

AKS

REKRUTTERINGSANALYSE 2020



| Kommunikation | Marketing | Journalistik
| HR | Grafisk arbejde | Sprog | Korrektur |
Oversættelse | Radio | TV |

KOMMUNIKATION
OG SPROG 
TÆT PÅ DIG OG DIT FAG


Dansk Journalistforbund
Medier & kommunikation

Indhold

- Vores medlemmers jobmarkeder – baggrund for undersøgelsen s.1
- Rekrutteringsbehov s.2
- Rekrutteringskanaler s.4
- Netværk s.5
- Uopfordret jobsøgning s.6
- Rekruttering og SoMe s.7
- Præferencer i forhold til ansøgningen s.11
- Præferencer i forhold til CV'et s.12
- Selvstændige og freelancere – det aktuelle behov s.13
- Selvstændige og freelancere – det fremtidige behov s.15
- Selvstændige og freelancere – opgaver der løses s.16
- Selvstændige og freelancere – rekruttering s.17
- Kompetenceefterspørgsel s.18
- Kompetenceefterspørgsel – det aktuelle behov s.19
- Kompetenceefterspørgsel – det fremtidige behov s.20
- Opsummering s.21
- Mere om respondenterne s.22
- Hvem er AJKS? s.26
- Stærke samarbejdspartnere s.29



Vores medlemmers jobmarkeder

- Baggrund for undersøgelsen

Ny rekrutteringsanalyse

A-kassen for Kommunikation, Journalistisk og Sprog, Forbundet Kommunikation og Sprog og Dansk Journalistforbund ønsker med denne rekrutteringsanalyse at nuancere og kvalificere den viden, der er tilgængelig i dag.

Der er i dag en del viden, der kan påpege tendenser indenfor arbejdsmarkedet som helhed og på tværs af alle brancher, men kun ganske lidt der fokuserer direkte på vores medlemmers fagområder.

Hvordan ser vores medlemmers jobmarkeder ud?

Med denne rekrutteringsanalyse stiler vi mod at skabe mere specifik og valid viden om de brancher vores medlemmer arbejder indenfor, hvilke kompetencer der efterspørges, brugen af freelancere og selvstændige, rekrutteringspræferencer og meget mere.

Vi stiller med andre ord skarpt på vores medlemmers jobmarkeder. Specifikt har vi spurgt ind til virksomhedernes rekrutteringsbehov, præferencer og brug af freelancere og selvstændige inden for **kommunikation, marketing, journalistik, HR, grafisk arbejde, sprog (herunder korrektur og oversættelse), samt radio og tv.**

Hvem har vi spurgt?

Denne undersøgelse baserer sig på en kvantitativ spørgeundersøgelse af primært anonyme virksomheder, **hvor AJKS' medlemmer enten har været eller er ansat.** Vi har spurgt **2350** virksomheder og har en svarrate på **10,5%**. Undersøgelsen er ikke et sandhedsvidne, men kan bruges til at påpege tendenser. Læs mere om respondentdemografien på side 22-24.



Rekrutteringsbehov

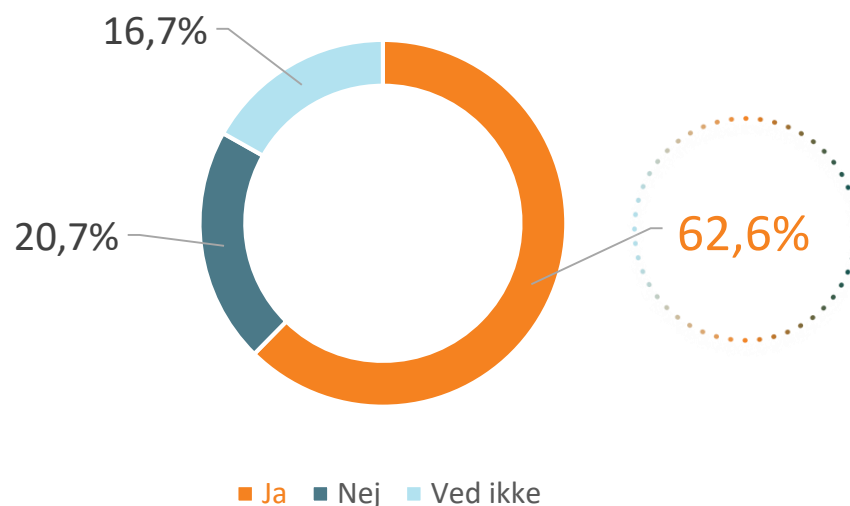
- Hvordan ser efterspørgslen ud indenfor vores medlemmers jobmarkeder?

For at tage temperaturen på vores medlemmers jobmarkeder har vi spurgt arbejdsgiverne, om de forventer at få behov for at rekruttere inden for de næste 1-2 år.

Der er gang i hjulene

Hele **62,6 %** af de adspurgte virksomheder svarer, **at de forventer at skulle rekruttere inden for de næste 1-2 år**. Tendensen er ens på tværs af offentlige og private virksomheder. Denne tendens underbygges af, at mellem 62% og 65% af vores ledige medlemmer forlader dagpengesystemet indenfor de første 26 uger. (Kilde: jobindsats.dk).

Forventer I at få behov for at rekruttere inden for de næste 1-2 år?





Rekrutteringsbehov

Forventet rekrutteringsbehov

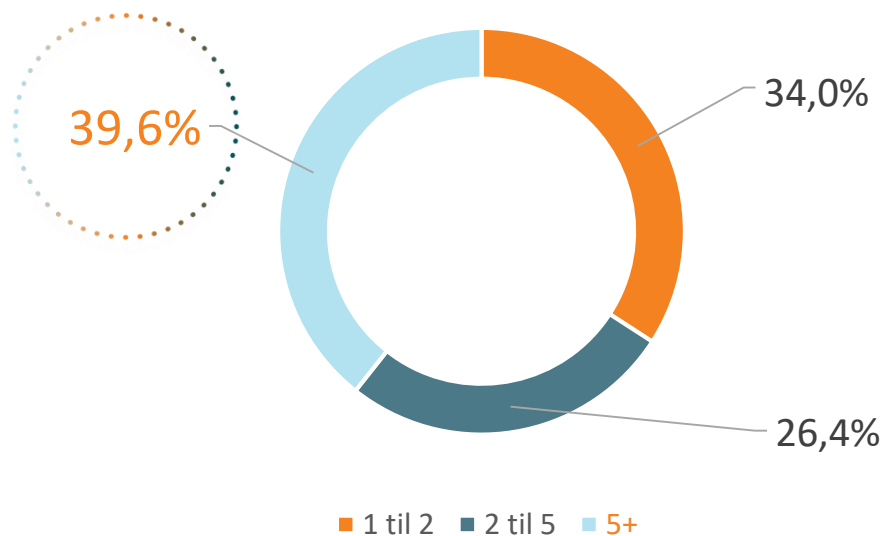
Ser vi på, hvor mange medarbejdere virksomhederne forventer at skulle rekruttere til stillinger inden for **kommunikation, marketing, journalistik, HR, grafisk arbejde, sprog (herunder korrektur og oversættelse), samt radio og tv**, tegner der sig også et billede af, at AJKS' medlemmers kompetencer er efterspurgt.

Således svarer **39,6%**, at de **forventer at skulle rekruttere mere end 5 medarbejdere** indenfor de næste 1-2 år.

Gang i det offentlige arbejdsmarked

Her er der en overvægt af offentlige virksomheder, der forventer at skulle ansætte mere end 5 medarbejdere. **43%** mod **37,6%** af de private virksomheder.

Hvor mange forventer I at skulle rekruttere?



