



Valinta, coaching ja sitouttaminen

→ huippusuorittajia ProfileXT:n avulla

Profiles International Finland Oy

Sinikalliontie 9 | 02630 Espoo | puh: 0207 589 659

Sisältö

Alkusanat	3
Totuus työsuorituksesta	4
Tutkimuksesta käytäntöön	5
Hyödynnä tutkimustuloksia ProfileXT:n avulla	6
Yhteenveto	7



Alkusanat

Lähes kaksi kolmesta uudesta rekrytoidusta epäonnistuu työssään ja kaksi kolmesta työntekijästä haluaisi olla töissä jossakin muualla. On osoitettu että 95 % ihmisistä liioittelee osaamistaan rekrytointihaastatteluissa saadakseen työpaikan. 80 % vaihtuvuudesta voidaan välttää keskittymällä hakijan yksilöllisiin ominaisuuksiin.

Usein ihmisiä koskevien päätösten taustalla on subjektiivinen näkemys, ns. ihmistuntemus. Tämä johtaa yleensä huonoihin tuloksiin. Tutkimuksissa on osoitettu että pelkän haastattelun perusteella on vain 16 % todennäköisyys tunnistaa huippusuorittaja johonkin tiettyyn työtehtävään. Kun tähän lisätään taustat ja referenssit todennäköisyys nousee 26 %:iin, mutta yhä edelleen suurin osa valinnoista menee enemmän tai vähemmän pieleen. Peter Drucker, sanoo että 2/3 kaikista rekrytoinneista osoittautuu virhearvioinneiksi ensimmäisen vuoden aikana.



Liian monet ihmiset ovat työtehtävissä joissa he eivät viihdy, ja jossa he eivät ole huippusuorittajia. Tämä aiheuttaa vaivaa ja kuluja sekä yksilölle että yritykselle. Henkilö luultavasti vaihtaa työpaikkaa, kunnes "se oikea työ" löytyy, ja yritys luultavasti palkkaa uuden henkilön, joka ei todennäköisesti taaskaan ole huippusuorittaja kyseisessä työtehtävässä.

Tässä esitteessä näytämme askel askeleelta, miten yksinkertaiset, järjestelmälliset menetelmät yhdessä ProfileXT:n kanssa antavat sinulle edellytykset tehdä parempia HR-päätöksiä. Menetelmät jotka tekevät subjektiivisista näkemyksistä objektiivisia arviointeja, antavat sinulle mahdollisuudet valita, rekrytoida, valmentaa ja sitouttaa oikeat henkilöt, huippusuorittajat. Siitä on iloa ja hyötyä sekä yksilölle että yritykselle!

Totuus työsuorituksesta

Tutkimukset joissa seurattiin 360.000 henkeä osoittavat, että työsuorituksen tasoa ei selitä koulutus, sukupuoli, ikä, kokemus eikä mikään muukaan niistä kriteereistä, joita yleensä käytetään valintaperusteena. Oleellista sen sijaan on työhön sopivuus eli Jobmatching, johon puolestaan vaikuttaa kolme tekijää:

- Onko henkilön ajattelutapa työn vaatimusten mukainen
- Onko henkilön motivoitunut tekemään kyseistä työtä
- Sopiiko persoonallisuus kyseiseen työhön ja työympäristöön

Vaikkakin tietty koulutus on osaamismielessä työtehtävän edellytys, se ei vaikuta työsuorituksen tasoon.

Tutkimuksessa jaettiin työntekijät kolmeen kategoriaan suoritustason mukaan seuraavasti:

Työntekijän työsuorituksen taso	Osuus työntekijöistä	Suorituskykyindeksi		
		Työntekijä	Asiantuntija	Johtaja
Alhainen suoritustaso	16 %	81	68	52
Keskimääräinen suoritustaso	68 %	100	100	100
Huippusuoritustaso	16 %	119	132	148

Kun pystymme tunnistamaan huippusuorittajat, voimme laatia menestyjäprofiilin, jota voidaan käyttää vertailupohjana, arvioitaessa muita henkilöitä. Henkilöillä, joiden ominaisuudet ovat menestysprofiilin mukaiset, on korkea työhön sopivuus eli Jobmatching, ja heillä on todennäköisesti hyvät edellytykset menestyä kyseisessä työssä. Tutkimusten mukaan he myös viihtyvät paremmin ja pysyvät työssä selvästi kauemmin:

Ala jossa perinteisesti alhainen vaihtuvuus	Jobmatching	
	Ei	Kyllä
Tehtävässä 6 kk jälkeen	25 %	5 %
Tehtävässä 14 kk jälkeen	34 %	8 %

Ala jossa perinteisesti korkea vaihtuvuus	Jobmatching	
	Ei	Kyllä
Tehtävässä 6 kk jälkeen	46 %	24 %
Tehtävässä 14 kk jälkeen	57 %	28 %

Tutkimukset siis osoittavat että Jobmatching vaikuttaa sekä työn suoritustasoon että vaihtuvuuteen. Mutta miten voimme hyödyntää tätä tietoa käytännössä päivittäisessä työssä?

