulegar upplýsingar** Nafn, heimilisfang, símanúmer, kennitala, hjúskaparstaða og fjölskylduástandstæður. Æskilegt er skanna inn andlitsmynd efst á umsóknina.
- **Markmið** Sumir kjósa að setja markmið á ferilskrá. Það á þó einungis við þegar leitað er að framtíðarstarfi. Þar getur viðkomandi lýst óskum sínum og markmiðum í stuttu máli, þ.e. hvers konar starf hann stefnir að að vinna í framtíðinni.
- **Menntun** Efst er lokapróf/ menntun sem er næst í tímaröð, t.d. frá háskóla, sérskóla eða

framhaldsskóla eftir því sem við á. Síðan kemur t.d. framhaldsskóli og síðast grunnskóli. Einnig má tilgreina lengri námskeið sem geta haft þýðingu. Stutt námskeið er óþarfi að tíunda.

- **Starfsreynsla** Mikilvægt er að gefa nákvæmt yfirlit yfir fyrri störf. Byrja á núverandi starfi eða síðasta starfi, síðan næsta þar á undan og þannig koll af kolli. Ekki þarf að gera grein fyrir sumarstörfum eflangt er um líðið. Í ferilskrá þarf að koma fram nafn fyrirtækis, starfsheiti þitt innan þess og tímabil á hverjum stað.
- **Áhugamál** Með því að greina frá áhugamálum og tómstundum fær atvinnurekandi mynd af umsækjanda sem persónu. Það ýtir svo undir að hann muni eftir honum þegar ákvörðun um ráðningu er tekin.
- **Meðmælendur** Meðmælandi (eða umsagnaraðili ef svo ber undir) gefur upplýsingar um hvernig umsækjandi hefur staðið sig við fyrri störf og hvernig hann er sem einstaklingur. Meðmælandi er oftast fyrriverandi vinnuveitandi en getur þó verið kennari eða vinnu-



Miklu skiptir að ferilskráin sé vel gerð.

félagi. Mikilvægt er að hafa alltaf samband við þann eða þá sem tilgreindir eru sem meðmælendur á ferilskrá áður en hún er send til atvinnurekanda.

- **Fylgigögn** Fylgiskjöl eru prófskrírteini, ýmis vottorð um menntun og störf, sem og einkunnir úr skóla. Einnig geta þetta verið vottorð um tómstundastörf og aðra sjálfböðavinnu. Góð meðmælabréf frá fyrriverandi vinnuveitanda eru alltaf til bóta. Fylgiskjöl og meðmælabréf eru merkt í númeraröð, þannig að númerin á þeim séu í samræmi við þau númer sem gefin eru upp í ferilskrá.