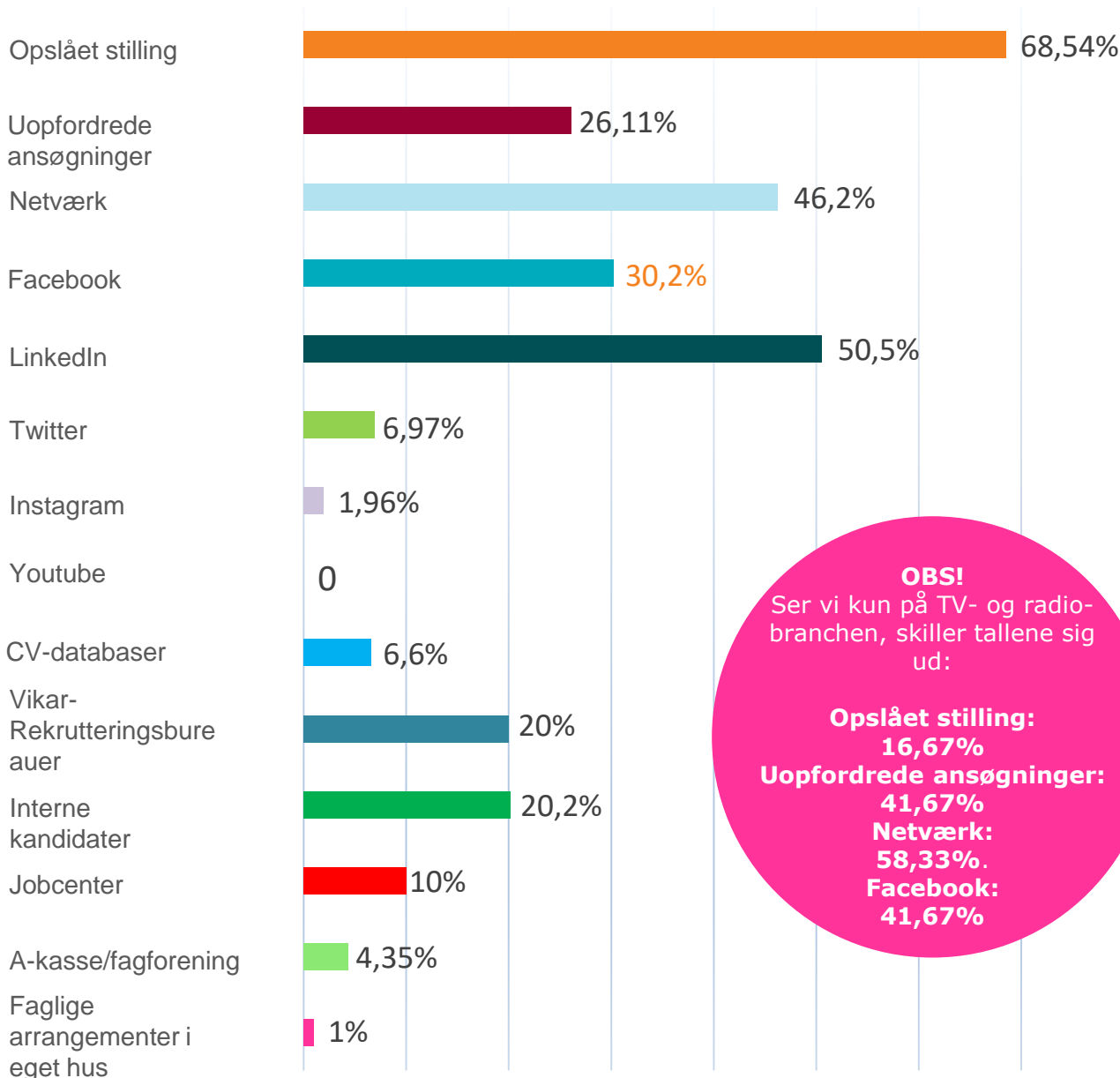


Rekrutteringskanaler

Hvilke rekrutteringskanaler benytter arbejdsgiverne?

Opslåede stillinger, uopfordrede ansøgninger, netværk og LinkedIn fylder selvfølgelig. Til gengæld er det interessant, at Facebook, som normalt ikke forbindes med jobsøgning, sniger sig ind på en fjerde plads.

Kigger vi nærmere på tallene for brugen af interne kandidater, er der et par procentpoints forskel på offentlige og private arbejdsgivere. De offentlige arbejdsgivere benytter det med andre ord hyppigere end de private.





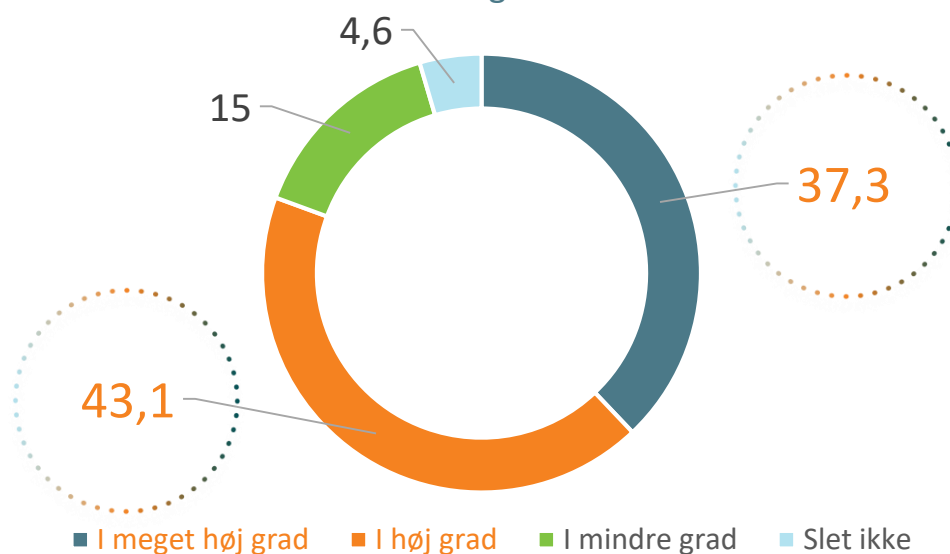
Netværk

Netværk gør arbejdsgiverne trygge!

46,2% af de adspurgte arbejdsgivere svarer, at de benytter netværk som en rekrutteringskanal, og **58,33%** når vi udelukkende stiller skarpt på Tv- og Radiobranchen.

Ser vi imidlertid på vægtningen af en netværksanbefaling, svarer hele **80,4%** af de adspurgte arbejdsgiverne, at de vægter det i enten meget høj grad eller i høj grad.

I hvor høj grad vægter I en netværksanbefaling af en given ansøger?



Råd fra karriererådgiveren

"Netværk er vigtigt at tænke med i din jobsøgningstilgang. Det gælder både i forhold til at få formidlet din målsætning og dit jobmål i forhold til at bruge det aktivt, når du søger opslåede stillinger eller uopfordret.

Her er tommelfingerreglen at få overblik over netværket: Hvem kender du, der arbejder i virksomheden?

Brug LinkedIn til at lave en virksomhedsøgning. Er det fx Facemedia du søger job hos, så lav en udsøgning på LinkedIn og få overblik over, om du kender nogen, der arbejder der, og som vil kunne hjælpe med information om jobbet og virksomhedens behov og måske endda med en anbefaling" (Rasmus Hengstenberg – Karrierevejleder AJKS)



Uopfordret jobsøgning

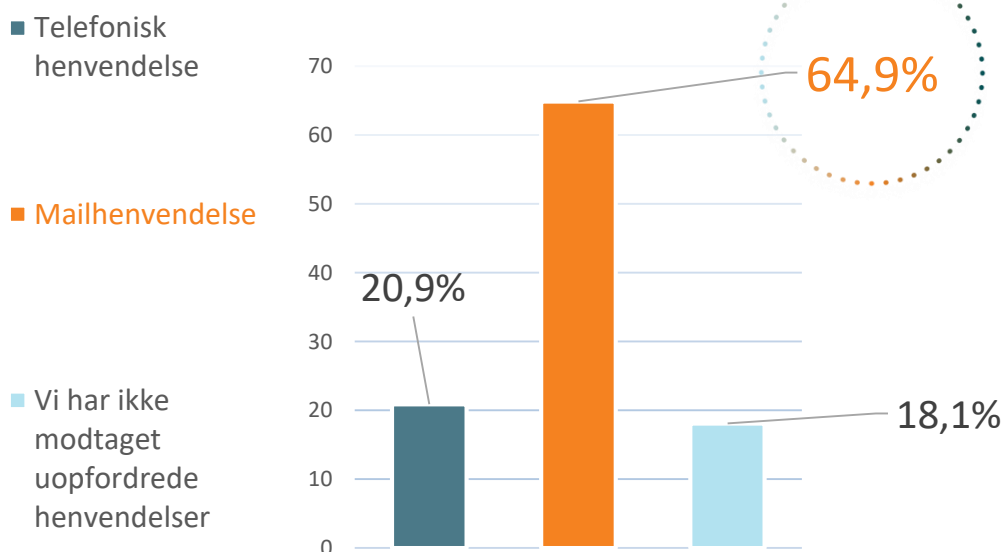
Hvilken uopfordret jobsøgningstilgang foretrækker arbejdsgiverne?

26,2% af arbejdsgiverne svarer, at de benytter uopfordret jobsøgning som en rekrutteringskanal. Men hvilken uopfordret jobsøgningstilgang reagerer de mest positivt på?

64,9% af de adspurgte arbejdsgivere har reageret positivt på en uopfordret henvendelse via mail, mens **20,9%** har reageret positivt på en telefonisk henvendelse.

Det er imidlertid også værd at bide mærke i, at tæt på en femtedel af de adspurgte arbejdsgivere slet ikke har modtaget en uopfordret henvendelse.

Hvilken uopfordret jobsøgningstilgang har I reageret positivt på?



Råd fra karriererådgiveren

Arbejdsgivere er overvejende positive overfor uopfordret jobsøgning, og i bedste fald sparer det dem for en rekrutteringsproces. Uopfordret jobsøgning er dertil din mulighed for at arbejde proaktivt og selv tage styring på, hvad du gerne vil lave, og hvilke virksomheder du ønsker at gøre dig synlig overfor.

Gør det til en rutine, at din jobsøgningsplan altid indeholder et uopfordret element. CV og ansøgninger efterlader alene et éndimensionelt indtryk hos arbejdsgiver, søg derfor dialog – det er din mulighed for at nuancere din profil og øge relevansen for det job, du byder ind på". (Søren Cronwald – Karrierevejleder AJKS)



