



Udvælgelse, rekruttering, coaching og fastholdelse

→ succesfulde medarbejdere med ProfileXT

Profiles International Denmark

DANMARK | FÆRØERNE | GRØNLAND | SHETLAND

Indholdsfortegnelse

Introduktion	3
Facts om jobpræstation og fastholdelse	4
Fra forskning til praktisk anvendelse	5
Udnyt forskningen med ProfileXT	6
Konklusion	7



Introduktion

Det viser sig, at 2 ud af 3 nyansatte skuffer i jobbet, og at 2 ud af 3 ansatte faktisk hellere vil arbejde et andet sted. Det er også påvist, at 95% overdriver under job-samtalen for at få jobbet, og at op mod 80% af medarbejderomsætningen faktisk kan undgås, blandt andet ved at tage udgangspunkt i den enkelte.

Oftentimes er en menneskerelateret beslutning truffet på baggrund af en subjektiv opfattelse hos den, der træffer beslutningen. Desværre giver dette generelt dårlige resultater, for det har vist sig, at fx et ansættelsesinterview kun giver 16% sandsynlighed for at ansætte den rigtige person til jobbet. Suppleres der med referencer og kontrol af uddannelser, stiger tallet til 26%, men tilbage står den kendsgerning, at langt de fleste ansættelser reelt, i større eller mindre omfang, er fejlansættelser, selvom "kemien var god" under interviewet. Peter Drucker, anerkendt ekspert, siger ligefrem, at man må forvente at 2/3 af alle ansættelser inden for et år vil vise sig at være fejlansættelser.



Konsekvensen er naturligvis, at alt for mange mennesker arbejder i jobs, hvor de ikke kan levere deres bedste. Prøv at tænke på omkostningerne for den enkelte og virksomheden... medarbejderen vil sandsynligvis skifte job indtil "den rette hylde" er fundet, og virksomheden vil sandsynligvis ansætte en ny medarbejder hvis potentiale heller ikke (kan) udnyttes.

I dette dokument viser vi trin for trin hvordan simple, strukturerede metoder sammen med ProfileXT sætter dig i stand til at træffe bedre HR-beslutninger. Metoder, som gør subjektive holdninger til objektive vurderinger og giver dig mulighed for at udvælge, rekruttere, coache og fastholde de rigtige og bedste medarbejdere – til glæde for både den enkelte og bundlinien!

Facts om jobpræstation og fastholdelse

Forskning baseret på 360.000 personer har dokumenteret, at der ingen sammenhæng er mellem jobpræstation og uddannelse, køn, alder, erfaring eller andre af de kriterier, vi så ofte bruger til at udvælge mennesker. Det afgørende er i stedet om man passer til jobbet, og dét afhænger alene af disse tre faktorer:

- Om man har de mentale evner til at udføre jobbet
- Om man er motiveret for at udføre jobbet
- Om ens personlighed passer til arbejdsmiljøet

Konklusionen er, at selvom en given uddannelse kan være en færdighedsmæssig forudsætning for at kunne bestride et job, har den ingen indflydelse på selve jobpræstationen. Forskningen inddeler således arbejdsstyrken i tre grupper, nemlig *lav jobpræstation*, *gennemsnitligt jobpræstation* og *høj jobpræstation*:

Arbejdsstyrkens jobpræstation	Procentdel af arbejdsstyrken	Præstationssindeks		
		Ufaglært	Funktionær	Leder
Lav jobpræstation	16%	81	68	52
Gennemsnitligt jobpræstation	68%	100	100	100
Høj jobpræstation	16%	119	132	148

Hvis vi "afkoder" medarbejdere med høj jobpræstation kan vi opbygge en succesprofil, som vi kan sammenligne andre med. Dem, der har sammenfald med succesprofilen har såkaldt jobmatch og vil med stor sandsynlighed også få succes i jobbet. Og forskningen afslører, at de også vil fastholdes markant længere i jobbet:

Brancher med traditionelt lav medarbejderomsætning	Jobmatch	
	Nej	Ja
Ophør efter 6 måneder	25%	5%
Ophør efter 14 måneder	34%	8%

Brancher med traditionelt høj medarbejderomsætning	Jobmatch	
	Nej	Ja
Ophør efter 6 måneder	46%	24%
Ophør efter 14 måneder	57%	28%

Forskningen slår altså fast, at medarbejdere med jobmatch både fastholdes længere og har højere jobpræstation. Men hvordan gør vi denne viden praktisk anvendelig i dagligdagen?

