

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN*REPORTS*

S A F E T Y

SIKKER ARBEJDSADFÆRD

Rapport for: Sam Poole

ID: HE764696

Dato: 08 November 2017





INTRODUKTION

Hvert eneste år resulterer arbejdsulykker i menneskelig tragedie og enorme udgifter. Skaderne er forårsaget af mennesker, der uden nødvendigvis at være bevidst om det, tager chancer på jobbet. Denne rapport kan bidrage til at forbedre medarbejderes opmærksomhed på sikker adfærd på arbejdspladsen.

Folk udviser usikker adfærd på arbejdspladsen af mange årsager. I jo højere grad risikobetonet adfærd får lov til at eksistere, jo større er risikoen for arbejdsulykker. Hogan har studeret sikker (og usikker) arbejdsadfærd siden starten af 1970'erne. Forskningen viser, at usikker arbejdsadfærd kommer til udtryk i seks veldefinerede kategorier. Forskningen viser også, at adfærd indenfor alle seks kategorier, kan forudsiges.

Vi kan ikke forudsige forekomsten af specifikke skader, fordi alvorlige skader statistisk set er relativt sjældne. Vi kan kun forudsige sandsynligheden for, at mennesker vil udvise adfærd, som vil øge sandsynligheden for skader, hvis den pågældende adfærd fastholdes.

Nogle mennesker med middel eller høje scores i denne rapport, vil have haft arbejdsskader - fordi man kan være uheldig. Ligeledes vil mange mennesker med lave scores i denne rapport ikke have haft skader. Personer, der scorer lavt, vil ikke desto mindre have risiko for at udvise usikker adfærd, som kan føre til arbejdsulykker - jo lavere scores, jo større risiko.

Det er vigtigt at notere sig, at mennesker indenfor salg og ledelse vil have tendens til at opnå lavere scores på sikkerhedsscores, fordi succes i disse jobs indebærer at man tager kalkulerede chancer, bøjer reglerne og kan multi-taske – egenskaber, som resulterer i lavere scores på de fleste sikkerhedsskalaer.

Kort sagt vil scores i denne rapport ikke forudsige en persons skader eller sikkerhedsniveau. Rapporten sætter fokus på, hvad testpersonen bør være opmærksom på for at opretholde jobsikkerhed.



Rapporten er organiseret i fire sektioner, som beskrives i det følgende.

- Sektion I:** Den første sektion definerer de seks skalaer og giver et grafisk overblik over kandidatens testresultater.
- Sektion II:** Den anden sektion er en valgfri rapportfunktion, som kan vælges af brugeren. Den viser kandidatens overordnede sikkerhedsscore baseret på det grafiske overblik fra Sektion I.
- Sektion III:** Den tredje sektion er ligeledes en valgfri rapportfunktion, som kan vælges af brugeren. Den giver anbefalinger til udvikling, uddannelse og coaching af testpersonen, baseret på de scores i Sektion I, som peger på moderate eller kritiske udviklingsbehov..
- Sektion IV:** Den fjerde sektion er en valgfri rapportfunktion, som kan vælges af brugeren. Den drejer sig om kandidatens overordnede evne til at tilpasse sig en organisation, hvilket er defineret ved hjælp af tre brede dimensioner, der relaterer sig til præstation. Rapporten giver således et grafisk overblik over kandidatens overordnede "employability". Denne sektion er værdifuld, fordi en person kan være en sikker medarbejder, men ikke egnet til visse jobs. Eksempelvis er mange sikre medarbejdere ikke i stand til eller ikke villige til at levere god kundeservice.



