



# MÅLBART & STRATEGISK HR

Flemming Olsen, Forsker, IPA Nordic



# Velkommen

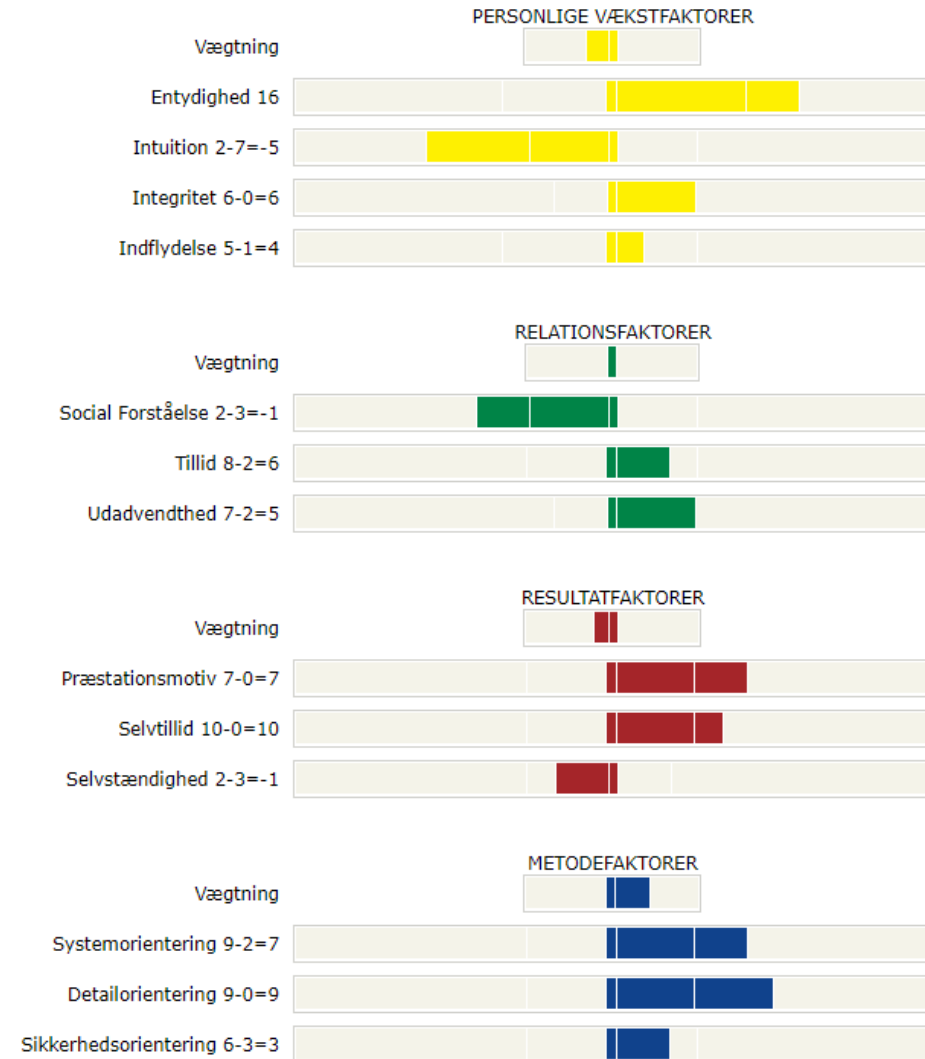
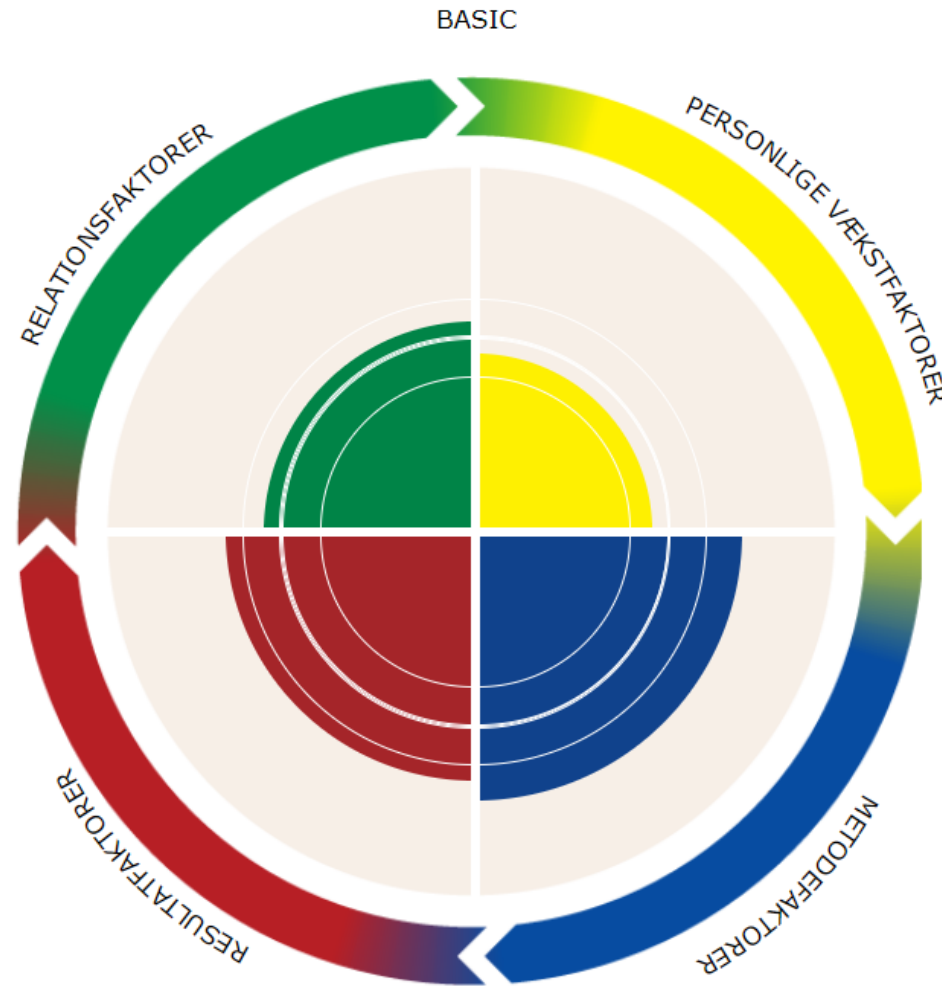
- Find og udvikle eget eller andres ledertalenter
- Brug strategisk HR til at bistå din egen rekruttering
- Mål organisations evne til at skabe værdi og innovationsevne.
- Brug IPA analyserne til at skabe fremdrift i mus-samtalerne, og sørg for at rekruttere de rigtige talenter.
- Brug værktøjer til løbende at måle kunde- & medarbejdertilfredshed.

