

# SHIPPINGWATCH

## Præstensgaard: Motivation er nøglen til at udpege talent

AF TRINE VESTERGAARD

Offentliggjort 03.12.18 kl. 07:22

**Man skal kende medarbejdernes motivation for at kunne forudsige deres præstationer og dermed identificere talentet. Ordene kommer fra den tidligere Maersk-chef og i dag partner i Humanostics Jesper Præstensgaard. Nu åbner virksomheden i Singapore.**



"Det er et spørgsmål om at identificere talent."

Sådan beskriver Jesper Præstensgaard, managing partner i konsulentvirksomheden Humanostics, hovedformålet bag virksomhedens værktøjer og teknologi.

Ved at se på, hvad der motiverer den enkelte person i deres arbejde, kan de skabe en bedre sammensætning af medarbejdere eller hjælpe til ved rekruttering.

"Når du kender deres motivation, kan du bedre forudsige deres adfærd og dermed deres præstationer. På den måde kan man undgå en situation, hvor en medarbejder lander i noget, personen ikke er motiveret for. Det er jo noget, både medarbejder og arbejdsgiver gerne vil undgå," lyder det.

Metoden kaldes PI, predictive index, og er som sådan ikke ny. Selv er han "vaccineret" med det fra sin tid i Mærsk, hvor han bl.a. var med til at starte Mærsk Logistics, nu Damco, i Asien og siden har haft flere chefstillinger. Senest har han også været CCO i tyske Hapag-Lloyd.

---

Der er jo efterhånden en generel opfattelse af,  
at man ikke kan fungere i den moderne verden,  
hvis man er introvert.

JESPER PRÆSTENSGAARD, MANAGING PARTNER, HUMANOSTICS

---

"Vi fik det ind med modermælken hos Maersk, så jeg har arbejdet med det i over 30 år og brugt det i hele min ledelseskariere. Jeg har aldrig arbejdet direkte i HR, men altid set det her som et fantastisk ledelsesværktøj, når man skulle tale om, hvilke medarbejdere der kunne hvad og hvordan, og hvordan organisationen kunne optimeres," siger han.

Mens mange af de tidligere Maersk-chefer primært er gået bestyrelsesvejen eller laver konsulentarbejde med et mere rent økonomisk fokus, har han altså også valgt at kaste sig over de mere menneskelige aspekter i det "HR hus", som Humanostics er ved at opbygge på Strandvejen i Hellerup. Indtil videre rummer lokalerne otte medarbejdere, som alle har erfaring fra HR og derudover samarbejdspartnere både i Danmark og i de lande i Europa og Sydøstasien, hvor Humanostics har aktiviteter.

### **Ingen rigtige eller forkerte svar**

Hos Humanostics hedder øvelserne ikke en test, men derimod en assessment. Det skyldes ifølge Jesper Præstensgaard, at en test kan bestås eller dumpes.

"Sådan er det ikke her, og det er faktisk ret vigtigt. For der er ikke nogle svar, der er rigtige eller forkerte," siger han.

Det handler i stedet om at gøre folk bevidste om både egen og andres motivation og adfærd. På den måde bliver man klar over, hvordan man kan komplimentere hinanden.

"Hvis vi tror på, at køn og race er lige, og det gør jeg, så mener jeg, at den mest kraftfulde form for diversitet er forskellige personligheder. Problemet kan så være, at hvis ikke man er bevidst om det, vil man typisk helst arbejde sammen med folk, der opfører sig som en selv og har samme personlighed," siger han.

## FAKTA om Humanostics' assessment

Humanostics måler ud fra en normalsfordelingskurve, hvor den enkelte person befinder sig. Det vil sige, at de undersøger, hvordan ens personlighedstræk ser ud sammenlignet med gennemsnittet.

De fire parametre, der måles på, er dominans, ekstroverthed, tålmodighed og formalitet.

Ud fra målingen får man en profil, som kan bruges til sikre, at personen matches med de rigtige kolleger og arbejdsopgaver, der motiverer personen.

En assessment tager typisk 6-10 minutter, og der er hverken rigtige eller forkerte svar.

Ifølge Jesper Præstensgaard, managing partner, er resultaterne videnskabeligt validerede, hvilket vil sige, at de rent statistisk holder stik.

"Man får ikke alle facetter med, naturligvis, men man får en god indsigt," siger han.

Når man så pludselig sætter sine medarbejdere sammen med nogle, der er helt anderledes end dem selv, er det derfor vigtigt at gøre dem opmærksomme på formålet og fordelene. Ellers risikerer man, at de dømmer hinanden eller decideret modarbejder hinanden, fordi de mangler forståelse for forskellen i adfærd. Har man derimod den forståelse, kan man bedre udnytte styrkerne i forskelligheden.

### Frygter at blive sat i bås

Selvom Jesper Præstensgaard taler ivrigt og begejstret om værktøjerne, er det ikke altid, at alle kandidater møder øvelserne med lige så stor begejstring. Det kan typisk handle om, at medarbejderne frygter at blive sat i bås, eller at nogle af de parametre, der måles på, kan blive opfattet som negative. Det gælder bl.a. niveauet af dominans og ekstroverthed.