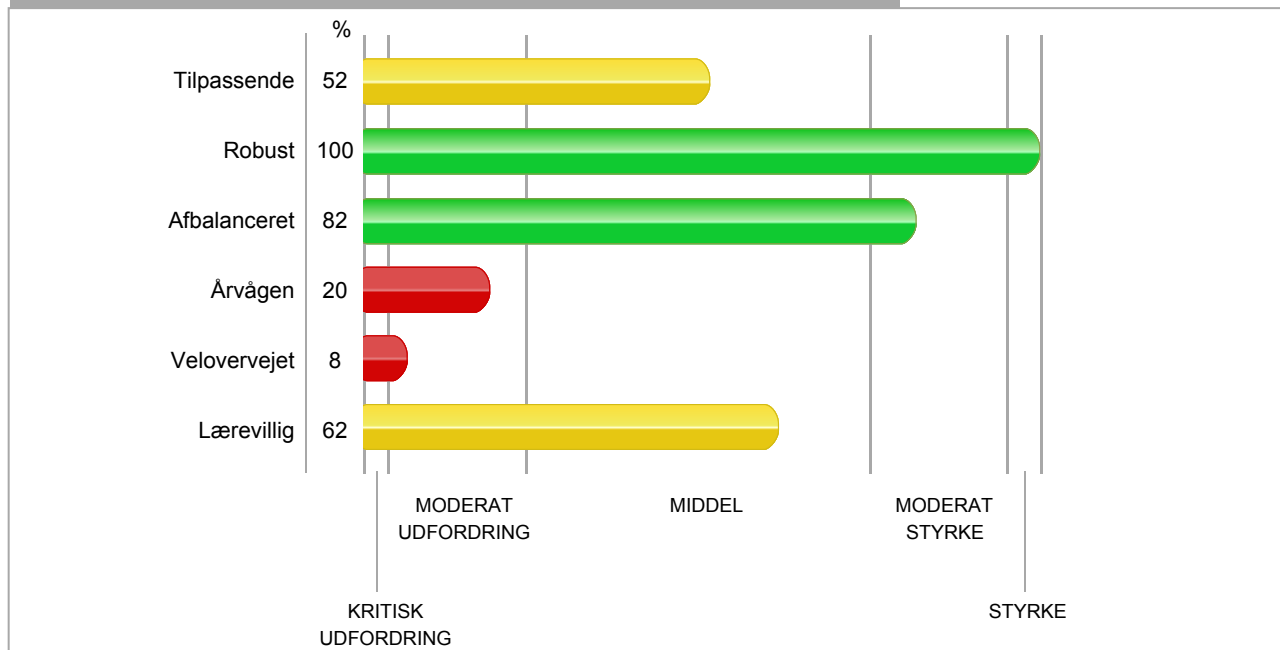
SEKTION I - SIKKERHEDSRELATERET ADFÆRD

Udfordrende - Tilpassende	Denne skala drejer sig om villighed til at følge regler. Personer, med lave scores, ignorerer regler, mens personer, med høje scores, følger regler.
Nervøs - Robust	Denne skala drejer sig om at håndtere stress. Personer, med lave scores, er tilbøjelige til at blive stressede, kan gå i panik under pres og begå fejl. Personer, med høje scores, bevarer roen.
Temperamentsfuld - Afbalanceret	Denne skala drejer sig om at kontrollere vrede. Personer, med lave scores, kan miste besindelsen og begå fejl, mens personer, med høje scores, kontrollerer deres temperament.
Distræt - Årvågen	Denne skala drejer sig om at holde fokus. Personer, med lave scores, har tendens til at blive distraherede og begå fejl. Personer, med høje scores, forbliver koncentrerede og holder fokus.
Overmodig - Velovervejet:	Denne skala drejer sig om at tage chancer. Personer, med lave scores, har tendens til at tage unødvendige chancer, mens personer, med høje scores, undgår risikable handlinger.
Feedback Resistent - Lærevillig	Denne skala drejer sig om modtagelighed overfor træning og læring. Personer, med lave scores, har tendens til at ignorere træning og feedback. Personer, med høje scores, er modtagelige for træning og feedback.

Scores angives i percentiler. F.eks. betyder en score på 85 %, at testpersonen scorer højere end 85% af normgruppen.



GRAFISK RESUMÉ AF TESTRESULTATER



SEKTION I - SIKKERHEDS SKALAER (Fortsat)

Sikkerhedsrelaterede Styrker

- Vil muligvis opfordre andre til at følge regler
- Usædvanlig rolig og selvsikker
- Har tilstrækkelig kontrol over sine følelser
- Kan gøre mere end én ting af gangen
- Bliver ikke påvirket af afbrydelser
- Virker villig til at lære nye færdigheder og metoder