Tutkimuksesta käytäntöön

HR-toiminnon kenties suurin vaikutus yrityksen tulokseen ja työntekijän menestykseen on kyky ennustaa työhön sopivuutta ja hyödyntää tätä tietoa henkilöstöä koskevilla päätöksillä. On osoitettu, että työhön sopivuuden, Jobmatching:in, vaikutukset ovat:

- parempi pysyvyys työssä
- huomattavasti korkeampi suoritustaso työssä

Jobmatching vähentää myös virherekrytointien todennäköisyyttä, joka on monelle yritykselle suuri kustannuserä. Mutta miten voimme arvioida henkilön sopivuutta tiettyyn työtehtävään? Meidän pitää laatia huippusuorittajan profiili, joka voidaan tehdä kahdella eri tavalla:

- Tunnista nykyisistä työntekijöistä ne, joiden suoritustaso on huipputasolla, ja laadi heidän ominaisuuksien perusteella "menestyjäprofiili". *Kun tunnistat huippusuorittajia, sinun tulee käyttää objektiivisia ja mitattavia kriteereitä välttääksesi aiemmin mainittuja subjektiivisesta lähestymistavasta aiheutuvia virheitä. Kvantitatiivisten kriteereiden lisäksi voit tietenkin käyttää myös kvalitatiivisia kriteereitä.*

MYYNTIOSASTON ARVIOINTI						
Arviointikohteet 1=huono, 3=keskitaso, 5=hyvä	Jukka	Lotta	Simo	Päivi	Pekka	Anne
Asiakaskontaktien määrä	2	3	4	5	4	4
Asiakastapaamisten määrä	1	3	4	4	1	4
Tilausten määrä	1	2	4	4	2	5
Myynti vrt. budjettiin	3	1	4	5	2	4
Kate vrt. budjettiin	3	3	5	4	2	5
Asiakastyytyväisyys	2	3	5	5	2	4
Reklamaatioiden määrä	3	3	3	4	3	4
Yhteensä arviointi	15	18	29	31	16	30

Taulukon esimerkissä Simo, Päivi ja Anne erottuvat selvästi työsuorituksen tason osalta ryhmästä. Siis heidän ajattelutavan, motivaation ja persoonallisuuden piirteiden pohjalta laaditaan menestyjäprofiili.

- Jos sinulla ei ole huippusuorittajia tehtävässä, josta tarvitset profiiliin – kyseessä on esim. uusi työtehtävä – voit käyttää toista työkalua jonka avulla objektiivisesti määrittelet menestyjäprofiilin.

Hyödynnä tutkimustuloksia ProfileXT:n avulla

ProfileXT edustaa tunnustettuja, puolueettomia tutkimustuloksia vietyinä käytännölliseen, käyttäjäystävälliseen verkkopohjaiseen arviointijärjestelmään! Ainoastaan ProfileXT:n avulla voidaan:

- mitata kolmea työhön sopivuuteen vaikuttavaa tekijää
- laatia menestyjäprofileja
- suorittaa jobmatching

Sinun tarvitsee ainoastaan tunnistaa huippusuorittajat, joiden avulla laaditaan menestyjäprofiili, tai käyttää järjestelmään kuuluvaa työanalyysikyselyä, jossa 57 kysymyksen avulla laaditaan profiili.



Kun hyödynnät ProfileXT arviointijärjestelmän kaikkia ominaisuuksia, voit muun muassa:



- Valita, rekrytoida ja pitää kiinni huippusuorittajista
- Suorittaa Jobmatching olemassa olevista työntekijöistä, kehittääksesi heistä huippusuorittajia
- Tukea ja tehostaa esimies-alais-työskentelyä
- Tehdä urasuunnittelua työntekijöille
- Määritellä toimenkuvia henkilöiden ominaisuuksien perusteella

ProfileXT tuottaa kaikki raportit nopeasti (Word asiakirjoina), ja erilaisiin käyttötarkoituksiin saadaan erilaisia raportteja:

- **Sijoittumisraportti** sisältää haastattelukysymyksiä, jotka on johdettu vertailusta menestyjäprofiiliin.
- **Valmennusraportti** (coachingraportti) kertoo esimiehelle, kuinka alaista tulisi johtaa ja tukea parhaalla mahdollisella tavalla.
- **Urasuunnitteluraportti** osoittaa työntekijän sopivuuden useampaan tehtäväprofiiliin.
- **Kandidaattien soveltuvuusraportti** vertailee useampaa henkilöä yhteen profiiliin.

