

# RETT PERSON I RETT JOBB

## – gir økonomisk målbare konsekvenser

Hvordan øke en bedrifts menneskelige kapital? Kartlegg hva som kreves i jobben, test og vurder kandidater og medarbeidere. Menneskelig kapital kan fort bli økonomisk kapital.

I en ideell verden, vil to medarbeidere i den samme jobben og under de samme betingelser, produsere eksakt for det samme beløpet. Slik er dessverre ikke realiteten. Noen vil alltid skille seg ut som dyktigere enn andre.

– Men behøver det vært slik?

– Ikke hvis man er bevist på å måle evne til å lære, personlige forutsetninger og motivasjon for jobben. Forskningen viser at det er klare sammenhenger mellom personens forutsetninger og jobbkravene. Slikt er gjerne svært vanskelig å avdekkes i en samtale eller et intervju. Selv med grundig referansesjekk, skummer du som regel bare overflaten av en person, sier Finn-Roger Nikolaisen, CEO i assessmentselskapet Profiles International. Det som trengs er en valid jobbprofil, solide mål på læringsevne, personlighet og interessene for å utføre en jobb.

### Vurderer den totale personen

Profiles International har etter 25 års forskning konstruert en metode for vurdering av personer i arbeidslivet. Metoden måler de tre viktige



dimensjonene; Læringsevne og fleksibilitet (Kan personen å utføre nåværende og fremtidige jobber), Atferdsmessige tendenser og personlighet (Hvordan vil personen utføre jobben) og Yrkesmessige interesser (Vil personen utføre



jobben). Denne testen gir deg et totalt bilde av personens tilpasninger til jobben.

– Det er mange faktorer som bidrar til å øke verdien på bedriftens menneskelige kapital. Det er derfor av stor betydning at en vurderer Den Totale Personen ved seleksjon og utvikling. Ulike jobber krever ulike personlige egenskaper. Blant annet vil en person med raske læringsmessige tilpasninger vil ha en tendens til å kje-de seg om jobben ikke medfører mentale utfordringer og en person som misliker struktur kan få problemer i jobber som er av en slik karakter, forklarer Nikolaisen.

### Økonomi

En omfattende studie fra to av de ledende autoritetene innen forskningsfeltet for personalpsykologi, Frank L. Schmidt og John E. Hunter viser at det er en klar sammenheng mellom Den Totale Personen og jobbprestasjon. Studien viser at variasjonen i jobbbytelse gjennomsnittelig varierer med 20–30 prosent. Variasjonene vil være enda større i mer komplekse jobber. Eksempelvis så man også at fremragende spesialister og ledere var minimum 48 prosent mer produktive enn sine kollegaer innen den gjen-

nomsnittlige gruppen. Dette vil ha en klar betydning for bedriftens økonomi.

– Konklusjonen er at for enhver stilling der du har en gjennomsnittlig medarbeider - istedenfor en fremragende - utgjør dette en direkte kostnad for bedriften. Og dersom du har ansatte som produserer under gjennomsnittet, er kostnaden det dobbelte, påpeker Nikolaisen.

– I tillegg er det slik at feilansatte personer ikke slutter i jobben. De fortsetter og mottar oftest samme lønn som de mest produktive, og kan skape frustrasjoner hos disse. Spesielt er dette alvorlig for ledere. Om du ønsker å foreta disse beregningene for din bedrift, kan du kostnadsfritt foreta disse på: [www.profilesinternational.no](http://www.profilesinternational.no).

Profiles International™

#### PROFILE XT

– for seleksjon og jobbplassing.

### ProfileXT™

- Kort fortalt avdekker metoden hvilke nøkkelkriterier som må være til stede for å lykkes i ulike jobber. Ledere, medarbeidere og nye kandidater matches mot suksess profiler som identifiserer om den enkelte er «Rett person til jobben».
- Profiles International er representert i 117 land og metodene brukes av 50 000 bedrifter over hele verden, og er et av markedets mest omfattende og valide HR-verktøy.
- Metoden er tilpasset og videreutviklet for norske forhold, og Profile XT gir deg 10 ulike hovedrapporter.

For mer informasjon se:  
[www.profilesinternational.no](http://www.profilesinternational.no)

## Ser resultater

Metodene fra Profiles International har vært viktige for Bemannings- og coaching selskapet Din Utvikling.

– De er svært viktige ledd i våre prosesser, sier Bjørn Smulders og viser til et levende eksempel:

På oppdrag for en av sine kunder skulle Din Utvikling rekruttere nye prosjektledere til bedriften. Kandidatene ble testet ved hjelp av ProfileXT, og etter en grundig prosess sto de igjen med seks aktuelle kandidater. Samtlige ble etter prøvetiden tilbudt fast ansettelse og kan i dag

vise til gode resultater. Men da bedriften etter en stund skulle ansette ytterligere to, valgte de å gjøre dette uten å bruke testverktøyet. Begge viste seg å fungere dårlig og valgte å si opp etter kun to måneder.

