

Arbejdsprofilanalyse

Oftest ansættes mennesker på deres kompetencer, uddannelse og erfaring. Vi ansætter på kompetencer, men afskediger på adfærd og personlighed.

Arbejdsprofilanalyse er et værktøj til bedre at vurdere, om en kandidat til dit job har den adfærd, der passer til jobbet.

Som sådan ser analysen hverken på personlighed, uddannelse eller erfaring. Fokus er udelukkende på den adfærdsprofil, man ønsker, at personen, der ansættes til jobbet, har.

Ved at bruge arbejdsprofilanalysen sikrer du dig imod at blive "imponeret" over kompetencer eller personlighed i ansættelsesfasen, fordi du også ser på, om kandidaten har en adfærd, der passer til dine ønsker.

Du kan bruge arbejdsprofilanalysen på to måder:

- 1) Et værktøj til at klarlægge hvilken adfærd du ønsker hos den kommende medarbejder, imens du skriver jobopslaget
- 2) Et værktøj under ansættelsessamtalerne, hvor du har en adfærdsanalyse af hver kandidat og kan sammenligne den konkrete kandidats profil med din arbejdsprofilanalyse

Når du har udfyldt profilen, kan du sammenligne profilen med dine kandidaters reelle adfærdsprofil - og på den måde bedre undgå at ansætte en person, der har en adfærd, der er modsat den adfærd, du ønsker.

Du kan nu se på tre elementer i ansættelsen - kompetencer, personlighed og adfærd - hvor arbejdsprofilanalysen er ét værktøj ud af flere. Du bør aldrig ansætte nogen udelukkende på én af de tre elementer, hvis du vil sikre en balanceret og effektiv ansættelse. Du bør altid vurdere de tre elementer i forhold til hinanden og til dine ønsker i forhold til funktionen.

I denne sammenhæng tages der udgangspunkt i DiSC og Thomas International Person Profil Analyse. Du kan bruge andre adfærdsanalyser, vær blot opmærksom på, at farverne kan skifte hos andre leverandører af analyser.

Blå er lig med "C" for kompetencesøgende adfærd.

Rød er lig med "D" for dominerende adfærd.

Gul er lig med "I" for influerende adfærd.

Grøn er lig med "S" for stabiliserende adfærd.

Læs mere om adfærdstyperne i den gratis folder "Forstå typen", som du kan hente på www.salgpiloterne.dk eller www.menneskekenderen.dk under "gratis værktøjer".

Udfyld analysen i ro og fred - og følg instrukserne.

Ved hver beskrivelse vælger du, hvilken grad af vigtighed, denne adfærd har i den konkrete stilling. Sæt kun ET kryds. Lav en jævn fordeling i bedømmelsen af de 24 beskrivelser. Sæt **aldrig** mere end 4 markeringer i "MIDDEL".

	MEGET LILLE	LILLE	MIDDEL	STOR	MEGET STOR
Arbejder let med detaljer					
Kan tage upopulære beslutninger					
Har tålmodighed og gentager gerne opgaver					
Kan tale til og styre forskellige slags mennesker					
Er diplomatisk og kan tilpasse sig					
Fungere i uventede og helt nye situationer					
Skal kunne opfinde løsninger af sig selv					
God til at skabe kontakt med nye mennesker					
Skal kunne lægge planer og følge det aftalte					
Kan arbejde med en styrende leder					
Skal udstråle selvtillid og formulere sig godt					
Skal være god til at følge en nøjagtig plan nøje					
Har empati og god indfølelse med andre					
Ønsker at arbejde ét sted eller med ét område					
Kan lide rutineopgaver og regelmæssighed					
Har intet imod forandring eller at blive afbrudt					
Er forsigtig og har øje for risici					
Er god til at motivere andre					
Trives ved at håndtere indvendinger					
Kan tænke strategisk					
Er god til at overbevise andre					
Er altid forsigtig, når der laves bindende aftaler					
Har tålmodighed, når der skal følges procedurer					
Er glad for og trives i samme stilling længe					

a) Se **bort** fra alle kryds i "MIDDEL".
 Regn **2 point** for "MEGET STOR"
 og **1 point** for "STOR".
 Optæl point

A. Røde felter _____

B. Gule felter _____

C. Grønne felter _____

D. Blå felter _____

b) Regn **2 point** for "MEGET LILLE"
 og **1 point** for "LILLE".
 Optæl point

E. Røde felter _____

F. Gule felter _____

G. Grønne felter _____

H. Blå felter _____

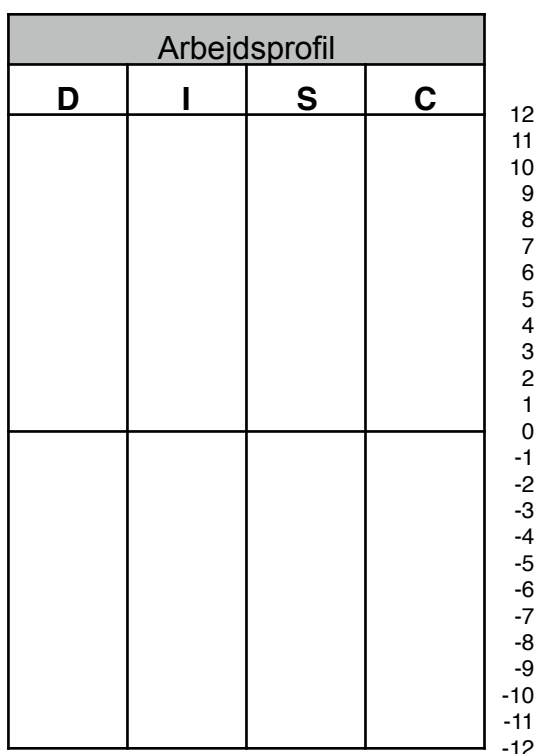
c) Træk summen i E fra A = _____ **D**

Træk summen i F fra B = _____ **I**

Træk summen i G fra C = _____ **S**

Træk summen i H fra D = _____ **C**

d) Tegn kurven for arbejdsadfærdsprofilen i grafen:



e) Sammenlign grafen med kandidaternes adfærdsprofil.

Er der **forskel?** og kan du acceptere denne forskel?