Rekruttering og SoMe

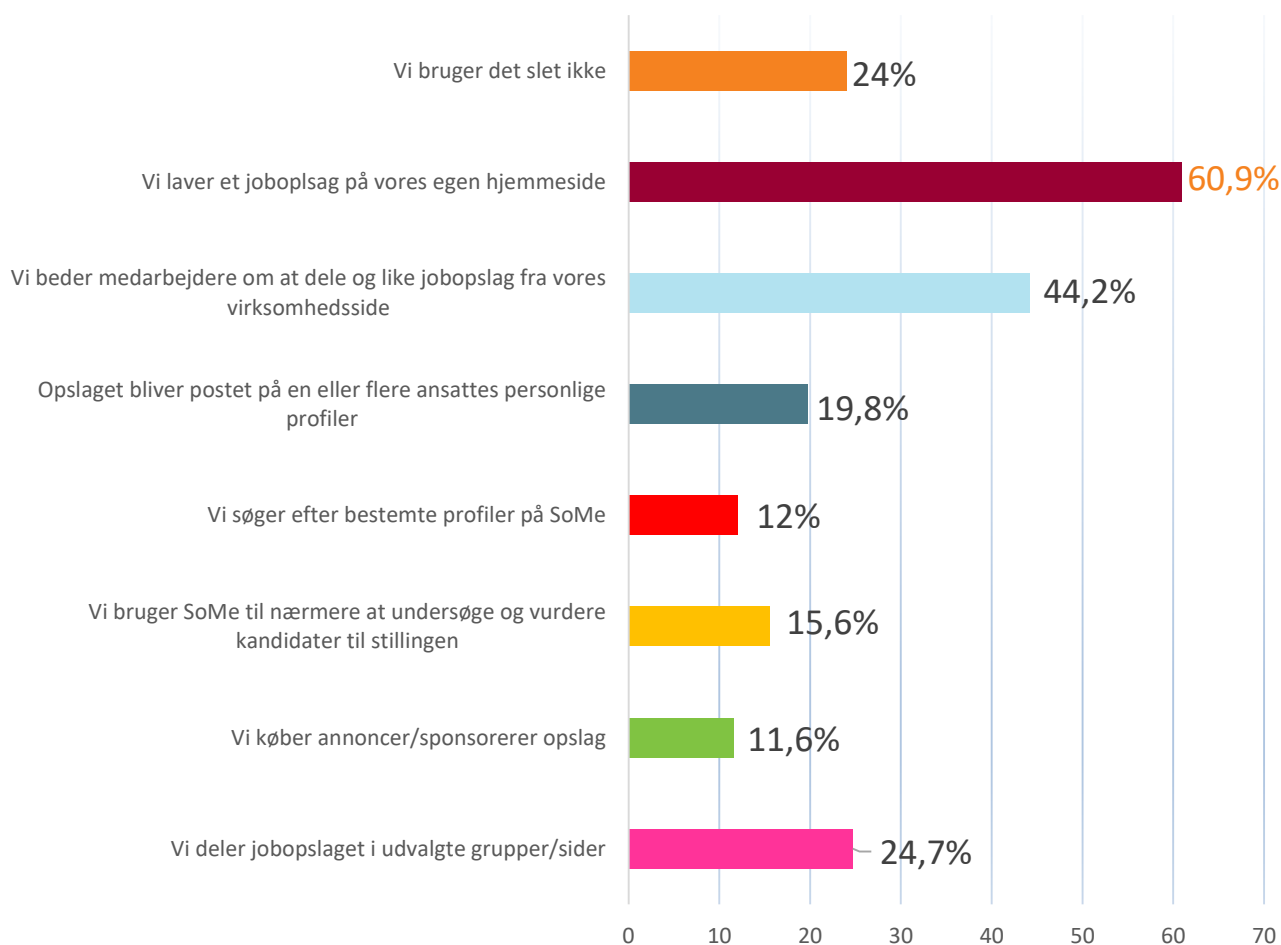
SoMe – også et tool i jobsøgningen

For rigtig mange af vores medlemmer er sociale medier arbejdsredskaber, og for ledige, freelancere og selvstændige er det et redskab til at synliggøre sig overfor potentielle arbejdsgivere og kunder. Men hvordan benytter virksomhederne sociale medier i deres rekruttering?

Kun **24%** af arbejdsgiverne svarer, at de ikke benytter sociale medier i deres rekruttering. Mere end 3/4 dele af arbejdsgiverne bruger således sociale medier til enten formidling af jobs eller udsøgning af kandidater.

27,6% af arbejdsgiverne søger enten efter bestemte profiler eller undersøger og vurderer egnede kandidater til en given stilling.

Hvordan benytter I sociale medier I jeres rekruttering?



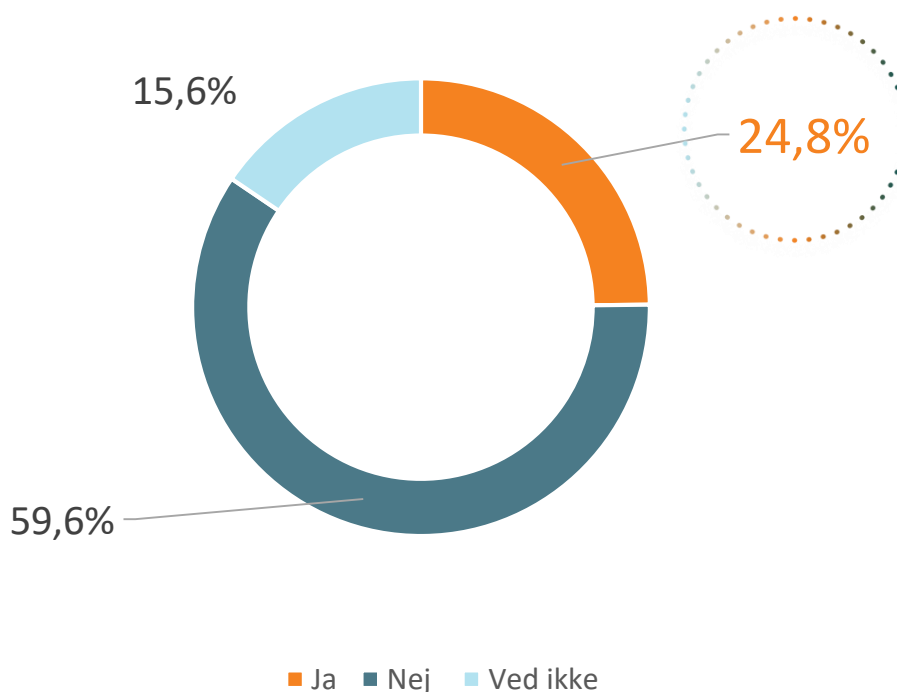


Rekruttering og SoMe

SoMe som rekrutteringskanal

24,8% af de adspurgte virksomheder har rekrutteret udelukkende via sociale medier. Det vil sige, at de alene har brugt en eller flere SoMe-kanaler til at finde deres næste medarbejder.

Har I prøvet at rekruttere en medarbejder udelukkende via SoMe?

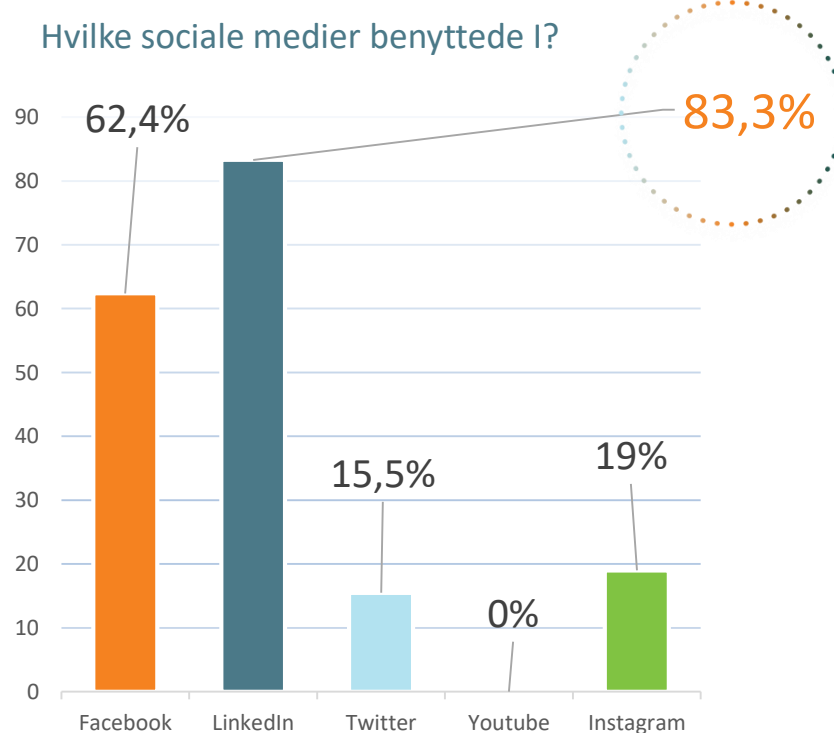




Rekruttering og SoMe

Flere kanaler i spil

Omkring en fjerdedel af de adspurgte virksomheder har rekrutteret udelukkende via sociale medier. Ikke overraskende er LinkedIn den foretrukne kanal til SoMe rekruttering, men også Facebook bliver benyttet flittigt, og Instagram og Twitter er også i spil.

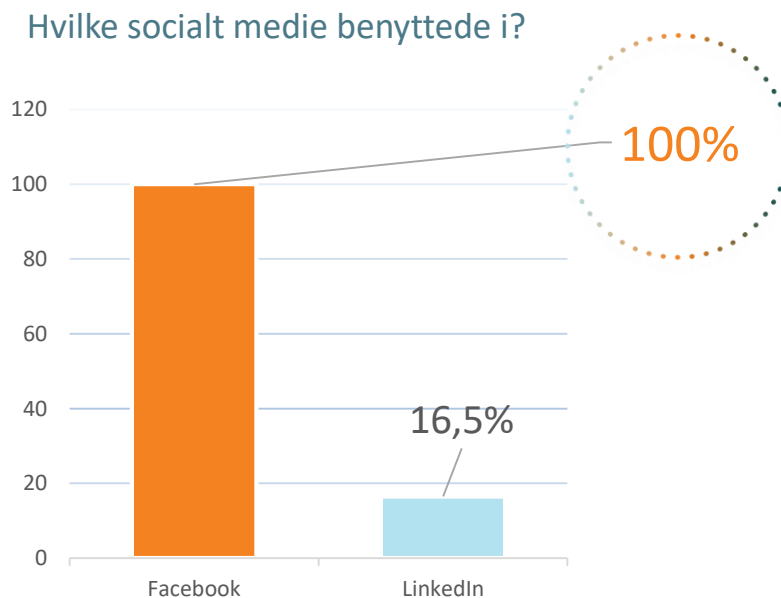




Rekruttering og SoMe

TV- og radiobranchen skiller sig ud!

Ser vi specifikt på TV- radiobranchen er det, ifølge arbejdsgivernes besvarelse, kun Facebook og LinkedIn, der benyttes. Her topper Facebook med **100%**, mens LinkedIn er helt ned på 16,5%.