# Flemming Olsen, forsker IPA Nordic

- 32 år som forsker
- Mere end 25.000 ledere og medarbejdere – primært i Skandinavien, men også i Storbritannien, Holland, Frankrig og USA – har været igennem en af mine analyser.
- 11 certificerede analyse til hjælp til HR & Rekruttering



# IPA-Analyse



Personlighedstræk	Sammenhæng
Social Forståelse	0.571
Selvtillid	0.540
Præstationsmotiv	0.530
Selvstændighed	0.522
Indflydelse	0.484
Intuition	0.476

Ken Wilber

Historiske udviklingsperioder

**Det postkonventionelle  
Udviklingsniveau  
At tænke systemisk og rumligt**

**Det konventionelle  
Udviklingsniveau  
At tænke faktisk og lineært**

**Det før-konventionelle  
Udviklingsniveau  
At tænke i egne behov**

Cook-Greuter

The Leadership Development  
Framework

Strategen  
Individualisten

Stræberen  
Eksperten  
Diplomaten

Opportunisten  
Den impulsive

## Meningsskaber- platformen

- Det helhedsorienterede og værdibevidste menneske
- Tænker på egen og andres opnåelse af indsigt om sig selv og livets vej
- Grundfølelsen er, at der findes universelle sandheder og værdier. Alt er menneskeskabt
- I relationen er han/hun rådgiveren, stifinderen og den der uselvvisk ønsker at andre skal vokse
- Handler i forhold til at være i kontakt med sig selv og sit indre liv
- Frygter ikke at kunne hjælpe mennesker og menneskeheden tilstrækkeligt, at kunne forsvare de store og universelle værdier

## Dialog- platformen

- Det humanistiske og relationsorienterede menneske
- Tænker sig selv som en del af menneskeheden – det fællesmenneskelige
- Grundfølelsen er nærhed, samhørighed og kontakt med noget der er større end én selv
- Relationen til andre giver den højeste værdi og bygger på dybde, fortrolighed og dialog
- Handler i forhold til at skabe balance og harmoni med sig selv og sine omgivelser
- Frygter ikke at kunne redde menneskeheden fra ondskab og ulykke

## Den Autoritative platform

- Det autoritative og ansvarstagende menneske
- Tænker på at leve op til de mål, standarder og idealer han/hun sætter op for sig selv
- Grundfølelsen er ansvarlighed og frihed
- Anerkender andres værdi og søger relationen for at opnå noget og/eller blive klogere på sig selv
- Handler i forhold til at gøre nytte og finde sandheden om sig selv i sin forskellighed fra andre
- Frygter ikke at kunne leve op til egne standarder (Skyld)