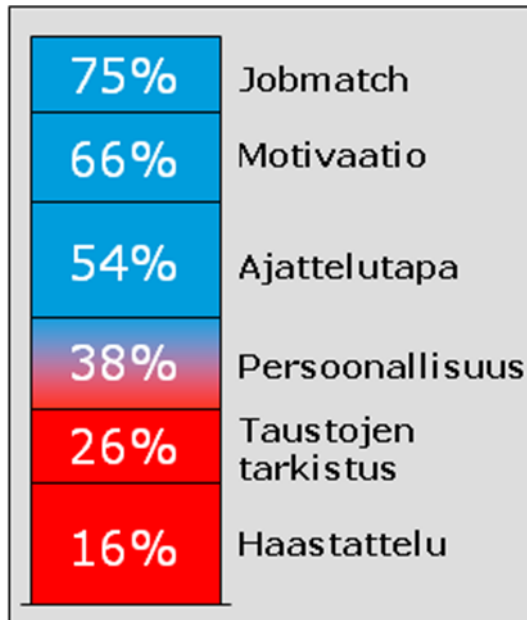
Profiles järjestelmässä on yllä mainittujen lisäksi useita erilaisia joko henkilöön tai tiettyyn työtehtävään perustuvia raportteja. Ota yhteyttä meihin saadaksesi malliraportteja.

Yhteenveto

Tutkimusten mukaan jopa 77 % kaikista organisaatioista käyttää vain haastatteluja ja taustojen tarkistamista rekrytointien perustana. Tällöin joka neljäs valinta osuu huippusuorittajaan. Samat tutkimukset osoittavat myös, että noin 23 % käyttää lisäksi perinteistä persoonallisuustestiä henkilön arviointiin. Näiden yritysten osalta osumatarkkuus valinnoissa on hiukan parempi (38 %).

ProfileXT joka perustuu tunnustettuihin tutkimustuloksiin, nostaa todennäköisyyttä tunnistaa huippusuorittaja jopa 75 %:iin. Ja ProfileXT on siinä ainutlaatuinen!

Tässä kuvattuja menetelmiä voit käyttää joko itse tai yhteistyössä jonkun Profiles-kumppanin kanssa. Riippumatta siitä, miten käytät Profiles työkaluja, organisaatiollasi on odotettavissa reilu tuottavuuden parannus. Profiles työkalut on kehitetty juuri sitä varten.



Todennäköisyys tunnistaa huippusuorittaja



Profiles International on maailman johtava työperusteisten arviointijärjestelmien kehittäjä. Meillä on noin 50.000 asiakasta ympäri maailmaa ja toimintaa noin 120 maassa. Järjestelmämme kattavat koko työllistämisen prosessin: valinta, rekrytointi, valmennus, coaching, johtaminen, tiiminrakennus ja esimiestaidot. Arviointien kielivalikoima on laaja ja työkalumme on myös validoitu Suomen kieleen ja kulttuuriin.

Profiles International on perustettu 1991 ja me palvelemme kaiken tyyppisiä organisaatioita tekemään parempia päätöksiä HR-alueella. Hyödyntämällä viimeisintä teknologiaa ja uusimpia tutkimustuloksia Profiles pystyy tarjoamaan luotettavia ja tilastollisesti valideja arviointijärjestelmiä joiden tulosvaikutus on voitu osoittaa.

“Avain menestykseen ja HR-toiminnon kenties merkittävin vaikutus yrityksen tulokseen on kyky ennustaa työsuoritusta”

Profiles International Finland Oy

on osa Profiles International Nordic Group:ia, joka on perustettu 1999, ja jonka pääkonttori on Oslossa.

Nordic Group edustaa Profiles International Inc. Tanskassa, Norjassa, Ruotsissa, Suomessa ja Puolassa. Meillä on laaja auktorisoitujen businesskumppaneiden verkosto ja me olemme alamme tärkeimpiä vaikuttajia alueellamme.

Profiles International Inc., on perustettu 1991 ja pääkonttori on Yhdysvalloissa.

www.profilesinternational.fi

© 2009 Profiles International Finland

Esitteessä on viitattu tunnustettuihin ja puolueettomiin tutkimuksiin.

Ota yhteyttä meihin saadaksesi lähdetiedot.

Tavaramerkki ProfileXT™ on Profiles International Inc. omaisuutta