Råd fra karriererådgiveren

"Vælg dine kanaler efter, hvor din målgruppe er. Er du visuel, er Instagram formentlig mere givtig for dig end Twitter. Er du TV-tilrettelægger, får du mere ud af at bruge krudt på Facebook og monitorere grupper som 'Medieboxen' og 'Freelancere og arbejdsgivere i mediebranchen' end på at skrive blogindlæg på LinkedIn. Så tænk over, hvor din målgruppe er, og målret din synlighed. Samtidig viser vores undersøgelse, at SoMe både benyttes til formidling af jobs, udsøgning og research. Det er et argument for at være tilstede og synlig- også på flere platforme" (Rasmus Hengstenberg - Karrierevejleder AJKS)*



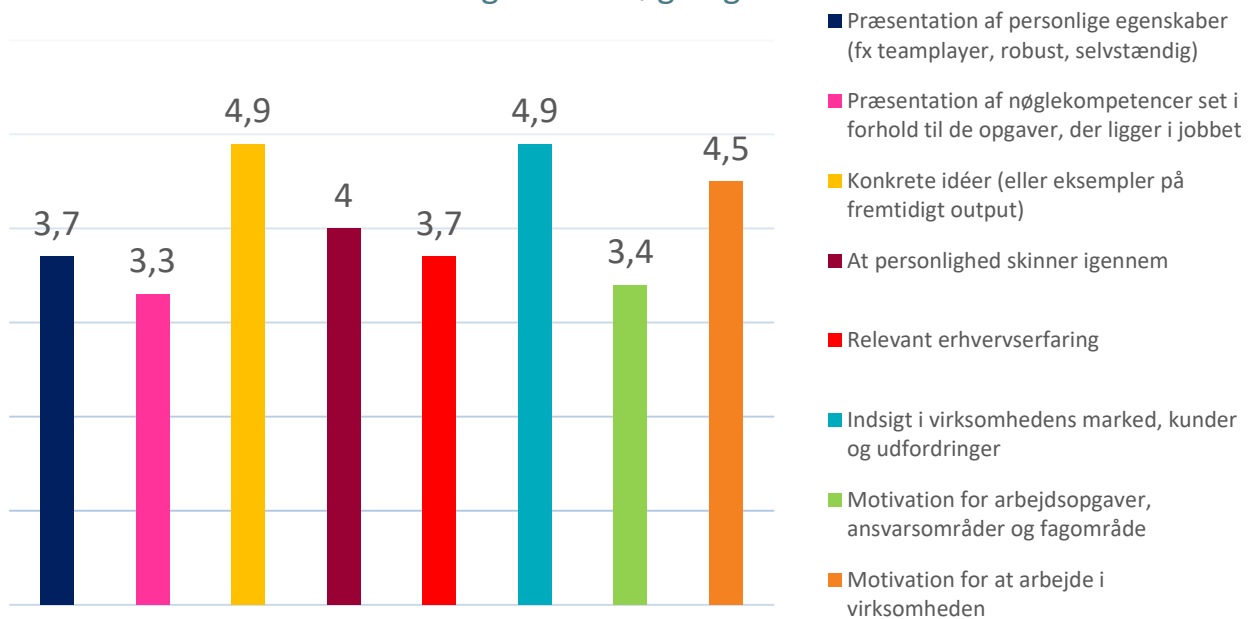
Præferencer i forhold til ansøgningen

Hvad vægter arbejdsgiverne i ansøgninger?

Det er en særlig disciplin at skrive en god ansøgning og dermed booste chancen for at komme til samtale. Derfor kan det være en stor hjælp at vide, hvad arbejdsgiverne vægter, når de modtager ansøgninger og udvælger kandidater til samtale.

Derfor har vi bedt arbejdsgiverne om at forholde sig til, hvad de vægter i ansøgninger og rate deres præferencer fra 1-8 (hvor 1 er det mindst vigtige og 8 det vigtigste).

Hvad vægter I i ansøgninger?



Råd fra karriererådgiveren

”At nævne konkrete idéer i ansøgningen fremhæves som væsentligt. Præsentation af konkrete idéer viser engagement og giver arbejdsgiveren et blik for det output og den værdi, der følger med kandidaten. Idéforslag peger således ind i fremtiden og svarer på nogle af de behov, arbejdsgivere har for at få løst en given opgave eller nå en given målsætning.

*Arbejdsgiverne fremhæver ligeledes **indsigt i virksomheden, kunder og udfordringer**. Det giver mening! Præsentation af konkrete idéer fordrer indsigt. Samtidig signalerer indsigt motivation. At man vil den arbejdsplads, de kunder, produkter, opgaver og udfordringer. Arbejdsgiveren føler sig set, ønsket og forstået” (Henrik Hansen - Karrierevejleder AJKS)*



Præferencer i forhold til CV'et

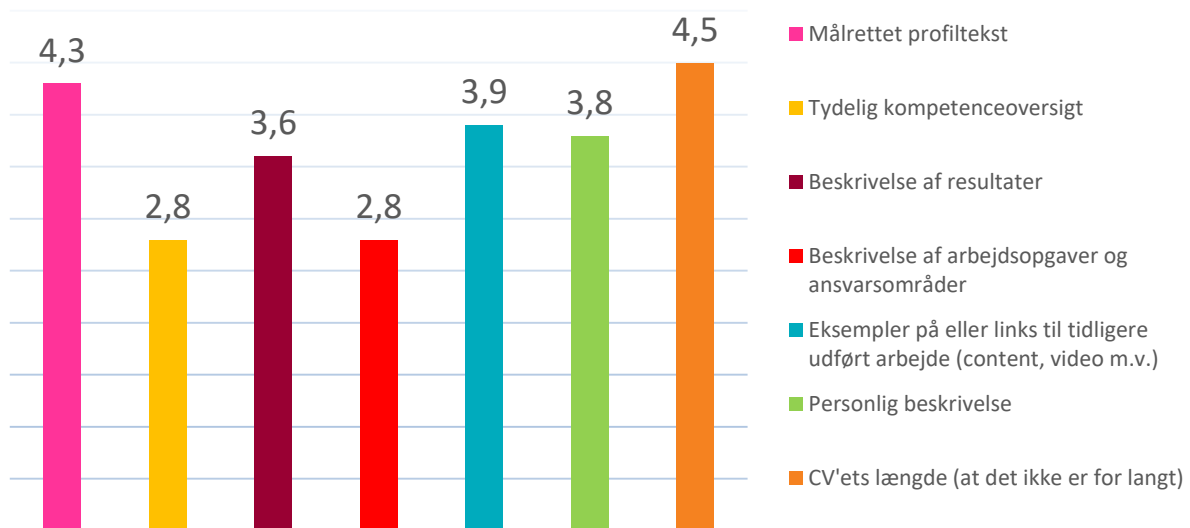
Hvad vægter arbejdsgiverne i CV'et?

Der er utroligt mange mere eller mindre kvalificerede holdninger til, hvad der udgør et godt CV. Men hvad vægter arbejdsgiverne? Vi har bedt arbejdsgiverne forholde sig til, hvad de vægter i CV'et og rate deres præferencer fra 1-7 (hvor 1 er det mindst vigtige og 7 det vigtigste).

Det rater højt hos arbejdsgiverne, når profiltæksten er målrettet og CV'et ikke er for langt og dermed potentielt uoverskueligt.

Det er interessant, at den personlige beskrivelse rates højere end fx beskrivelse af tidligere arbejdsopgaver og ansvarsområder. Det understreger tendensen til at personlige egenskaber fylder mere og mere.

Hvad vægter I i CV'et?



Råd fra karriererådgiveren

*"Et CV skal være **koncist**, dvs. kort, rammende og uden unødvendige detaljer.*

*Men at CV'et ikke må være for langt betyder ikke, at det partout **skal** være 1 eller 2 sider. Formatet må aldrig være styrende for indholdet! Relevansen skal være styrende!*

Relevanskriteriet bør sigte mod faglig relevans såvel som relevante oplysninger, der fortæller noget om dig som person. Søger du job som kommunikationsmedarbejder i Teknik og Miljøforvaltningen, er det måske ikke fagligt relevant, at du i to år har arbejdet på et børnehjem i Bangladesh, men det fortæller en historie om dig som person, som kan have relevans." (Rasmus Hengstenberg – Karrierevejleder AJKS)



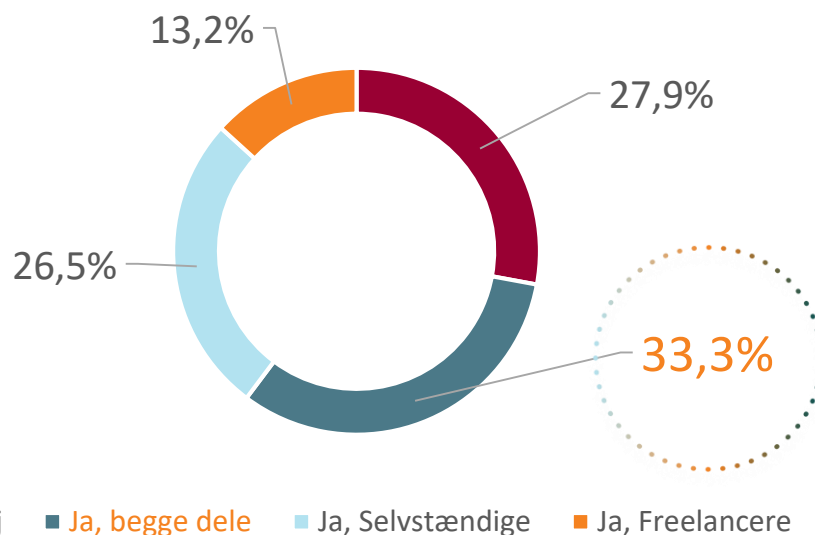
Selvstændige og freelancere

- Det aktuelle behov

Brugen af freelancere og selvstændige til opgaveløsning

Kun **27,9%** af de adspurgte virksomheder tilkendegiver, at de ikke benytter sig af freelancere eller selvstændige til opgaveløsning. Det er med andre ord mere end to tredjedele (73%) af de adspurgte virksomheder, der får løst opgaver af freelancere og selvstændige.

Benytter I jer af selvstændige og/eller freelancere til at løse opgaver for jer?