Fra forskning til praktisk anvendelse

Nøglen til succes, og HR-funktionens måske størst mulige bidrag til bundlinien, er at kunne *forudsige* hvem der har jobmatch og altid vælge disse, når der rekrutteres. Det er dokumenteret, at medarbejdere med jobmatch

- bliver meget længere i jobbet
- har langt højere jobpræstation

Jobmatch reducerer naturligvis også sandsynligheden for fejlrekruttering, hvilket for de fleste virksomheder udgør en betragtelig omkostning. Men hvordan kan vi forudsige, om en potentiel ny medarbejder har jobmatch til en given stilling? Vi må som sagt udvikle en succesprofil, og dette kan gøres på 2 måder:

- Identificer nuværende medarbejdere, der i deres daglige arbejde har en høj jobpræstation. "Afkod" de tre faktorer og skab på denne baggrund en succesprofil. Når du skal identificere nuværende medarbejdere med høj jobpræstation, bør dine kriterier være både objektive og målbare, så du eliminerer subjektiviteten i din udvælgelse - men "bløde" parametre kan selvfølgelig også indgå i vurderingen.

OBJEKTIV VURDERING AF VORES SALGSAFDELING						
Målepunkter 1=dårligt, 3=midde, 5=godt	Jens	Lotte	Søren	Gitte	Peter	Anne
Antal kundekontakter	2	3	4	5	4	4
Antal kundemøde	1	3	4	4	1	4
Antal ordre	1	2	4	4	2	5
Omsætning ift. budget	3	1	4	5	2	4
Dækningsbidrag ift. budget	3	3	5	4	2	5
Kundetilfredshed	2	3	5	5	2	4
Antal reklamationer	3	3	3	4	3	4
Samlet objektiv vurdering	15	18	29	31	16	30

I eksemplet skiller Søren, Gitte og Anne sig tydeligt ud som dem, der har høj jobpræstation. Derfor "afkoder" vi deres evner, motivation og personlighed (de tre faktorer) og opbygger succesprofilen på denne baggrund.

- Hvis du ikke har eksisterende medarbejdere med høj jobpræstation i den pågældende stilling – fx hvis stillingen er nyoprettet - kan du alternativt bruge et værktøj, der kan hjælpe dig med objektivt at beskrive den ønskede succesprofil.

Udnyt forskningen med ProfileXT

ProfileXT er anerkendt og uafhængig forskning omsat til et praktisk anvendeligt Internetbaseret værktøj! Som noget helt unikt kan ProfileXT

- måle de tre faktorer
- opbygge succesprofiler
- foretage jobmatch

Det eneste du skal, er at identificere de medarbejdere, der har høj jobpræstation og dermed skal danne baggrund for succesprofilerne. Og kan du ikke dette (fx fordi stillingen er nyoprettet), kan ProfileXT via 57 spørgsmål om stillingen opbygge succesprofilen for dig.



Når du anvender ProfileXT's fulde potentiale, kan du blandt andet:



- Udvælge, rekruttere og fastholde nye medarbejdere med høj jobpræstation
- Jobmatche eksisterende medarbejdere og se hvordan de kan udvikles til også at få en højere jobpræstation
- Karriereplanlægge ved at jobmatche medarbejderne mod alle stillinger og se hvilke, der giver størst succes.

ProfileXT leverer alle resultater online på få sekunder (Word dokumenter), og alle rapporter er tilpasset dem, der skal bruge dem:

- Rekrutteringsrapporten indeholder interviewspørgsmål, der er 100% tilpasset kandidatens jobmatch i forhold den aktuelle stilling.
- Vejledningsrapporten (coachingrapporten) fortæller lederen, hvordan medarbejderne kan vejledes til en højere jobpræstation, selvom de ikke naturligt tilhører denne gruppe.
- Karriereplanlægningsrapporten viser én medarbejders jobmatch til flere stillinger, men flere medarbejdere (eller kandidater) kan også jobmatches mod samme stilling for at afgøre hvem, der passer bedst.