## Den Normstyrede platform

- Det tilpassede og normstyrede menneske
- Tænker på at opnå andres accept og anerkendelse
- Grundfølelsen er pligt samt angst for at være anderledes og angst for det fremmede
- Relationen til andre bygger på tilpasning. Undertrykker konflikter, problemer og egne følelser
- Handler i forhold til de normer andre har sat op samt hvem der er venner og hvem der er fjender (Vi og de andre)
- Frygter at begå fejl og udtrykke forbudte følelser (Skam)



# Værdianalysen

Navn	Dato	
<b>Meningsskaber-Platformen</b>		
<b>Mening.</b> At være i kontakt med sig selv, sit eget væsen og sin egen historie, at være den man er og søge fuldbyrdelse og mening. Fokus på differentiering Og Integration, at tænke i helheder og sammenhænge		13-0
<b>Universalitet.</b> Etisk forpligtigelse og ansvar overfor de store og universelle værdier, retfærdighed, fred, det gode og det skønne. At finde ind til sit sande og autentiske jeg, den indre ligevægt og visdom, og hjælpe andre til at vokse. At se helheder og intuitivt at forstå de store sammenhænge.		7-1
<b>Autenticitet.</b> Den personlige perspektivering, din fortolkning afhænger af din egen position, alle må være hvad de vil, alt er lige værdifuldt, individualisme, fordomsfrihed, gøre op med de gamle antagelser, finde sit unikke <u>talent</u> , <u>finde</u> sin egen vej. Hvem er jeg og hvor skal jeg hen?		12-0
<b>Dialog-Platformen</b>		
		17-3
	Indsigt	9-1
	Omsorg	3-5
<b>Dialog.</b> At møde det andet menneske som det er og uden forbehold. Fokus på integration – at gå mennesker i møde og forbinde sig med hele menneskeheden		
<b>Indsigt.</b> At møde medmennesket og finde det der er fælles. At tro på kærligheden og kæmpe for lighed, respekt og tolerance. At have en dyb indsigt i både sig selv og den anden og lære gennem refleksion. At skabe dybe venskaber og moden kærlighed		
<b>Omsorg.</b> Forståelse og omsorg for den anden, at føle med og være opmærksom på den anden, at <u>lytte</u> , <u>modtage</u> og deltage. At være gavmild, godgørende og hjælpsom. At tro det bedste om andre mennesker.		
<b>Den Autoritative Platform</b>		
<b>Autoritet.</b> At tage autoriteten til sig og definere sig selv som et ansvarstagende og selvstændigt menneske. Fokus på differentiering – at være forskellig fra de andre og tage udgangspunkt i sig selv		9-8
<b>Ansvar.</b> Påtage sig ansvar for både sig selv og andre, leve op til egne mål og standarder, at være kompetent og mestre tilværelsen, forstå sig selv, sætte sig høje mål, stræbe efter personlige fremskridt, selvledelse, kaptajn på eget skib, vælge egne mål		9-1
<b>Nytte.</b> Skaffe sig fordele, se egne muligheder, årvågen og snarrådig, udnytte enhver lejlighed, konkurrere med andre. Stræbe efter succes <u>og blive</u> den bedste på sit felt. Resultat- og nyttesøgende.		0-11
<b>Den Normstyrede Platform</b>		
		1-29
	Pligt	0-7
	Tilpasning	0-14
<b>Normer.</b> At være styret af ydre normer. Fokus på integration – at tage udgangspunkt i de andre, at være en del af de andre, ikke at skille sig ud fra andre		
<b>Pligt.</b> Ikke fremhæve og eksponere sig selv, holde egne følelser indenbords, undgå konflikter og bide tingene i sig. At vide hvad man må og ikke må, indordne sig. At være lydige og selvkontrolleret og ikke ligge andre til last. Acceptere det der bliver dig givet og være beskedene og ydmyg		
<b>Tilpasning.</b> At være pæn i andres øjne og leve op til andres forventninger. At være høflig og opføre sig pænt og ordentligt. At være dygtig, egnet og fri for fejl. At holde på formerne, Ikke skille sig ud og ikke træde ved siden af.		

A large, thick black L-shaped frame surrounds the text. The top-left corner is closed, while the bottom-right corner is open.

# HVORDAN KAN DETTE ANVENDES?

Strategisk HR

# Fejlansættelser kan koste 75-150%

- *"[...] the average hiring mistake costs 15 times an employee's base salary in hard costs and productivity loss". – Who af Geoff Smart og Randy Street*
- Andre undersøgelser skønner, at det koster mellem 75% og 150% af en årsløn at ansætte den forkerte medarbejder. Omregnet betyder det, at en fejlansat medarbejder med fx en halv million i årsløn i heldigste fald koster virksomheden 375.000 – 750.000.
- Penge, der går direkte fra bundlinjen.