Obs! Lægger man tallene i ovenstående cirkeldiagram sammen, giver det 100,9%. De 0,9% må skyldes, at enkelte respondenter har valgt: "Ja, Selvstændige" og "Ja, Freelancere" fremfor at vælge "Ja, begge dele".



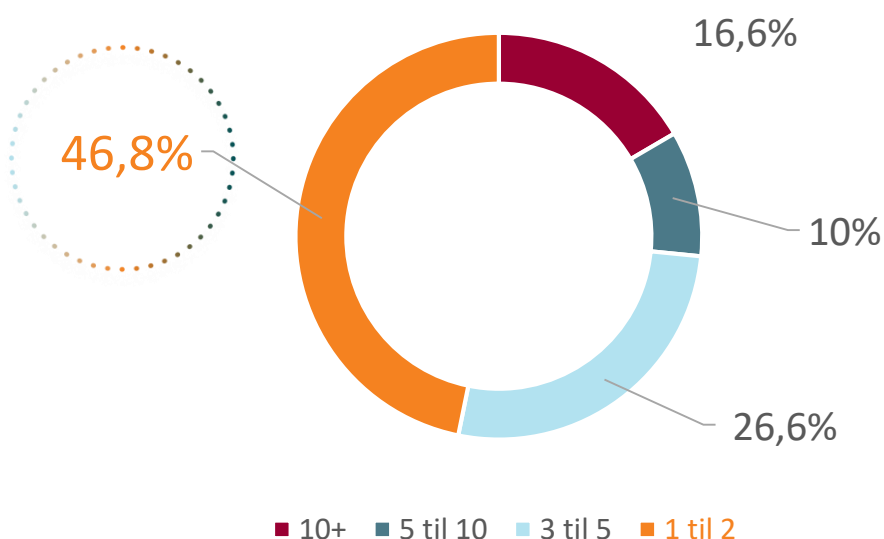
Selvstændige og freelancere

- Omfanget af det aktuelle behov

Flere freelancere og selvstændige tilknyttet

Af de 73% af virksomhederne der får løst opgaver af freelancere og selvstændige, er det lidt over halvdelen (**53,2%**), der har tre eller flere freelancere/selvstændige tilknyttet, mens 46,8% benytter sig af en til to freelancere/selvstændige. Trækker vi TV-branchen, der er notorisk for at benytte mange freelancere, ud af ligningen, så er tallene stort set identiske. Det tyder på, at der på tværs af brancher er en flittig brug af freelancere og selvstændige.

Hvor mange selvstændige/freelancere har I tilknyttet?





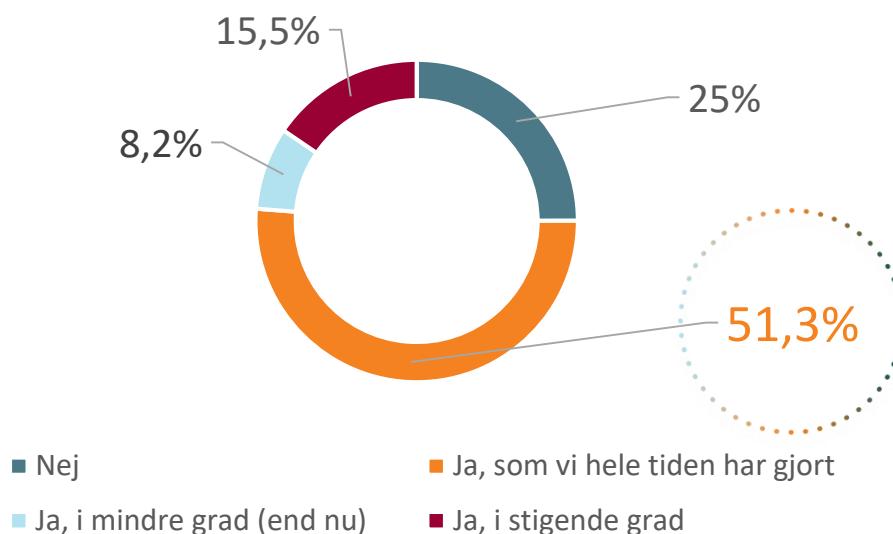
Selvstændige og freelancere

- Det fremtidige behov

Hvordan ser efterspørgslen på freelancere og selvstændige ud i fremtiden?

Øjebliksbilledet på brugen af freelancere og selvstændige tegner et positivt billede. Ser vi på forventningerne til den fremadrettede brug af freelancere og selvstændige, svarer 75% af de adspurgte virksomheder, at de forsat vil benytte sig af freelancere og selvstændige. **51,3%** som de hele tiden har gjort og **15,5%** i stigende grad.

Vil I fremadrettet benytte jer af freelancere og/eller selvstændige



Råd fra karriererådgiveren

"Opgavemarkedet for freelancere og selvstændige synes at være i vækst. Selvfølgelig er der brancheforskelle, men vi ser en tendens til at stadig flere typer af opgaver, udbydes til freelancere og selvstændige. Fra at være noget, der særligt fyldte indenfor det journalistiske og grafiske felt, kan man i dag arbejde som freelance jobkonsulent.

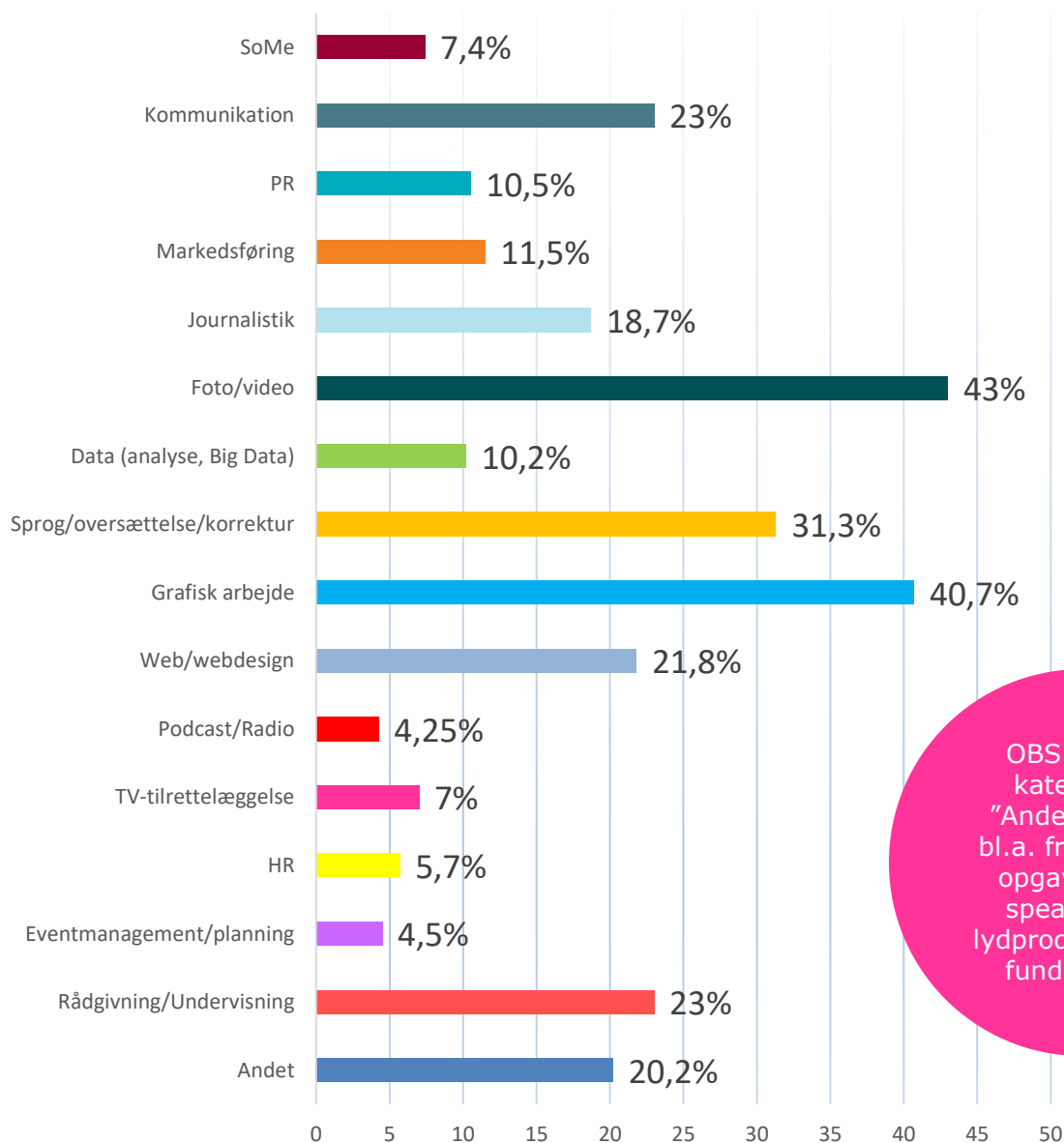
Det kræver et særligt temperament for at trives som freelancer eller selvstændig, men det at gå i gang behøver ikke at betyde, at det så er for resten af livet. At byde ind på opgaver er også en form for jobsøgning. Vel og mærke en form, hvor man ikke møder arbejdsgiveren med CV'et i hånden, men derimod med løsninger, faglige snitflader og italesat værditilførsel"
(Rasmus Hengstenberg – Karrierevejleder AJKS)



Selvstændige og freelancere

- Opgaver der løses

Hvilke opgaver løser freelancere/selvstændige typisk for jer?