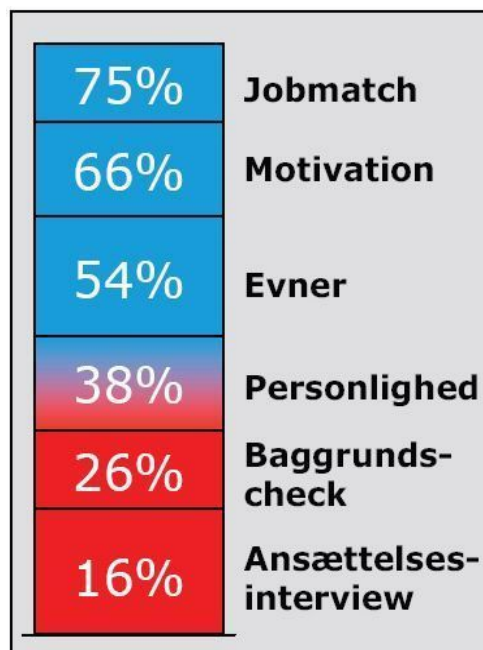
ProfileXT tilbyder et stort antal rapporter til forskellige formål, herunder stillingsbeskrivelser baseret på succesprofiler. Kontakt os hvis du ønsker rapporteksempler tilsendt.

Konklusion

Undersøgelser viser, at op mod 77% af alle virksomheder nøjes med interview og baggrundscheck, når de rekrutterer. Som forskningen har vist, vil det kun hver 4. gang føre til ansættelse af den ideelle kandidat. De samme undersøgelser viser også, at omkring 23% supplerer med en traditionel personlighedstest, der afdækker kandidatens adfærdstræk. Disse virksomheder forbedrer naturligvis træfsikkerheden og rammer dermed rigtigt lidt oftere end hver 3. gang, nemlig i 38% af tilfældene.

Men ProfileXT bygger på anerkendt forskning og giver virksomheder mulighed for at ansætte de rigtige i helt op til 3 ud af 4 tilfælde. ProfileXT er unik!

De i dette dokument beskrevne metoder kan udføres af dig selv eller i samarbejde med din Profiles partner. Og uanset hvordan du vælger at bruge Profiles værktøjer, kan du forvente en betydelig forbedring af din organisations produktivitet. Profiles værktøjer er nemlig udviklet til netop dette formål.



Sandsynlighed for at ansætte den helt rigtige til jobbet



Profiles International er verdens førende innovator indenfor arbejdsmarkedsrelaterede tests og evalueringer. Profiles servicerer 50.000 kunder over hele verden, og dækker med sine værktøjer alle aspekter af en ansættelsescyklus, herunder fx udvælgelse, rekruttering, vejledning og træning samt team- og ledelsespræstation.

Profiles International blev skabt i 1991 og giver alle typer virksomheder mulighed for at træffe bedre beslutninger på HR-området. Ved at anvende den seneste teknologi og nyeste tendenser, har Profiles International udviklet pålidelige og statistisk valide evalueringsinstrumenter med stor og påviselig resultateffekt.

"Nøglen til succes, og HR-funktionens måske størst mulige bidrag til bundlinjen, er at kunne forudsige jobpræstationen"

Profiles International Denmark

er en del af Profiles International Nordic Group, der blev grundlagt i 1999 og har hovedkontor i Oslo.

Gruppen repræsenterer Profiles International Inc. i Danmark, Færøerne, Grønland, Finland, Norge, Sverige og Polen, og er regionens vel nok mest betydelige aktør. Gruppen har et stort netværk af autoriserede partnere.

Profiles International Inc., der blev stiftet i 1991 og har hovedkvarter i USA, er globalt repræsenteret.

www.profilesinternational.dk

© 2009 Profiles International Denmark

Der henvises i dette dokument til forskning, studier og undersøgelser af blandt andre Hunter & Hunter (Psychological Bulletin, vol. 96 no. 1), Herbert M. Greenberg & Jeanne Greenberg (Harvard Business Review, vol. 58 no. 5) og Schmidt & Hunter (Psychological Bulletin, vol. 124 no. 2). Varemærket ProfileXT™ tilhører Profiles International Inc.