



TEMA
ONBOARDING

DEN SKÆVE PROFIL RAMMER HELT RENT

AF MONA BJØRN

IT-BRANCHEN BULDRER DERUDAF OG KONKURRENCEN OM DE BEDSTE IT-SPECIALISTER ER BENHÅRD. ERHVERVSSTYRELSEN HAR BEREGNET, AT DER P.T. MANGLER 4.000 IT-HOVEDER OG OM 10 ÅR 19.000. HVAD SKAL IT-BRANCHEN GØRE ANDERLEDES FOR AT VINDE TALENTERNES GUNST I DET STORE REKRUTTERINGSSPIL? FOR REKRUTTERINGSVIRKSOMHEDEN ASSESSIT, DER HEADHUNTER LEDERE OG IT-SPECIALISTER FOR SINE KUNDER, VAR SVARET AT ANSÆTTE EN SÅ UTRADITIONEL PROFIL SOM EN FILOSOF.

De tider er for længst forbi, hvor it-virksomheder kan konkurrere på lækre kantiner og rekreative arealer. Lønniveauet er hos de fleste også skruet helt i top. Ole Middelhede, der er administrerende direktør i Assessit, nordens største rekrutterings- og rådgivningsvirksomhed for it-branchen, råder derfor it-virksomheder til i højere grad at bruge humanistiske til-

gange til sin rekruttering. Virksomheder, der vil vinde, må fokusere på at skabe "det ekstra". Det handler blandt andet om at skabe mening i at være ansat i deres virksomhed.

- For at tiltrække de bedste er det nødvendigt at tænke bredere og agere mere nuanceret ved f.eks. at komme hele vejen rundt om mulige kandidaters grundlæggende forudsætninger for at løse opgaven og ikke mindst om deres motivation i deres arbejdsliv. Både i et rekrutterings- men især i et fastholdelsesperspektiv er virksomheders evne til at tage medarbejdernes karrieredrømme alvorligt et vigtigt konkurrenceparameter. Hvad har de med i bagagen, hvad er deres ambitionsniveau, hvad motiverer dem?, siger Ole Middelhede.

FAKTA

Læs om AAUs spændende kompetenceprofiler i Uddannelses- og Kompetenceguiden, karriere.aau.dk

ASSESSIT TOG SIN EGEN MEDICIN

Behovet for helhedstækning hos kunderne kræver det samme af headhunter-branchen. Da Assessit for et års tid siden skulle ansætte en ny konsulent, gik Ole Middelhede derfor bevidst efter en skæv profil. Gennem netværk fandt han frem til Mille Lund Jensen, der er uddannet med en kandidatgrad fra AAU i anvendt filosofi og psykologi.

- Jeg tænkte wauw, hun lyder spændende. Vi har i Assessit normalt tyet til ansættelse af kolleger med baggrund i it-professionen, fordi de kunne forstå kunder og kandidater. Det har vist sig at Mille shiner på andre kompetencer og evner at gå op på et højere abstraktionsniveau i sin tilgang til opgaverne. Hun er i stand til at anvende filosofi og psykologi i praksis i vores branche og formår at analysere kundernes komplekse problemstillinger, fortsætter Ole Middelhede.

EN SÆRDELES ANVENDELIG FILOSOF

Med de nye kompetencer ombord kunne Assessit differentiere sig positivt fra andre rekrutteringsbureauer i markedet. Den nye vinkel blev bemærket og værdsat også hos kunderne. Da en af Assessits største kunder var i krise efterspurgte de specifikt Mille på baggrund af hendes bemærkelsesværdige resultater.

- Det gik ret hurtigt op for mig, og for Ole, at jeg i samtalerne med mulige kandidater fik andre og flere nuancer på deres verdensbillede, end mine kolleger gjorde, fordi jeg analyserede kandidaternes testresultater og udførte interviewsene med afsæt i min humanistiske kompetencer. De ekstra stykker viden brugte jeg til at skabe nogle særligt skarpe match. Efter ganske kort tid fik jeg soloansvar for Assessits to største kunder, forklarer Mille Lund Jensen om sin første tid i virksomheden.

Ole Middelhede lægger ikke skjul på, at også Milles evner for at fremsætte en velunderbygget argumentation i tråd med sin filosofiske træning har bidraget direkte til bundlinjen. Alene på baggrund af dén kunne Assessit øge sin omsætning med flere kunder med 25 % i kommercielle forhandlinger.



MILLE LUND JENSEN
- HEAD OF TALENT
MANAGEMENT, NORRIQ

FAKTA

3 gode råd fra Ole Middelhede, Assessit

Ansæt den skæve profil: Vilklårene er, at der er mangel på visse kandidat typer og dermed stor konkurrence om dem. Hvis du vil vinde, må du skabe "det ekstra" i din virksomhed. Som minimum bør du tage en chance på den skæve profil til jobbet.

Skab mening: Det er vigtigt, at du som leder kender dine medarbejders karrieredrømme og ved, hvad de motiveres af. Du skal skabe mening for dem i at være ansat i din virksomhed.

Bedriv kaffekopledelse: For at fastholde talenterne skal du i tæt dialog med dem. Oprust på verbal kommunikation og særligt på den nonverbale. Der ligger stor betydning i de ting, der ikke bliver sagt.

HUMANISTISK TILGANG SIKRER
FASTHOLDELSE AF MEDARBEJDERE

På trods af en næsten kometagtig begyndelse endte Milles ansættelse hos Assessit efter kun 8 måneder. Talenthedhunteren blev selv headhundet af Assessits største kunde. Nu er hun ansvarlig for rekruttering og talentudvikling i en verdensomspændende it-virksomhed, hvor hun har særligt fokus på fastholdelse af virksomhedens specialister og blandt andet tilbyder interne coachingforløb.

- Det var overraskende og tilfældigt at jeg havnede i it-branchen, men jeg mener at humanister har deres berettigelse her. Som humanist må man gøre sig klart, at man som udgangspunkt er en udgift for virksomheden. Så man må finde dét område, hvor man kan spare virksomheden penge. Og der er virkelig meget at spare gennem god rekruttering og fastholdelse, fastslår Mille Lund Jensen.



OLE MIDDELHEDE
- ADM. DIR., ASSESSIT