



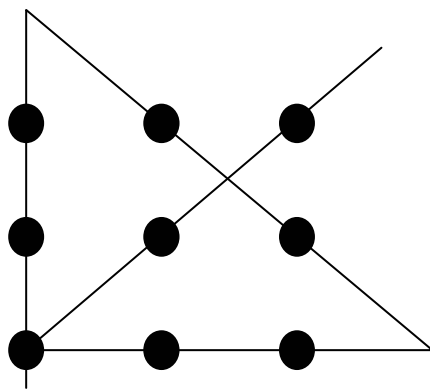
**Forskning & HR:**  
*Synergier og dilemmaer  
mellem erhvervslivets  
og forskningens tilgang til HR?*

# Evidensbaseret HR?

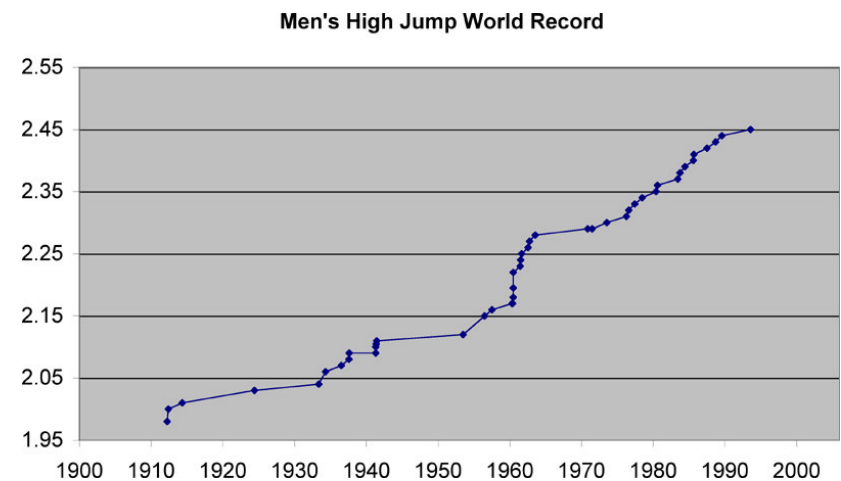
## > Herzberg's 2-faktor teori:

- > Hygiejne faktorer
- > Tilfredshedsfaktorer

## > **Innovation:** Think outside the box?



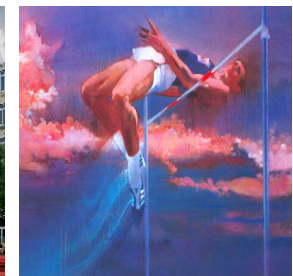
## "Revolutioner" baseret på incremental trinvis innovation?