"Der er jo efterhånden en generel opfattelse af, at man ikke kan fungere i den moderne verden, hvis man er introvert. Men ser du i stedet sådan på det, at ekstroverte mennesker motiveres af andre mennesker og er socialt orienterede, mens introverte mennesker typisk er mere faktuelle og opgaveorienterede, så bliver det mindre værdiladet," siger han.



"Hvis en socialt orienteret person bliver bedt om at analysere tal inde i et rum for sig selv, så er personen nok ikke super motiveret for det. Hvis du omvendt beder en opgavefokuseret om at stille sig op på ølkasser og mundtligt forklare koncepter, så vil personen også synes, at det er fuldstændig vanvittigt," siger han.

Med andre ord bruges PI til at undgå fejlmatch og ikke til at give folk specifikke labels, forklarer Jesper Præstensgaard.

Det gik op for en af de deltagere, der tidligere på året var igennem et træningsforløb hos Humanostics.

"Han var egentlig skeptisk fra start, fordi han troede, det handlede om at smide ham i en bestemt kasse, men efter noget tid sagde han til mig: Jeg har jo egentlig selv sat mennesker i bestemte kasser hele livet. Nu forstår jeg bare, hvad det indebærer, og hvordan jeg kan bruge det," fortæller Jesper Præstensgaard.

### **Maersk-kolleger bag Humanostics**

Humanostics er stiftet i 2009 af Morten Løkkegaard, og først i 2015 trådte Jesper Præstensgaard ind i virksomheden.

Det er en virksomhed i Boston, der ejer rettighederne til den form for PI, som Humanostics benytter sig af. Humanostics fungerer derfor som en slags franchise, som har rettighederne til at bruge redskaberne i Danmark og en række lande i Nordeuropa, og for nylig fik de også tilføjet Sydøstasien til listen.

Derfor er Morten Løkkegaard nu flyttet tilbage til Singapore, hvor han og Jesper Præstensgaard tidligere har arbejdet sammen for Maersk. Her har han åbnet endnu en afdeling af Humanostics, der varetager de asiatiske aktiviteter, mens Jesper Præstensgaard har overtaget ansvaret for afdelingen i Danmark og aktiviteterne i Europa.

## Talentmassen

Ifølge Jesper Præstensaard er der flere fordele ved at være til stede i Singapore.

"Asien er et nyere marked, så der er langt færre firmaer, der bruger de her værktøjer, og derfor er der et langt større potentiale. Desuden er der en del multinationale danske selskaber, hvor vi nu kan sige, at vi kan støtte deres asiatiske organisationer, fordi vi direkte kan overføre vores viden om dem fra Danmark til Asien. Vi kender deres udfordringer," siger han.

Her er der særligt fordele at hente indenfor shippingindustrien. Det skyldes særligt gode rammevilkår, som betyder, at langt de fleste danske rederier har afdelinger i Singapore, der er et knudepunkt for branchen.

### Står stærkt i shipping

Jesper Præstensaard mener, at brugen af PI gerne skal udbredes via "word of mouth". Du kan med andre ord bedre sælge det til folk, hvis der sidder nogle i en organisation, som har prøvet det før, og her spiller Maersks brug af PI gennem flere år en stor rolle.

"I shipping står vi stærkt, fordi folk kender det. Der er mange, der kommer fra Maersk og nu sidder i andre shippingvirksomheder, og derfor har vi en god indgangsvinkel," siger han.

"Omvendt kan vi også opleve, at nogle virksomheder tænker, at det må være et helt forfærdeligt redskab, fordi det bliver brugt så store steder," siger han og understreger, at værktøjerne dog lige så fint kan bruges i små opstartsvirksomheder, som de kan bruges i store firmaer, hvor han selv har tilbragt det meste af sin karriere indtil nu.

Han fortæller, at Humanostics også er stærkt repræsenteret i såkaldte videnstunge virksomheder som ingeniør- og advokatfirmaer. Der er man typisk meget optaget af specifikke fagkompetencer og har løbende fået øjnene mere op for motivationsfaktorer og adfærd, som Jesper Præstensaard beskriver som vigtige parametre, når man snakker om optimering af sin virksomhed.

For fremtiden er planerne for Humanostics, at PI-redskaberne skal suppleres af en afdeling, der beskæftiger sig mere intensivt med rådgivning. Afdelingen hedder Human Acceleration og holder også til i HR huset på Strandvejen.

I regnskabet for 2017 leverede virksomheden et resultat efter skat på 6,4 mio. kr. Året før lå resultatet på 4 mio. kr.

"Vi har lige fået vores første gazelle, og det var hele teamet meget stolte af. Jeg har altid arbejdet i store firmaer og sat stor pris på de muliger, det giver, men i et mindre foretagende som her bliver alting mere håndgribeligt og tydeligt. Der er ikke langt fra tanke til handling, og pludselig er cashflow ikke noget, man har, men noget man selv skaber," siger han.

*Var artiklen værdifuld for dig?*

 Ja Nej

Copyright © ShippingWatch - Alt materiale på denne side er omfattet af gældende lov om ophavsret