



# Omkostninger ved fejlansættelser

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6897481310462386176>

Af Human Developers, 10.02.2022

*At ansætte en ny medarbejder kan i nogle tilfælde føles lidt som en bjergbestigning. Nogle gange skrider man lidt, men med de rigtige værktøjer skal man nok nå til tops. Nederst i artiklen finder I tre relevante spørgsmål I kan stille inden ansættelsen af den næste medarbejder.*



Der er ofte for lidt fokus på, hvor omkostningskrævende en fejlansættelse er, og hvor dyrt det er, hvis medarbejdere forlader virksomheden efter kort tids ansættelse. Ofte overstiger udgifterne til en fejlansættelse, omkostningerne ved rekruttering, med mange gange. Dette er dog blot det økonomiske tab herved. Der er også tab i form af viden og værdi, og er det en leder der forlader jobbet, går hele afdelingen ofte ned i produktivitet. Den arbejdsopgave personen er blevet ansat til, ender oftest med ikke at blive udført, i hvert fald ikke tilstrækkeligt, hvad end det er strategiske, økonomiske eller andre mål. Derudover ses der også på stressrelaterede sygedage på grund af fejlagtig personalesammensætning, ineffektiv ledelse og andre udfordringer som følge af fejlrekrutteringer. Ovenstående og mange flere, er gode eksempler på de omkostninger og tab virksomheden lider på grund af fejlrekrutteringen.

## **Hvad kan man så gøre for at forhindre fejlansættelser?**

Man siger at folk bliver ansat på baggrund af de faglige kompetencer og afskediget på grund af personligheden, hvis dette er tilfældet er svaret jo enkelt. Sørg for at den nye medarbejder har en personlighed der matcher jobprofilen inden ansættelsen.

Og hvordan sikrer man sig så det? Svaret er naturligvis en personlighedstest fra Human Developers.

Med Human Developers Test System er der først og fremmest en antagelse om, at personen der søger jobbet er fagligt kvalificeret til det respektive job. Hvor testen kommer på banen, er så at udfolde dennes personlighed og ikke minde problemløsningsstrategi. De forskellige



skalaer i testen belyser personens handlinger og tilgange til opgaverne. Det er med testen muligt at sætte nogle rammer, såkaldte "target spans", for hvor kandidaterne skal befinde sig. Konkret betyder det at den ansættende virksomhed kan udforme en "ideal profil" for deres kommende medarbejder, og eventuelle kandidater vil derfor blive individuelt vurderet i forhold til denne profil. Har man på forhånd sikret sig at kandidaten har både de faglige og personlige kompetencer, har man samtidigt sikret sig mod størstedelen af alle fejlansættelser.

### **3 relevante spørgsmål, I kan stille inden ansættelsen af den næste medarbejder**

**1. Passer ansøgerens personlighed og problemløsnings strategi til arbejdsopgaven?** Hvis ikke, kan det føre til samarbejdsproblemer og spændinger i forhold til kollegaer, chef og hos medarbejderen selv.

**2. Vil medarbejderen kunne trives med opgaven i længden?** Hvis ikke, kan medarbejderen komme til at kede sig og ultimativt forlade virksomheden.

**3. Formår medarbejderen at udvikle sig i takt med, at opgaven ændrer sig eller vokser?** Hvis ikke, ender medarbejderen måske med at få stress som følge af manglende kompetencer.