Scissors, 1800es



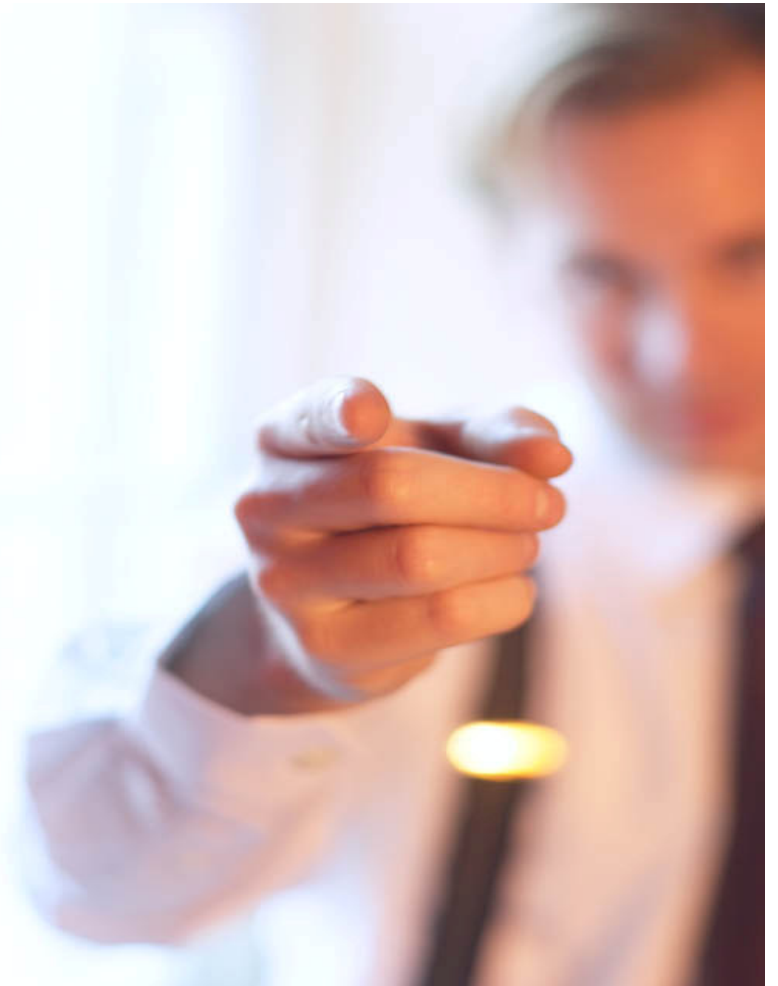
Straddle, 1956



Fosbury Flop, 1968

## Har tilbudte HR værktøjer og ydelser dokumenteret effekt?

- > Kræves dokumentation for produkters effekt (tests, træning, coaching, øvrige HR ydelser)?
- > Deltages i konferencer hvor state-of-the-art viden bliver præsenteret af uafhængige eksperter?
- > Tales med udbyderens ansatte eksperter i stedet for deres ansatte sælgere?
- > Undersøges peer-reviewede videnskabelige tidsskrifter for viden på området?
- > Har HR ansatte de nødvendige kompetencer til at skelne skidt fra kanel, og til at omsætte evidensbaseret viden til praksis?
- > Anvendes HR netværk aktivt for at vurdere værktøjer & ydelsers effekt?



# Eksempel: Ansæt innovative talenter

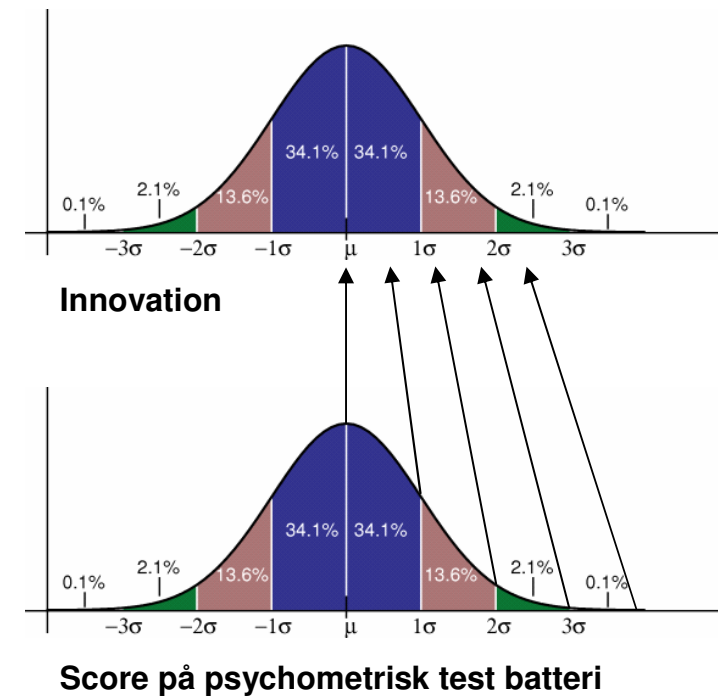
## Udvælg efter:

- > Divergent tænkning .40
- > Flydende intelligens .33
  
- > Kreative personligheds skalaer .37
- > Åbenhed over for nyt .31
- > Resultat orienteret motivation .22
- > Dominans .21
- > Udadvendthed .14

## Udvælg IKKE efter:

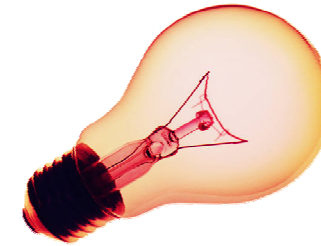
- > Conscientiousness (forsigtig/grundig)
- > Narcissisme (selvoptagedhed)
- > Authoritarianism

Et batteri af psykometriske tests har en prædiktiv validitet for innovation på .58 (beskrivende 34% varians) (Kilde: Hough & Dilchert, 2007)



## Hvordan skabes ny evidensbaseret viden om HR?

- > Aktivt samarbejde med udbydere om udvikling af produkter
- > Krav til udbydere om ansættelse af specialister med forskningskompetence
- > Vidensdeling med virksomheder og forskningsinstitutioner:
  - > IMD
  - > CLC
  - > Cornell University
  - > DK: CBS, Aarhus Universitet m.fl.



- > Samarbejde om gennemførelse af forskningsprojekter:
  - > *Forskere er ikke konsulenter*
- > Ansættelse af HR medarbejdere med forskningskompetencer
- > Anvendelse af Erhvervs-ph.d. ordningen:
  - > *Vælg de bedste professorer og institutioner*

# Synergier & dilemmaer i tilgange til HR

## Forskningens HR grundvilkår

- > Langsom
- > Grundig og detaljeret
- > Uafhængig af bundlinje effekt
- > Langsigtet
- > Forsigtig
- > Teoretisk
- > data og fakta baseret

## Erhvervslivet HR grundvilkår

- > Hurtig
- > Fokus på de store linjer
- > Fokus på bundlinjen
- > Kortsigtet
- > Risikovillig
- > Praktisk
- > Baseret på mavefornemmelsen

**Forskerne skal blive bedre til at kommunikere med erhvervslivet, til at forholde sig til hvorledes forskningsresultater kan omsættes til HR praksis og til at forstå "business"**

**Erhvervslivet skal blive bedre til at forstå og anvende forskningsbaseret HR viden, til at samarbejde med forskere om udvikling af ny viden og til at forstå forskningens vilkår**

