

## Præsentation af mind

### Performancebaseret Rekruttering

---



# Virksomheders typiske rekrutteringsstrategi

Efterspørgslen på dygtige kandidater overstiger længe udbuddet – det ved de fleste. Det er heller ikke nogen hemmelighed, at de bedste kandidater ofte allerede sidder i job og de læser derfor ikke jobannoncer. Faktisk er det kun ca. 27% af den samlede arbejdsstyrke, der gør.

Selvom ovenstående er almen viden, er langt de fleste virksomheders rekrutteringsstrategi stadig bygget op om annoncering. En strategi, der ikke rammer de resterende 73%, som reelt set er de mest interessante.

I annonceringsperioden indtages ofte en afventende position: "Den rigtige skal nok dukke op – bare vent!" Imens man venter bliver 72% af alle ledige jobs i samme periode besat gennem netværk og headhunt.

I en undersøgelse blandt 5000 erhvervsledere rangeres rekruttering som den absolut vigtigste aktivitet hos over 50% af de adspurgte. Alligevel måles der sjældent på rekrutterings-performance som på andre organisatoriske nøgletal.

Den generelle jobsamtale er kun 7-11% mere effektiv end et møntkast i forhold til at forudsige kandidatens performance i jobbet. Forestil dig, hvad der ville ske med en produktionslinje med samme effekt...

Måske du forundres... Vi er selv forundrede – især når vi ved, hvor meget det kræver at tiltrække, rekruttere og fastholde de dygtigste i branchen.

Uanset hvad håber vi, at du har lyst til at læse videre. Vi vil på de følgende sider præsentere dig for en tilgang til rekruttering, der har løst nøgleudfordringerne hos en række af Danmarks stærkeste virksomheder.

God læselyst!

## Hvad er mind?

Hos mind har vi specialiseret os i rekruttering og konsulentudlejning af teknisk tunge profiler i byggebranchen og industrien. Det er udelukkende vores fokus og vi sætter en ære i at forstå behovene i disse segmenter. I mind er vi 10 mennesker kun med det fokus fordelt på kontorer i Aarhus og København.

Vi arbejder mod et ambitiøst mål om at sætte en ny dagsorden inden for rekruttering og fastholdelse i Danmark. Det er ikke en position man kommer sovende til.

Det stiller store krav til branchekendskab, kandidatforståelse, rekrutteringsfærdigheder og et indgående kendskab til, hvordan teknisk funderede virksomheder fungerer. Kort sagt – specialisering.

Det er heldigvis også det vores kunder roser os for. På vores hjemmeside [her](#) kan du se, hvad et udpluk af dem siger om os som samarbejdspartner.

I mind er det teamet, der driver forretningen fremad. Vi har alle en passioneret tro på, at det er mennesker, der gør forskellen, uanset hvor i organisationen man kigger. Uden mennesker er strategier, visioner og strukturer blot luft.

Derfor samarbejder vi også kun med motiverede mennesker, der vil mere end de fleste. Det er dem, der formår at skabe de bedste resultater og efterlader det bedste aftryk.

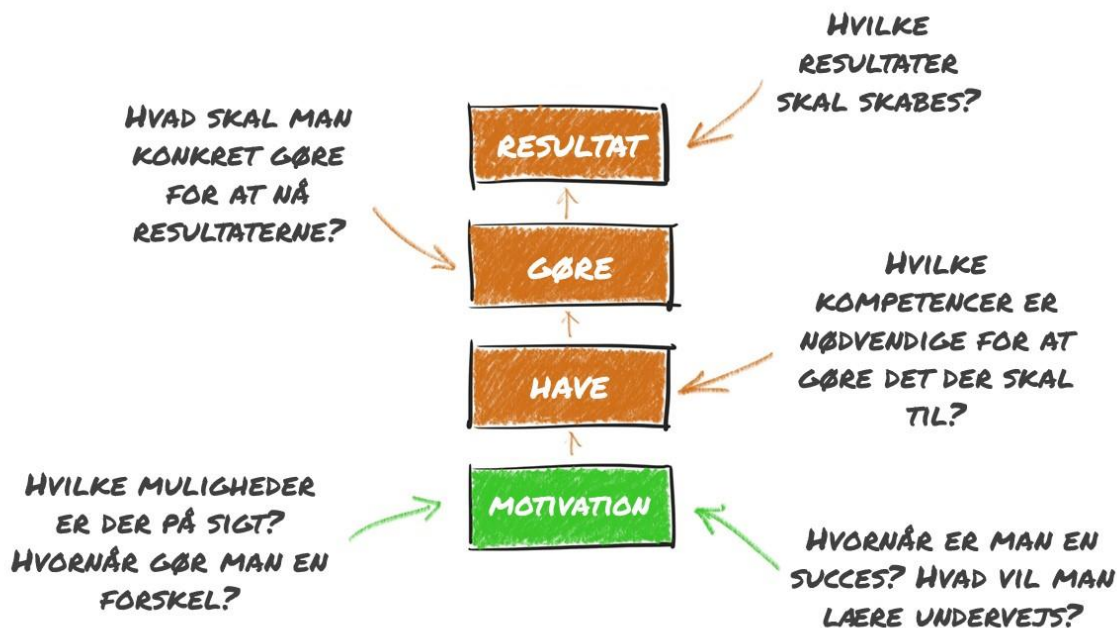
Vores 3 største styrker er **specialisering, vores branchespecifikke netværk og et professionelt koncept**, der giver dig et præcist billede af, hvordan medarbejderen vil performe i det kommende job.

