



HR Strategiske værktøjer
med individet i fokus. Fokus
på det individuelle i en
datadrevet verden

Forsker Flemming Olsen

***Set fra det enkelte individ er...
Verden blevet hurtigere, mere instrumentel, mere
kompleks, mere individualiseret***

***For at være i verden på en meningsfuld måde, må det
enkelte menneske skabe sin egen kontekstuelle ramme for
forståelsen af sig selv - sit eget narrativ***

***Motoren der driver den herskende tidsånd findes inde i det
enkelte menneskes søgen efter mening!***

Kend dig selv!

Tidsånden anno 2022

For HR funktionen betyder det øgede fokus på individet, at alle de processer vi skal facilitere bliver mere komplekse, mere menneskeskabte, mere flydende og mere indre-styrede.

Kort sagt mere usikre og mere uforudsigelige!

Det er præcis i den sammenhæng at vi prøver på at udvikle ideer, modeller og begreber, der kan skabe et rimeligt sikkert vidensgrundlag for udfoldelsen af processer omkring rekruttering, personlig udvikling, teamopbygning, konflikthåndtering, lederskab og meget mere.

**Hvordan kan vi støtte det enkelte menneske?
Hvad har vi af muligheder for at skabe teorier og
modeller, der beskriver (dele af) hvem vi er?**

**Lad os tage på en rejse igennem IPA Nordics
værktøjsskate og se hvordan vi har løst denne
opgave**

Dagens Agenda

Den gørende side

De grundlæggende drivkræfter bag vores tanker, følelser og handlinger. Vores præferencer for at søge mod bestemte opgaver

TEAMROLLER

Den skabende side

Identitet, livsmening og livsretning. Vores selvopfattelse og fortælling om os selv.
Kan ikke observeres direkte.

PERSONLIGE VÆRDIER

Vi er det vi ønsker at være igennem det frie valg! Vi

Indefra **"konstruerer" vores eget narrativ**

Fælles vi-hed og kultur

Kan ikke observeres direkte. F.eks. meningen med andres adfærd

Fællesskab og delte meninger, Gruppekultur og livsform.

Normer, Værdier, sprogkoder, gruppedynamikker

Vi må acceptere at være en del af noget der er større end os selv og udenfor os selv. Og som præger os. Vi søger i stadig højere grad ind i fællesskaber, der spejler vores egne personlige værdier

Den havende side

Adfærd og krop

Kan observeres. F.eks. den enkeltes vedvarende mønstre i adfærd og fremtoning

Det vi har uafhængigt af den kultur og det samfund vi lever i.
Individets biologi og neurologi
Det der er fælles for os som art.

PERSONLIGHEDSTRÆK

Vi er det der er os givet, bl.a. fra vores genetiske arv

Interaktion og systemer

Det der kan observeres. F.eks. andres adfærd

Regulativer, retningslinjer og vedvarende mønstre i interaktion

Styreform, lovgivning, teknologi, produktionsforhold, uddannelsesmuligheder m.m.

Vi er det vi kan organisere og forstå gennem vores tanker og kognitive organisering, vi er vores stræben efter ydre mål, det økonomiske og logisk tænkende menneske