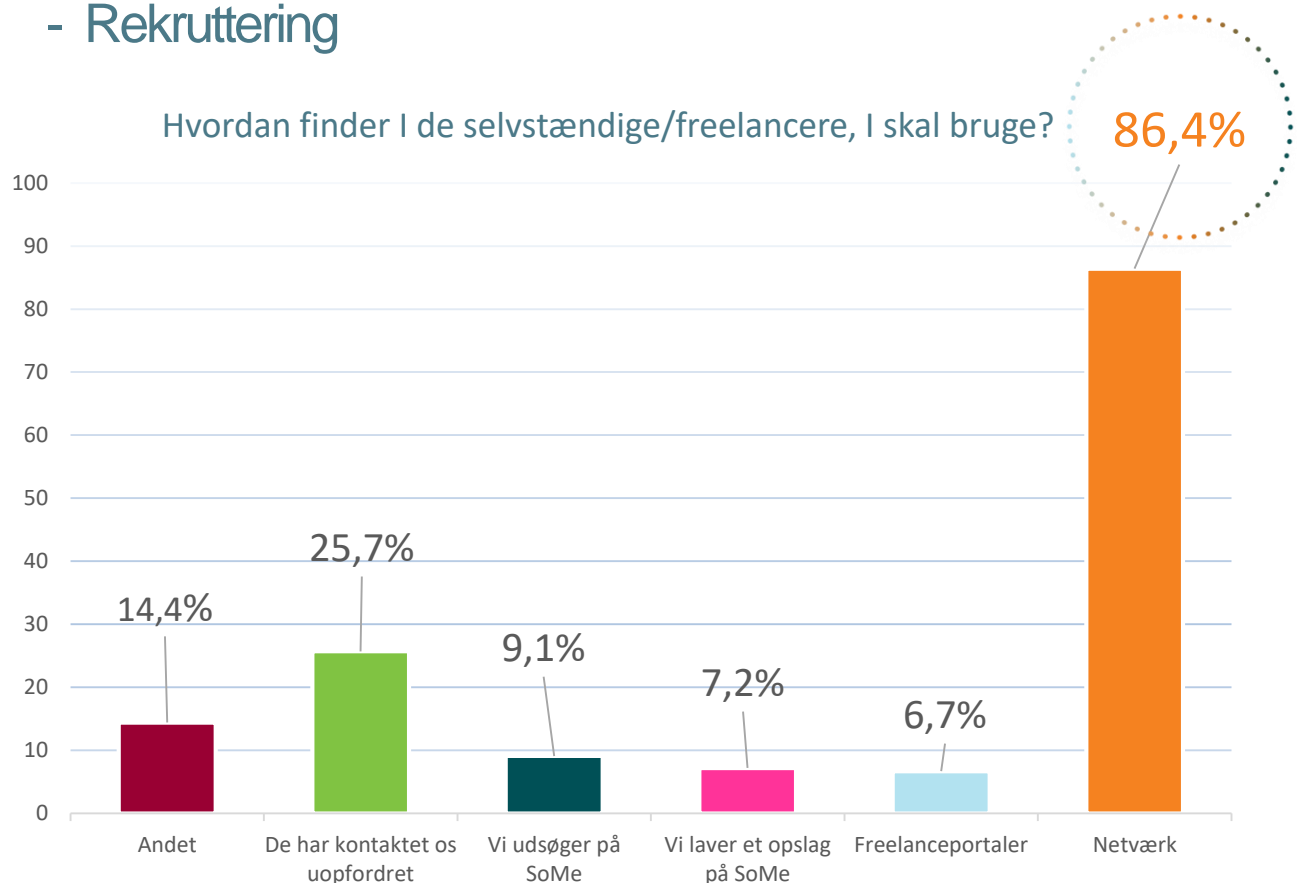


OBS! Under kategorien "Andet" er der bl.a. fremhævet opgaver som speaks, UX, lydproduktion og fundraising.



Selvstændige og freelancere

- Rekruttering



Råd fra karriererådgiveren

“De har kontaktet os uopfordret” figurerer på en 2. plads med hele 25.7% besvarelser fra arbejdsgivere, når spørgsmålet lyder, “Hvordan finder I de selvstændige/freelancere, I skal bruge?”

Så det kan godt svare sig at komme over barrieren og gå i dialog med kunden - og have en opmærksomhed på behovsafdækning kombineret med produksalg. Og husk dit netværk - tænk det i bredeste forstand.

Arbejdsgivernes svar peger i retning af, at de opgaver der er, tilfalder dem, der byder sig til. For freelancere og selvstændige kan der være en idé i at forholde sig nysgerrigt til, hvor der er travlhed hos arbejdsgiver. Og derfra være i stand til at hjælpe arbejdsgiver med at afgrænse opgaver, der kan løses på freelancevis. Tænk løsninger - ikke kun produkter. Leverer du content, så forhold dig også til om arbejdsgiver har en contentplan.” (Søren Cronwald- Karrierevejleder AJKS)



Kompetenceefterspørgsel

Hvilke kompetencer benytter og efterspørger arbejdsgiverne?

Vi har i det foregående fået indsigt i arbejdsgivernes rekrutteringsvaner, fremadrettede forventede ansættelsesbehov, deres præferencer i forhold til ansøgning og CV, brugen af selvstændige og freelancere og den forventede efterspørgsel heraf.

Nedenfor stiller vi skarpt på, hvilke kompetencer arbejdsgiverne benytter og efterspørger. For det er selvfølgelig relevant at vide, hvilke kompetencer der er efterspurgt og ikke mindst, hvilke der vil være det i fremtiden.

OBS! Ser vi på data for det aktuelle behov og det fremtidige behov (se side 19 & 20), kan man godt få det indtryk, at der er faldende efterspørgsel på stort set alle kompetencer. Det er ikke tilfældet! Når vi således spørger ind til, hvilke kompetencer arbejdsgiverne forventer at få brug for inden for de næste 1-2 år, skal besvarelserne ses i relation til både virksomhedernes nuværende in-house kompetencer og deres forventede rekrutteringsbehov.

Der er i besvarelserne ingen nævneværdig forskel på offentlige og private virksomheder.

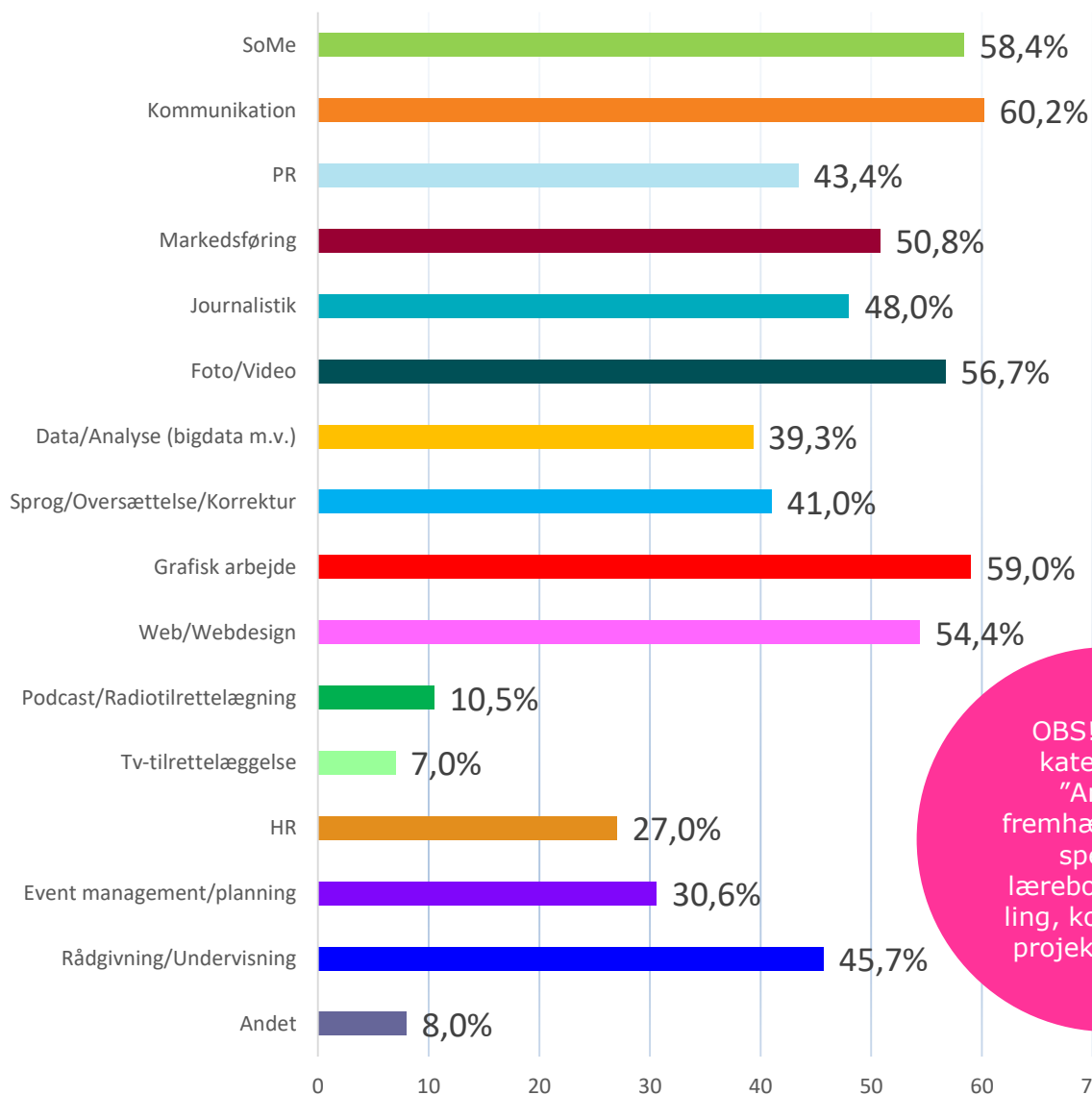




Kompetenceefterspørgsel

- Det aktuelle behov

Hvilke faglige kompetencer benytter I i jeres opgaveløsning på nuværende tidspunkt?