# Performancebaseret rekruttering

Hvem vil du helst ansætte:

Den bedst tilgængelige ansøger eller den bedste medarbejder?

Svaret giver lidt sig selv. Men hvordan finder man så frem til, hvem der er den bedste medarbejder?



Når I ansætter en ny medarbejder, har I selvfølgelig en klar forventning om, at medarbejderen skal skabe stærke resultater i jobbet.

Forudsætningen for at skabe de helt rette resultater, er en meget klar synlighed om, hvad personen skal GØRE for at skabe dem. Hvis ikke man ved, hvilke resultater, der skal skabes og hvordan man skaber dem, så er grundlaget for succes ikke tilstede. Den hyppigste årsag til, at dygtige kandidater ikke søger et job, springer fra eller siger nej, er mangel på information om, hvad de præcis skal gøre for at skabe de rette resultater.

Udover at vide, hvad man skal gøre, kræver det selvfølgelig også, at man har et minimum af kompetencer med i bagagen. Men det er langt fra det vigtigste. Hvad man medbringer af kompetencer fortæller absolut intet om, hvor godt man omsætter selvsamme kompetencer til aktive handlinger.

Det der derimod er afgørende er, at man er stærkt motiveret. Her snakker vi ikke om generel motivation, men 100% specifik motivation for at gøre netop de indsatser, der skal til i dette job for at nå resultaterne og blive en succes.

Den specifikke motivation kommer af gennemsigtighed om, hvilke muligheder, der byder sig på sigt, synlighed om hvornår man gør en forskel og hvornår man er en succes. Derudover om man vil lære noget undervejs, og om man kan se sig selv gøre de konkrete ting, der direkte skaber de beskrevne resultater på både den korte og den lange bane.

I samarbejdet med os får I derfor et nøjagtigt billede af, hvor motiveret kandidaten er for at GØRE de ting, der skal til for at skabe de forventede resultater.

Vi giver her nogle **eksempler på performancemål**, der synliggør hvad en kandidat skal GØRE for at blive en succes i et specifikt job.

---

**Eksempel 1:**

"Du tager ansvaret for at udvikle og implementere 3 konkrete tiltag, der er med til at sikre at vores timeforbrug i konstruktionsfasen falder med 5%"

**Eksempel 2:**

"Som tilbudsprojektleder tager du indenfor det første år ansvar på 5-7 tilbudsprojekter til mellem 50-500 millioner kr. Du går derudover i front på at udarbejde en tilbudsstrategi på hvert projekt, og sikrer at strategien bliver efterlevet og ajourført."

**Eksempel 2:**

"Inden for det første halve års ansættelse, indgår du i et projekteringsteam, hvor du sammen med teamets øvrige 15 VVS- og Energi-ingeniører projekterer, koordinerer og leder opgaver på 1 stor eller 5-10 mindre byggesager, som kan variere fra 10.000 kr. – 100 mio. kr. i entreprisesum."

**Eksempel 4:**

"Udvælge minimum én kunde i løbet af de første 6 måneder, som du selv er opsøgende overfor og får opbygget en relation til, så du er kundens foretrukne bygeherrerådgiver i fremtidige opgaver. Du formår selv at afdække behovet hos kunden og se udviklingsmulighederne."

**Eksempel 5:**

"Inden for de første 6 måneder, har du defineret en klar handlingsplan for et besparelsespotentialer på 12%, som kan kobles med Xxx's nye strategi."