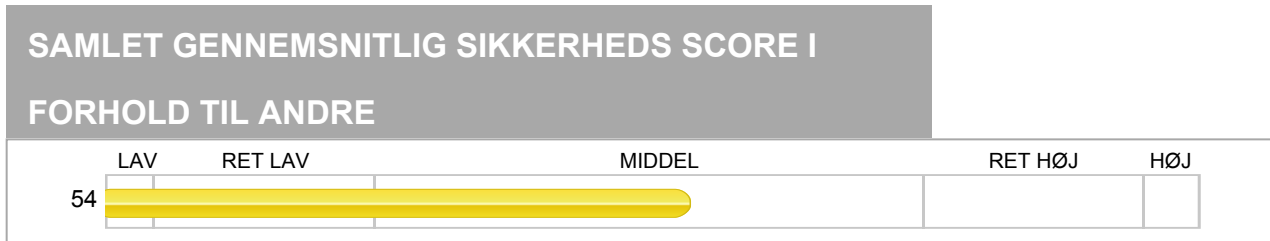
Sikkerhedsrelaterede Udfordringer

- Har brug for struktur og retningslinier på jobbet
- Kan skyde skylden for fejl på andre
- Vil modsætte sig opfordringer til at arbejde hurtigere
- Vil ikke være opmærksom på sikkerhedsforhold
- Kan tage forhastede beslutninger
- Overvurderer muligvis sin ekspertise



SEKTION II - GENNEMSNITLIG OVERORDNET SIKKERHEDSCORE

Den overordnede sikkerhedsscore er et gennemsnit af scores på de seks skalaer.



SEKTION IV - OVERORDNET EVNE TIL AT FUNGERE I EN ORGANISATION

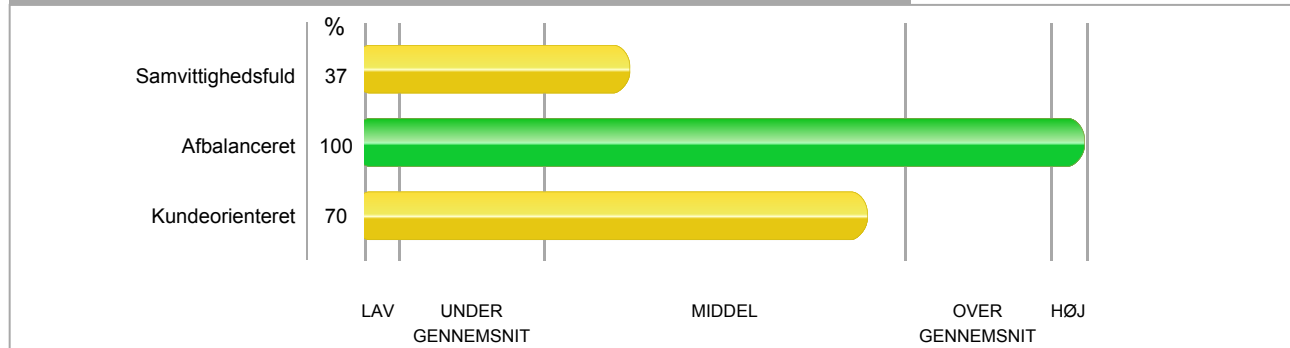
Udover fokus på sikkerhed, har gode medarbejdere også andre egenskaber. De følgende karakteristika er vigtige for næsten ethvert job.

- Samvittighedsfuld** Denne skala drejer sig om at være en god virksomhedsborger, som følger regler, accepterer supervision, har selvkontrol, fuldfører opgaver og undgår unødvendige risici. Personer, med høje scores, har tendens til at være konsekvente, pålidelige og selv-disciplinerede. Personer, med lave scores, har tendens til at være impulsive, distraherbare og har svært ved at tilpasse sig.
- Afbalanceret** Denne skala drejer sig om, i hvor høj grad en person virker rolig, ligevægtig og positiv. Personer, med høje scores, er gode til at håndtere stress og pres, de bevarer roen, er fattede og uforstyrrede og de har en beroligende indflydelse på andre. Personer, med lave scores, har tendens til at være anspændte og humørsvingende, og deres arbejdsindsats forringes, når de er stressede.
- Kundeorienteret** Denne skala drejer sig om, i hvilken grad en person kan udøve god kundeservice, når det behøves. Det drejer sig ikke om at være charmerende eller venskabelig - mange introverte mennesker er gode til kundeservice og mange ekstroverte er dårlige til det. Personer, med høje scores på denne skala, har tendens til at være rolige, høflige, venlige og tålmodige. Personer, med lave scores, har tendens til at være uopmærksomme, distraherede, anspændte og kan savne social kompetence.

Scores angives i percentiler. F.eks. betyder en score på 85 %, at testpersonen scorer højere end 85% af normgruppen.



GRAFISK OVERBLIK OVER EVNE TIL AT FUNGERE I EN ORGANISATION



Resultaterne i denne rapport bør ikke erstatte den rekrutteringsansvarliges bedømmelse. Resultaterne er tiltænkt som ét input til en endelig beslutning om, hvorvidt kandidaten skal ansættes eller ej.