Ental

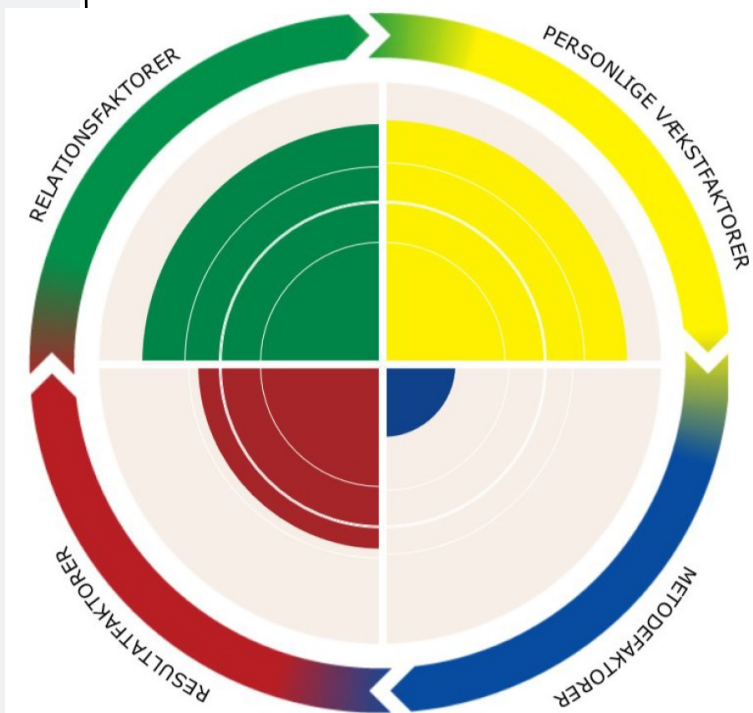
Flertal

Udefra

IPA NORDIC

Alle IPA Nordics værktøjer er bundet sammen af den samme grundlæggende anskuelsesvinkel. Ideen om livsrejsen, og det enkelte menneskes bestræbelser på at søge stadig mere viden, indsigt og erkendelse

DEN INTEGRALE IDÉ



Mennesker udvikler sig i kvalitative spring, og disse spring foretages imellem mentale platforme, der er defineret som personlige tankemønstre, forestillinger og fortolkninger af sig selv ind i verden

Hver platform er kvalitativt forskellig fra de andre.

Der er en udviklingsvej og retning, hvor bevægelsen og springet fra den gamle til den nye platform markerer et både historisk og personligt spring til et højere bevidsthedsstadium.

Kvaliteten af det vi udvikler på én platform i IPA Analysens model, er afhængig af det vi har udviklet på de andre platforme. Vi betragter mennesket som en dynamisk helhed.

Når vi udvikler os fra den ene platform til den næste, tager vi alt det bedste fra den gamle platform med os og INTEGRERER det gamle i det nye. Hvor det gamle før var et mål i sig selv, bliver det nu et middel til at udfolde os fra den nye platform med nye mål, nye personlige standarder og en helt ny måde at opleve os selv og fortolke os selv ind i verden.

Når vi har flyttet os til en ny platform kan vi samtidig rumme alle de gamle platforme. Vi tager de gamle antagelser med over på den nye platform, men nu bevidst således at vi kan reflektere over dem. En given udviklingsfase indeholder således alle tidligere faser.

Den havende side – din adfærd

Den havende side er de personlighedstræk vi alle rummer i forskelligt mål, og som findes i os alle som en form for stabil kerne. De er personlighedens grundlæggende byggesten.

Her måler vi 12 klassiske og vigtige adfærdstræk.

Vi er meget mere end vores adfærdstræk, men de giver alligevel et billede af noget vigtigt hos os i forhold til vores arbejdsliv og karriere. De giver dig svar på hvordan du foretrækker at løse dine opgaver, hvor meget energi du er indstillet på at bruge for at nå dine personlige mål, hvordan du forbinder dig med og samarbejder med andre mennesker, og endelig din åbenhed og nysgerrighed i forhold til alt det der forandrer sig.

