

# ØKT PRODUKTIVITET

Det er ikke alltid lett å avgjøre om en medarbeider er verdifull for firmaet.

Regnestykket inneholder mange variabler. Den viktigste av dem alle er hvor produktiv en medarbeider er.

Hvordan avdekke om en person er produktiv i en stilling?

Det er fire faktorer som er avgjørende for om en person vil tilfredsstillende kravene til produktivitet:



**Kunnskap:** all kunnskap og erfaring som er relevant for stillingen, teoretisk og praktisk.

**Motivasjon:** om personen er motivert til å produsere i stillingen. Det er avgjørende at

stillingen er på linje med personens formål i livet.

**Ytre Forhold:** hvilken ledelse personen får, hvilke systemer vedkommende jobber under.

**Personlighet:** hvordan personen håndterer ulike situasjoner. Disse fire faktorene gir en klar indikasjon på om personen vil bidra positivt til bedriften.

## Kan verdi måles?

Verdien en medarbeider skaper **kan** og **bør** måles. Og det er mulig - for alle typer stillinger! En person som skaper verdi og ser den verdien han skaper, er som regel en fornøyd og motivert person. Det er utrolig å se hvor motivert en person kan bli når han ser sin egen verdiskapning. Hvordan avdekke kandidatens produktivitet gjennom intervju?

Det er viktig å få kandidaten til å beskrive sin egen verdiskapning i tidligere jobber. Det som er nødvendig er først å sjekke kandidatens forståelse av begrepet produktivitet. En person som ikke har fokus på å skape resultater vil svært sjelden bidra til bedriften. Er personen fokusert på å skape resultater, er det stor mulighet for at han også vil skape verdi for

firmaet. En person som skaper verdi vet at han gjør det og blir motivert av dette.



Det er ingen som har vunnet en konkurranse uten å vite at de vant. Og de som vant hadde til hensikt å vinne. Det kan kreve flere år med iherdig trening. Slik er det også i næringslivet. Ingen slumper til å skape verdi for firmaet. Det ligger en intensjon bak. Det ligger en ide om å skape verdier bak de oppnådde resultatene.

## Verdiskapning

Du ansetter mennesker for at de skal skape verdi. Uansett stilling. Hvis personen er bevisst den verdien han skal skape, vil han være mer produktiv. Enkelte har vondt for å forstå verdiskapning, ikke ansett dem. Velg de som forstår hvorfor de er ansatt i en jobb.

Du vil finne at det i enkelte stillinger kan være vanskelig å måle konkrete resultater. Dersom du opplever dette problemet, kontakt oss. Vi har solid erfaring i å etablere måling av resultater for alle typer stillinger.

## Spørsmål å stille:

Det finnes en del spørsmål som avslører om personen har et klart begrep om det å skape resultater.

- Hva har du gjort i tidligere stillinger som du er stolt av?
- Hvilke prosjekter har du vært ansvarlig for i tidligere stillinger og hvordan gikk det?
- Hvilke resultater var forventet av deg og hvordan gikk det?
- Hvordan kunne din verdiskapning bli målt?
- Hva gjorde du for å oppnå resultatene?
- Hva føler du er det viktigste for å kunne oppnå resultater?
- Hvordan var din produksjon sammenlignet med andres?
- Har du hatt en stilling der du ikke oppnådde gode nok resultater? Hvis ja, hvorfor?
- I din siste jobb, hva fikk du betalt for å gjøre?

## Legg merke til:

- Hva har kandidaten virkelig produsert?
- Virker kandidaten interessert i å snakke om tidligere resultater?
- Vet kandidaten hvordan han/hun praktisk gikk frem for å oppnå resultatene?
- Er personen i stand til å «sette fingeren på» konkrete tidligere resultater?
- Beskriver kandidaten tidligere resultater på en teoretisk og «ikke praktisk» måte?

Du bør gå enda lengre. Få kandidaten til å tegne en graf over sin egen verdiskapning, sin egen produktivitet. Det er en god indikasjon på at kandidaten har et bevisst forhold til verdiskapning dersom han klarer dette på en tilfredsstillende måte.