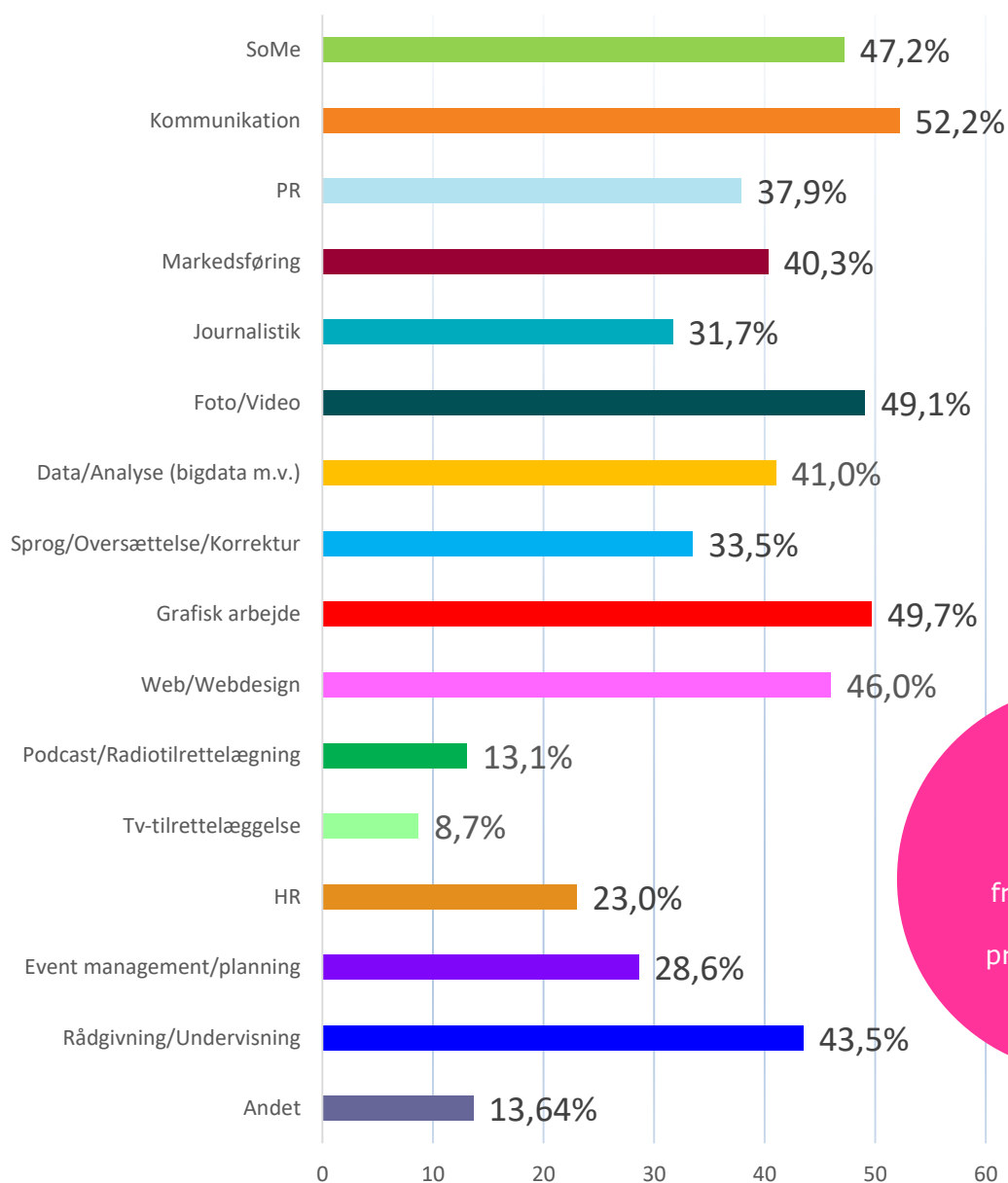




Kompetenceefterspørgsel

- Det fremadrettede behov

Hvilke faglige kompetencer vurderer I, at I får brug for inden for 1-2 år?



OBS! Under kategorien "Andet" fremhæves bl.a. speaks, projektledelse og UX.



Opsummering

Undersøgelsen skal læses som en tiltrængt kvalificering og nuancering af, hvilke kompetencebehov, opgaver og rekrutteringskanaler, der gælder indenfor jobmarkederne **kommunikation, marketing, journalistik, HR, grafisk arbejde, sprog (herunder korrektur og oversættelse), samt TV og radio.**

Undersøgelsen understøtter allerede kendte tendenser i forhold til fx kompetenceefterspørgsel og rekrutteringskanaler, men lykkedes dertil med at præcisere relevante jobsøgningstilgange for udvalgte faggrupper. For eksempel at rekruttering via sociale medier i TV- og mediebranchen overvejende er drevet af Facebook.

Derudover viser undersøgelsen, at brugen af selvstændige og freelancere, som bliver benyttet til at løse en bred vifte af opgaver, ikke længere kan ses som et afgrænset fænomen indenfor primært det journalistiske felt. **73%** af de adspurgte virksomheder får løst opgaver af selvstændige og freelancere, der altså udgør en voksende del af opgaveløsningen på tværs af brancher og både i offentligt og privat regi.

Undersøgelsen tegner desuden et positivt billede af, at vores medlemmers kompetencer taler ind i virksomheder med gang i hjulene og et deraf følgende forventet rekrutteringsbehov. Også i forhold til freelancere og selvstændige. Samtidig giver undersøgelsen et fingerpeg i forhold til, hvordan man som jobsøger eller freelancer/selvstændig tapper ind i virksomhedernes behov - og hvilke kanaler man skal benytte.

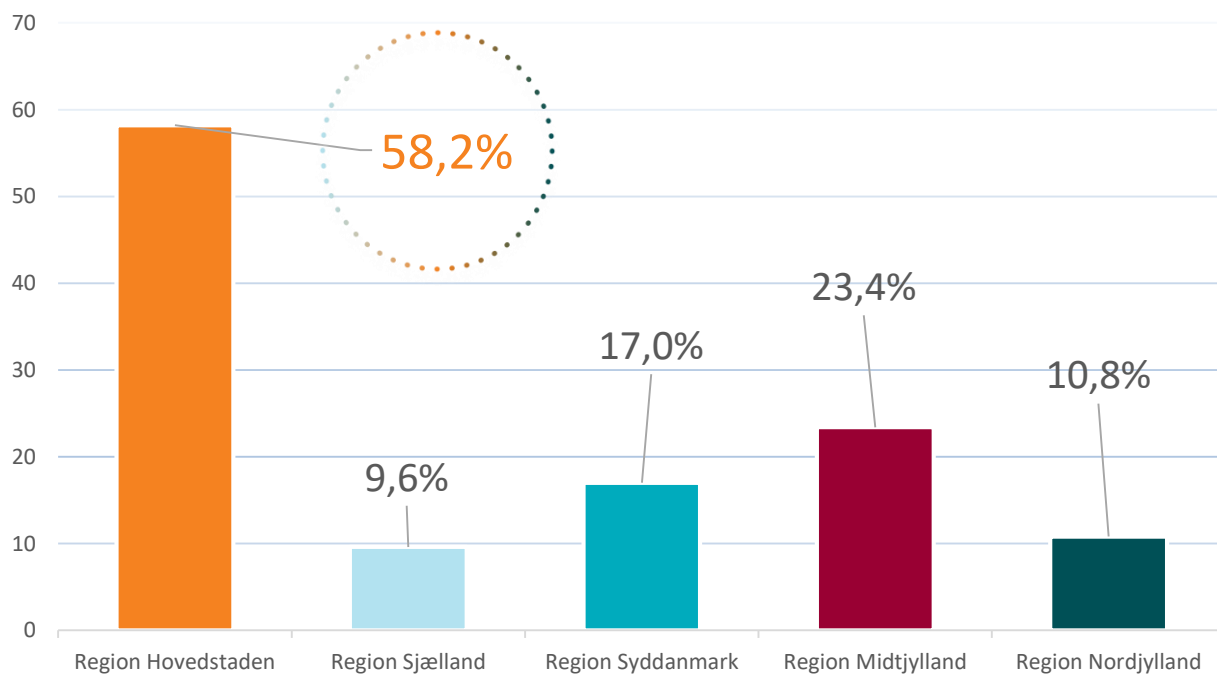


Mere om respondenterne

-Hvor kommer de fra?

Arbejdsgivere i Region hovedstaden repræsenterer **58,2%** af respondenterne, mens virksomheder i resten af landet står for 60,8%. Når det samlede tal når over 100% skyldes det, at flere virksomheder har afdelinger i flere landsdele. Respondenternes geografiske fordeling afspejler meget godt vores medlemmers geografiske fordeling. Således bor 61,6% af vores medlemmer i Region Hovedstaden og Sjælland.

I hvilken region ligger jeres virksomhed?



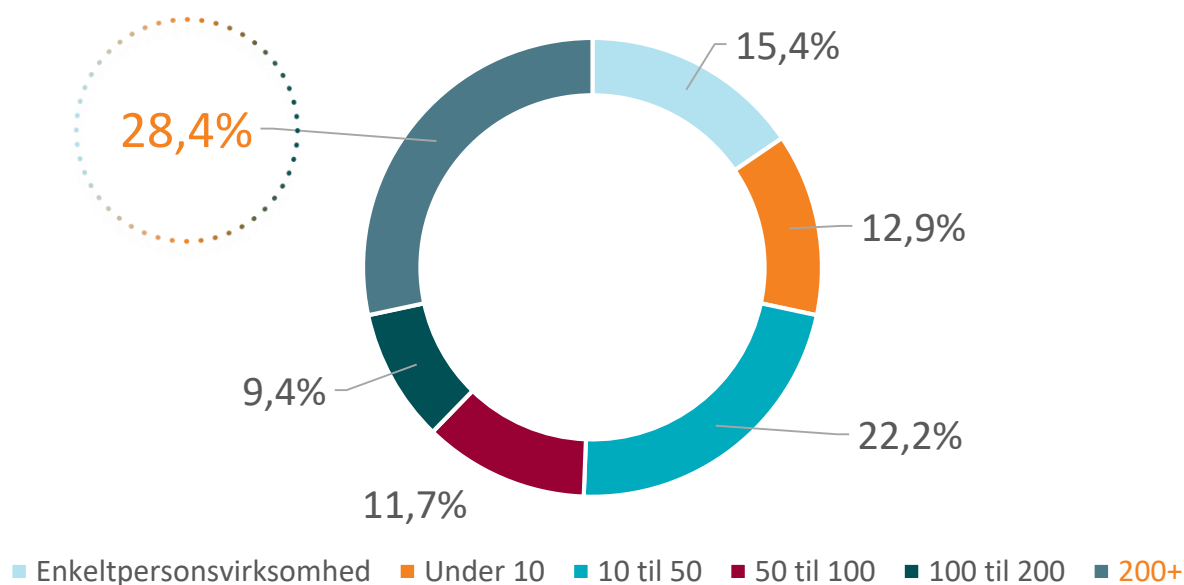


Mere om respondenterne

- Hvilken størrelse virksomhed kommer de fra?