Kandidat info

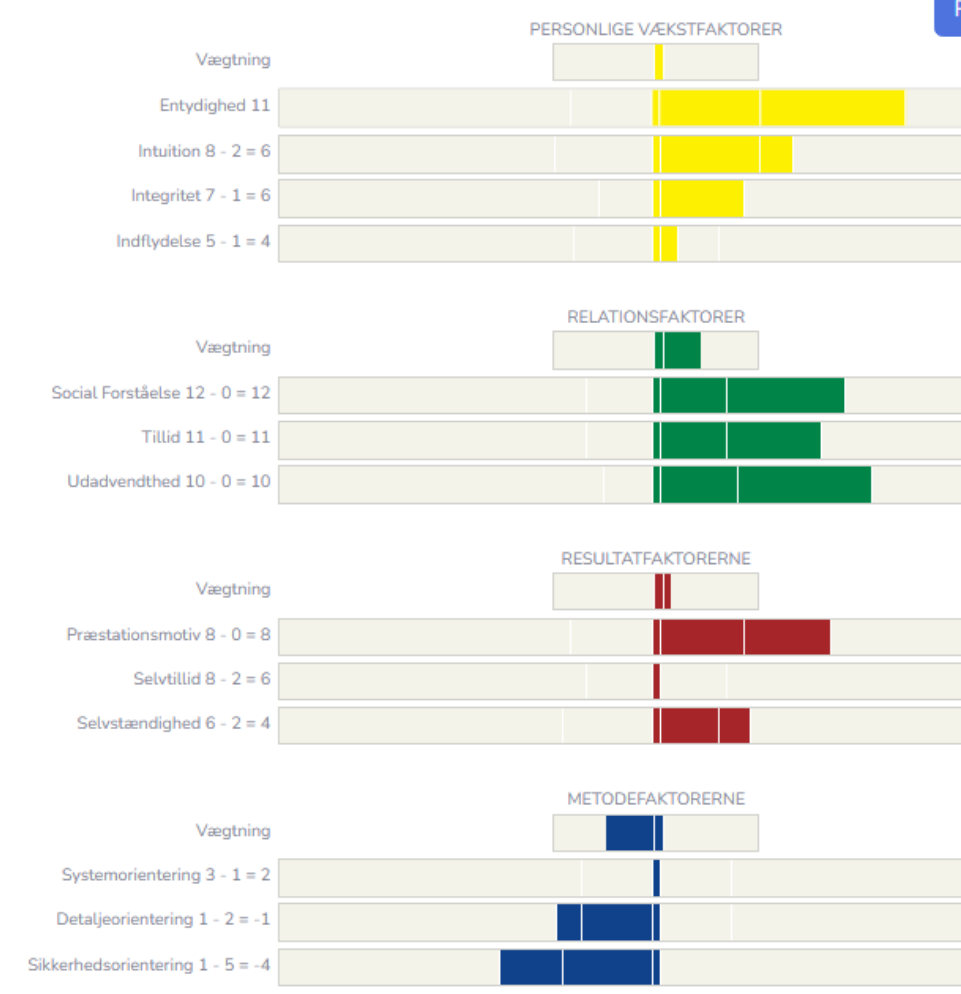
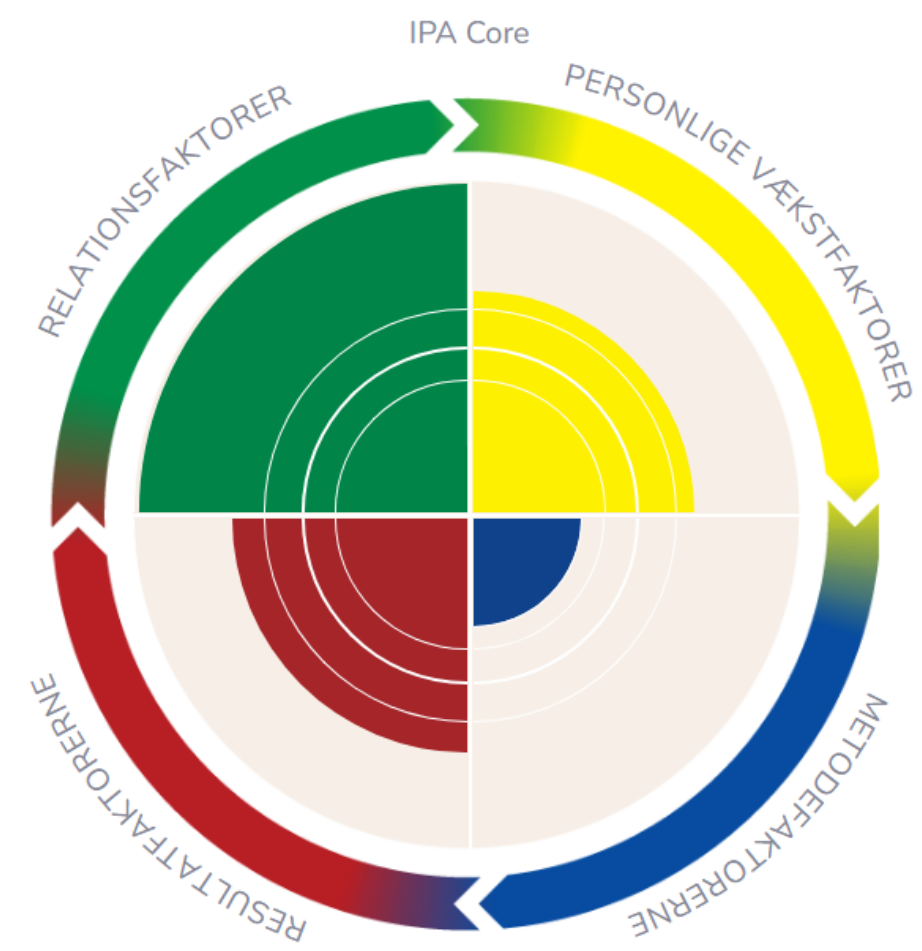
Navn: Camilla Blöcher
Email: cb@taigasolar.com
Tlf.: 51235052