# Lidt spredte fakta

## REKRUTTERINGSFEJL:

- Dårlig forberedelse.  
Jobannoncen er en "kopi"
- Faglige krav er beskrevet,  
men ingen personlige  
egenskaber
- Vi ansætter en "kopi" af os  
selv – ikke en  
komplementær

## MEDARBEJDERUDVIKLING

- Udvikling & Trivsel
- Konfliktåndterning
- Medarbejderudvikling

Find analyse...



Konsulenten

IPA Core

Leadership

JobMatch

IPA Culture

Hovedfaktorer

Enkeltfaktorer

SWOT

Sammenlign

Correlationer

Udsagnsanalyse

Steen Wæver Poulsen

9999 9999

swp@skypim.com

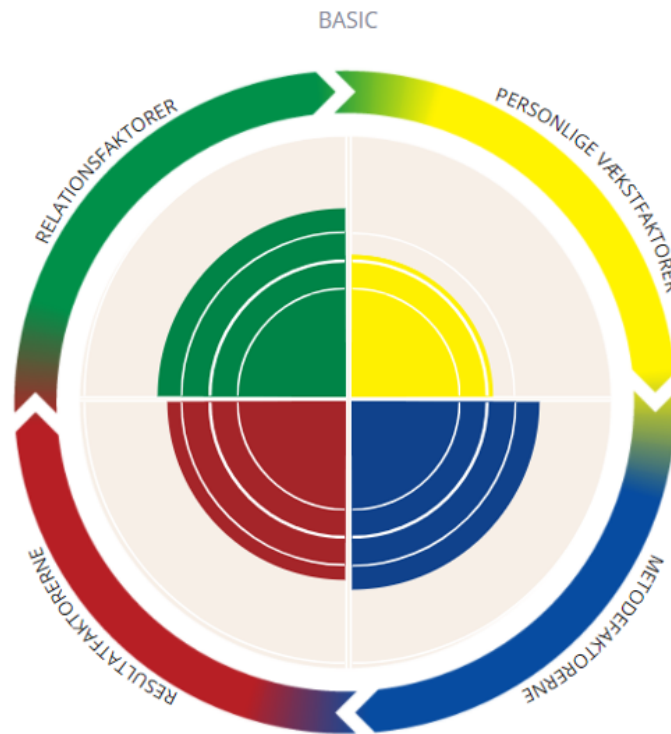


Test taget: 5/6-2020

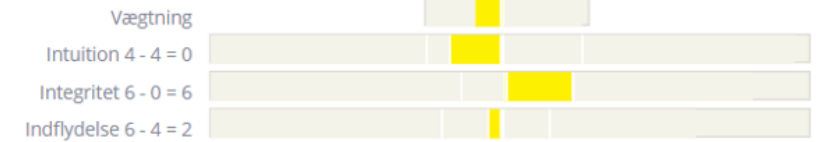
Start: 14:25

Slut: 14:27

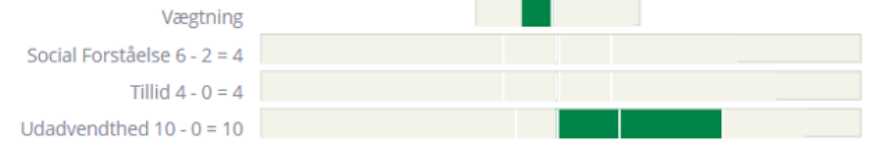
Varighed: 00:02



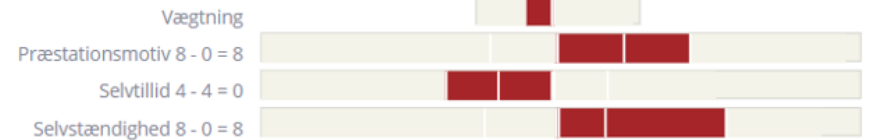
PERSONLIGE VÆKSTFAKTORER



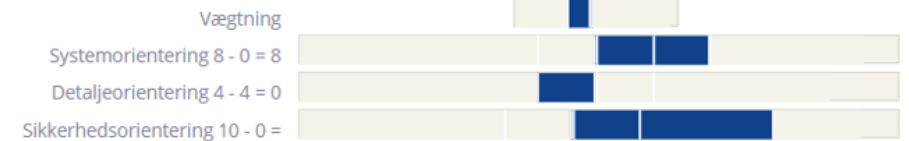
RELATIONSFAKTORER



RESULTATFAKTORERNE



METODEFAKTORERNE



# 360 graders strategisk HR

- 4 certificerede analyser
  - *IPA Core*
  - *IPA Leadership*
  - *IPA JobMatch*
  - *IPA Culture*
- Medarbejderudvikling
  - *Mus*
  - *Udvikling*
  - *Teamudvikling*
  - *Sammenligninger*
- På vej ....
  - *Innovationsanalyse*
  - *Rekrutteringsportal*

Spørgsmål?