Der er en god spredning på antal medarbejdere blandt respondenterne. Mest markant er dog, at **28,4%** virksomhederne i analysen har mere end 200 ansatte.

Hvor mange ansatte er der i jeres virksomhed?



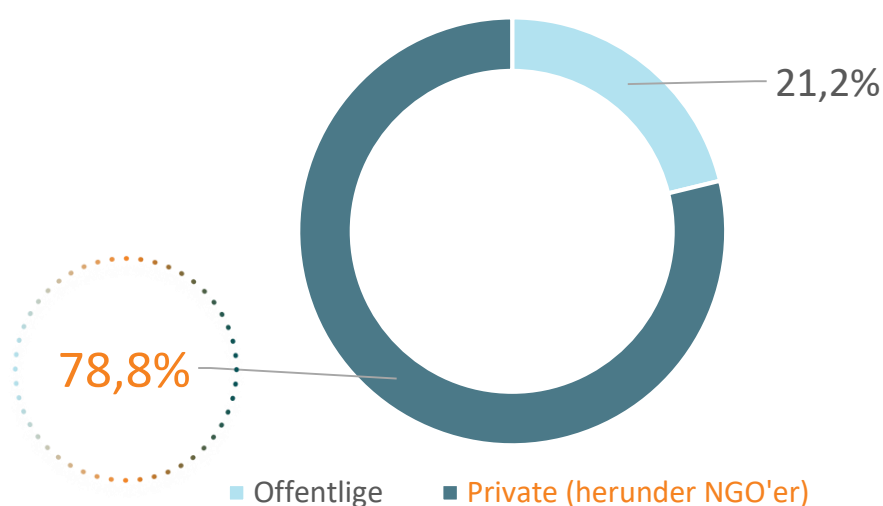


Mere om respondenterne

- Kommer de fra offentlige eller private virksomheder?

Der er en klar overvægt af private virksomheder, herunder NGO'er, blandt undersøgelsens respondenter. Dette afspejler meget godt arbejdsmarkedet som helhed, hvor der i disse år, ifølge Danmarks statistik, er en stigning i antallet af privatansatte.

Fordeling mellem offentlige og private virksomheder i undersøgelsen





Tak til respondenter og samarbejdspartnere!

Denne undersøgelse er blevet til i et samarbejde mellem AJKS, KS og DJ og ikke mindst de virksomheder, der har deltaget og således bidraget til at skabe ny viden om vores medlemmer brancher. Til jer skal der lyde en stor tak.

Læs mere om AJKS, KS og DJ i det følgende.





Hvem er AJKS?

AJKS er a-kassen for professionelle i medie- og kommunikationsbranchen samt for sproguddannede. Vi knap 25.000 fagentusiaster inden for kommunikation, medier og sprog. Fordi vi er en niche a-kasse, er vi tættere på dit fag, dine opgaver og specifikke udfordringer.

Hvad er dine fordele med AJKS?

- ✓ Du får personlig vejledning og har din egen faste a-kassevejleder
- ✓ Du kan få individuel karrierevejledning, kompetenceafklaring samt sparring på CV og ansøgninger
- ✓ Du bliver en del af et fagligt fællesskab med gå-hjem møder, faglige arrangementer, netværksgrupper og workshops
- ✓ Du får en af landets billigste a-kasser, der har nogle af Danmarks mest tilfredse medlemmer
- ✓ Vi samarbejder med Kommunikation og Sprog samt Dansk Journalistforbund – de to fagforbund med bedst kendskab til medier, kommunikation, formidling og sprog

Vidste du, at alle medlemmer i AJKS har deres egen a-kassevejleder?

En af dine fordele ved at være medlem af AJKS er, at du har din egen a-kassevejleder.

Det sikrer, at du snakker med én, der kender din situation og kan hjælpe dig sikkert videre.

[Find din a-kassevejleder nu](#)

Få individuel karrierevejledning

Du kan få individuel vejledning om din karriere, jobsøgning eller kompetencer hos vores karriere team.

Vi rådgiver også om virksomhedspraktik, løntilskud og efteruddannelse.

Du kan også få feedback på ansøgninger og CV.

[Besøg vores karrieresider nu](#)



A-kassen kæmper for at beskytte dine rettigheder

Uanset om du er selvstændig, freelancer, lønmodtager eller ledig, er AJKS med til at beskytte dine rettigheder og kæmpe for et trygt og fleksibelt arbejdsmarked.

Det gør vi blandt andet via udvalg, arbejdsgrupper og ved kontinuerligt at forsøge at påvirke lovgivningen og debatten om dagpengesystemet.

Vidste du, at dét, du indbetaler til din a-kasse i løbet af 6 år, er det samme som du får udbetalt på 1 måneds dagpenge?

Din a-kasse er din forsikring

At blive medlem af en a-kasse er som at tegne en forsikring. Det er en beskyttelse, de færreste håber at gøre brug af, men som en del får brug for.

Vi griber dig – og får dig sikkert videre

Hvert år bliver flere hundredetusinde mennesker ledige – og langt de fleste kommer hurtigt i job igen.

Det skyldes blandt andet, at vi i Danmark har et økonomisk sikkerhedsnet i form af dagpengesystemet. Og at du kan få hurtig rådgivning om alt fra dagpengeregler til karriere og effektiv jobsøgning.

Har du brug for at supplere din indtægt – udover dine dagpenge – samarbejder AJKS med Topdanmark og [tilbyder lønforsikring](#).



Udvid dit netværk – og din faglige horisont

Udover individuel karrierevejledning og feedback på dit ansøgningsmateriale, kan du som medlem også udvide din faglige horisont, opgradere dine kompetencer og udvide dit netværk på vores tema- og gå-hjem-møder.

Vi inspirerer dig blandt andet til hvordan:

- ✓ du får større udbytte af LinkedIn som selvstændig, freelancer eller jobsøger
- ✓ du øger din synlighed med sociale medier og content marketing
- ✓ du bruger digitale redskaber og når dine mål
- ✓ du kommer i gang som selvstændig eller freelancer

[Se vores kalender og book din plads nu](#)



Få flere karrieretips, så du kan skyde genvej til drømmejobbet

[Sæt spot på dit arbejdsliv og bliv inviteret til helt nye events på LinkedIn](#)

[Få unikke jobopslag – bliv medlem af vores LinkedIn gruppe](#)

[Læs om nye events og få faglige artikler, tips og tricks på Facebook](#)

[Få vores månedlige nyhedsbrev med artikler, karrieretips og afgørende nyt om dagpengesystemet](#)

[Besøg vores hjemmeside med FAQs om dagpenge, karriereartikler, events og meget mere](#)



Stærke samarbejdspartnere

AJKS samarbejder med Kommunikation og Sprog og Dansk Journalistforbund.

Kommunikation og Sprog

KS' karriererådgivere giver dig personlig rådgivning, så du kan udvikle dig, og blive bedre til dét, du er god til. De er specialister i karrieremuligheder indenfor kommunikation, sprog og marketing, og de kender jobmarkedet. De kan derfor også give dig konkrete råd til dit cv og din ansøgning.

Over 400 gratis kurser om året

KS har over 400 arrangementer om året om kommunikation, sprog og marketing. Både faglige og sociale arrangementer, jobsøgningskurser, samt webinarer og onlinekurser, du kan deltage i, når det passer dig.

Relevante job direkte i din indbakke

Tjek også KS' jobdatabase KS JOB, hvor du kan få et overblik over ledige stillinger, der er målrettet kommunikatører, marketing- og sprogfolk. Du finder over 100 nye jobannoncer hver uge, og 2 gange om ugen kan du få en e-mail med de nyeste, relevante jobannoncer fra den landsdel, du ønsker.

[Besøg KS' hjemmeside nu](#)

Dansk Journalistforbund

Som medlem af DJ kan du få professionel hjælp til at håndtere og udvikle dit arbejdsliv:

- ✓ Du kan få **sparring på dine ansøgninger** i DJ's karriereafdeling
- ✓ Hvis du gerne vil have hjælp til at sætte ord på og handling bag dine karrieremål, så kan du **booke en samtale** med en karriererådgiver, der kender din branche
- ✓ Du kan også vælge at deltage i **karriereturser** og få mulighed for at arbejde fokuseret med dine mål sammen med andre.

I DJ møder du professionelle rådgivere med et stort kendskab til medie- og kommunikationsbranchen. De kan hjælpe dig med at navigere i en branche, der er spændende men også skræmmende. Så husk at bruge dit forbund.

[Besøg DJ's hjemmeside nu](#)



Vil du i kontakt
med os?

Skriv til os 24/7 via selvbetjeningen

[Besøg selvbetjeningen nu](#)

Hvis din henvendelse er om kontingent, dagpenge eller efterløn, så skriv en besked til os i selvbetjeningen. Det sikrer, at vi lever op til kriterierne for sikker post.

Ring til os

Du kan ringe på telefon **3342 8001** mandag-fredag kl. 10-15.

Få et personligt møde

Du er altid velkommen til at dukke op i vores velkomstcenter på Gl. Strand 46 mandag-torsdag kl. 9-16.00 samt fredag kl. 9-15.

Besøg os på AJKS.dk

AJKS