Test dato: 16. november 2021
Varighed: 00:30 min (16:31-17:01)

 Rediger

Enkel Brugerflade - forståelig grafik



DET BLÅ RUM

- METODE

Hvor god er du til at skabe struktur og overblik?

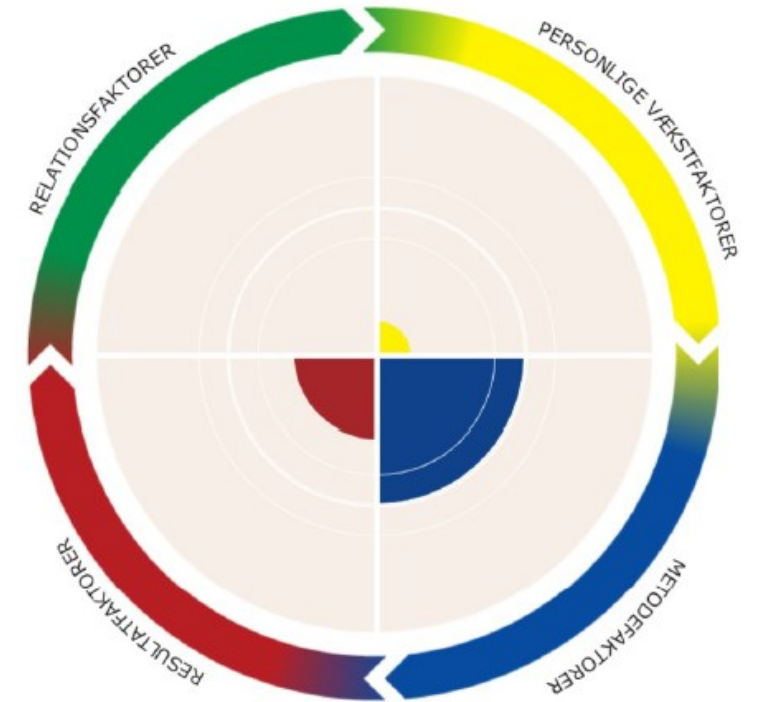
Hvor ihærdig er du i forhold til at få den sidste detalje på plads?

Hvor tålmodig er du i forhold til at løse videnstunge opgaver?

Hvor vigtigt er det for dig at løse dine opgaver uden fejl?

Fokusområder for **det blå rum**:

- Systemorientering
- Detailorientering
- Sikkerhedsorientering



*BLÅ er tænkningens farve
Strukturerer, præciserer og afgrænser*

DET RØDE RUM

- RESULTATER

Hvor længe bliver du ved? Hvornår giver du op?

Hvordan tackler du vanskelige og kritiske situationer?

Hvor stærk er din indre vilje til at nå i mål?

Hvordan reagerer du når du møder modstand?

Fokusområder for det røde rum:

- Præstationsmotiv
- Selvtillid
- Selvstændighed



*RØD er ildens og følelsernes farve
Sætter mål, præsterer og kæmper*

DET GRØNNE RUM

- RELATIONER

Hvordan går du andre mennesker i møde?

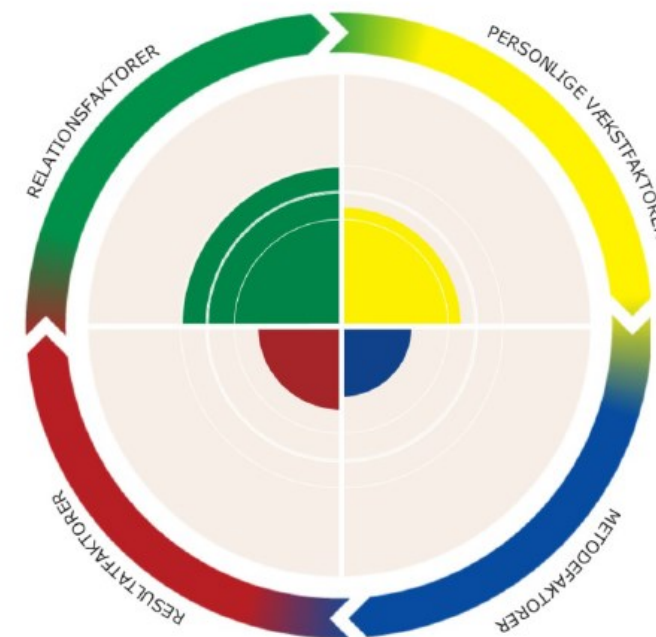
Hvor god er du til at få accepten på dig selv?

Hvor rummelig er du i forhold til andres forskellighed?

Hvordan samarbejder du med andre mennesker?

Fokusområder for det grønne rum

- Social Forståelse
- Tillid
- Udadvendthed



*GRØN er sansningens og harmoniens farve
Det venlige, imødekommende og nydelsesfulde*

DET GULE RUM

- POTENTIALE

Hvor godt kender du dig selv?

Hvor kreativ og iderig er du?

Hvor god er du til at tænke dig ud af en blokeret situation?

Hvor stærkt er dit personlige forsvar og din integritet?

Hvor stærk er din lyst og vilje til at tage ansvaret for andre end dig selv?

Fokusområder for det gule rum:

Intuition

Integritet / konfliktstyrke

Indflydelse

(Selv)indsigt/Entydighed



*GUL er intuitionens og grænseløshedens farve
Det udadvendte, ekspansive og kreative*

Hvad kan det bruges til?

Alle HR-processer der fokuserer på individet

Rekruttering

Personlig udvikling

Talentudvikling

Samarbejde og konfliktløsning

Dataindsamling og perspektivering

HR-DAGEN



DANSKERNE

Danskerne er det folk i Norden, der har mest behov for at markere og profilere sig selv, og det folk der sætter færrest spørgsmålstegn ved egen fortræffelighed.

Danskerne er i en forhandlingssituation ofte mere hårde og kontante end især Svenskerne og Nordmændene. Dette chokerer ofte vores nordiske broderfolk, der i langt højere grad forventer en enighed og grundlæggende konsensus i udgangssituationen, fremfor et frontalt angreb.

Danskernes har et mere "åbent" forhold til aftaler og spilleregler, og det påvirker mange situationer, hvor de nordiske brødrefolk mødes. Men danskerne får sig ofte charmet sig igennem på en stor Tillid, og dermed en meget åben og varm adfærd. "Typisk Dansk" som man siger i Sverige.

SVENSKERNE

Svenskerne er Nordens mest feminine og sociale folk med en høj score på de sociale faktorer og en forholdsvis lav score på de individuelle selvhævdelsesfaktorer.

Svenskerne sætter pris processen, hvor man lytter til og tager hensyn til hinanden mere end peger med den store hånd og dikterer hvordan det skal være.

Svenskerne tilpasser sig og er dygtige organisationsbyggere, hvor man kittes sammen af fælles sociale spilleregler og et udbredt ønske om at søge konsensus.

NORDMÆNDENE

Nordmændene er Nordens MINDST selveksponerede folk. Det viser sig på den måde, at de scorer lavest på udadvendthed kombineret med, at de scorer klart lavest på de individuelle selvhævdelsesfaktorer. Måske er det derfor, at de reagerer så følelsesladet og støjende når de vinder en vigtig sportsmatch!

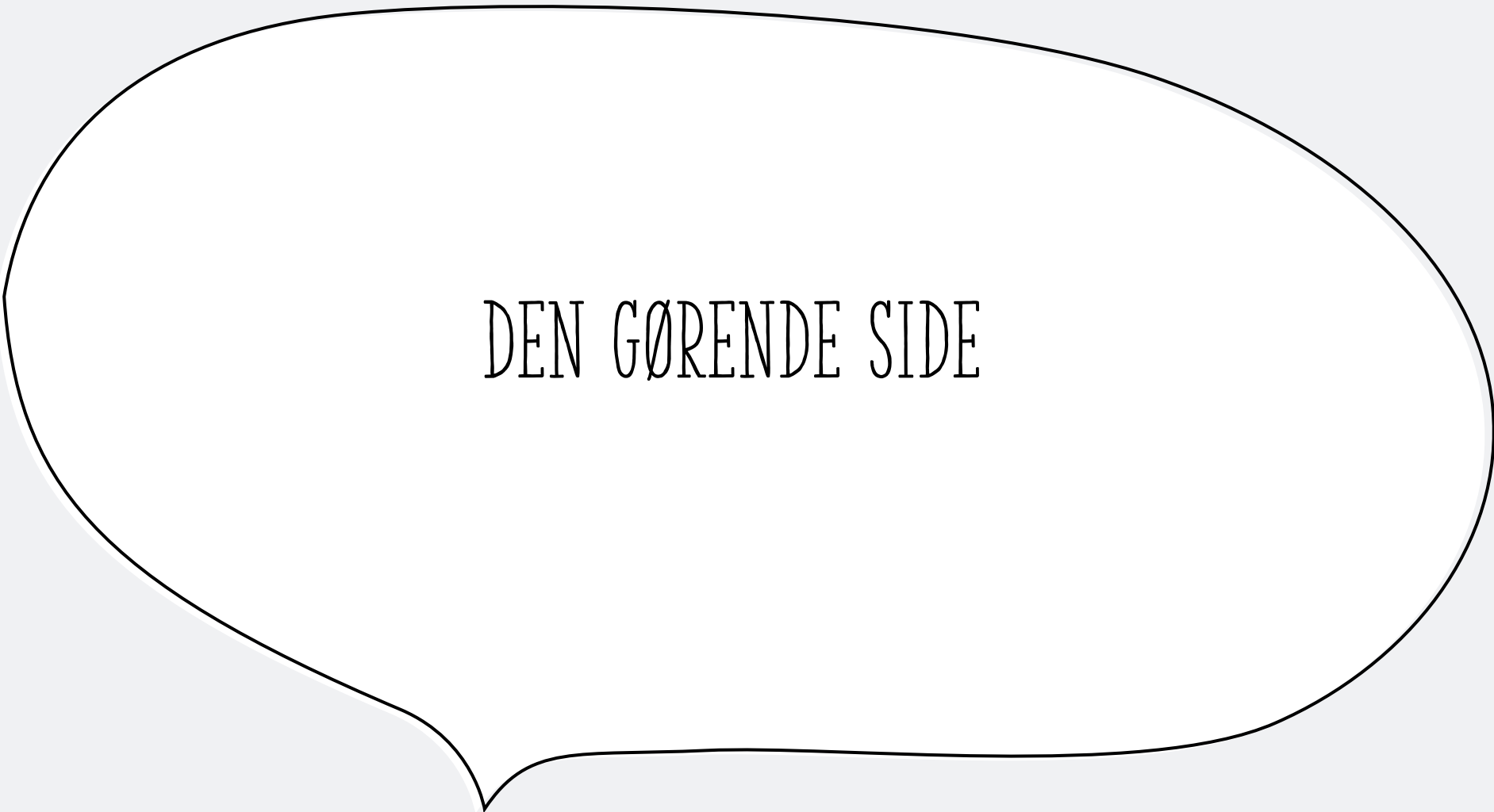
Nordmændene er praktikere, det mest jordnære og realistiske folk i Norden. De scorer højest på samtlige metodefaktorer, og samtidig har de den laveste score på Intuition. For Nordmændene er der ingen grund til at lede efter løsninger ude i galakserne, når den indlysende og realistiske løsning ligger lige foran dig.

FINNERNE

Finnerne er Nordens MEST maskuline folk ud fra kombinationen af en forholdsvis lav score på de sociale faktorer og en forholdsvis høj score på de individuelle selvhævdelsesfaktorer.

Finnerne er et "tavst" folk, der kun taler når det er nødvendigt og som bearbejder følelser og problemer i det indre mentale univers før det lukkes ud i omgivelserne.

Finnerne er det mest disciplinerede og målrettede folk i Norden, hvor sociale hensyn spiller en relativt mindre rolle set i forhold til de strukturer der skal bygges og de resultater der skal nås. Finland har f.eks. det mest effektive undervisningssystem i Norden når det handler om at lære børnene faktuelle kundskaber.



DEN GØRENDE SIDE

DEN GØRENDE SIDE - VORES MOTIVER OG PRÆFERENCER

I arbejdslivet handler den gørende side om det enkelte menneskes præferencer i forhold til varetagelsen af bestemte roller og funktioner i virksomheden.

Din personlige Stil og foretrukne rolle i arbejdslivet er et produkt af din personlighed kombineret med den indlæring og erfaring, du igennem din karriere og dit livsforløb har tilegnet dig.

Vi mennesker tiltrækkes og motiveres af forskellige årsager af bestemte arbejdsområder og funktioner i virksomheden, og vi udvikler således et bestemt fokus i forhold til hvad vi tiltrækkes af – og frastødes fra.

Der er noget vi lettere får øje på end andet, og vi søger via vores foretrukne præferencer hen imod varetagelsen af bestemte roller og typer af opgaver, fordi det giver os den største grad af tilfredsstillelse af vores behov og mål.

Funktionsbestemt Rolle

Hvilke opgaver motiverer, tiltrækker, tilfredsstiller mig, betyder mest, bruger jeg mest tid på, mener jeg er vigtigst i forhold til mit eget job, afdelingen og virksomheden.

Hvordan jeg beslutter, samarbejder, håndterer konflikter og holder møder

Hvordan ser jeg på forandring, mine kolleger

Personlig stil og præferencer

Mine tanker, adfærd, følelser, tilpashed

Hvad er jeg bedst til, hvordan vurderer jeg mig selv, hvad er i fokus for min kreativitet, hvornår føler jeg mig bedst tilrette, hvordan ser jeg inderst inde mig selv, hvordan oplever andre mig, hvad lægger andre mærke til hos mig?

Relationsskaber

- Motivator
- Mentor

Resultatskaber

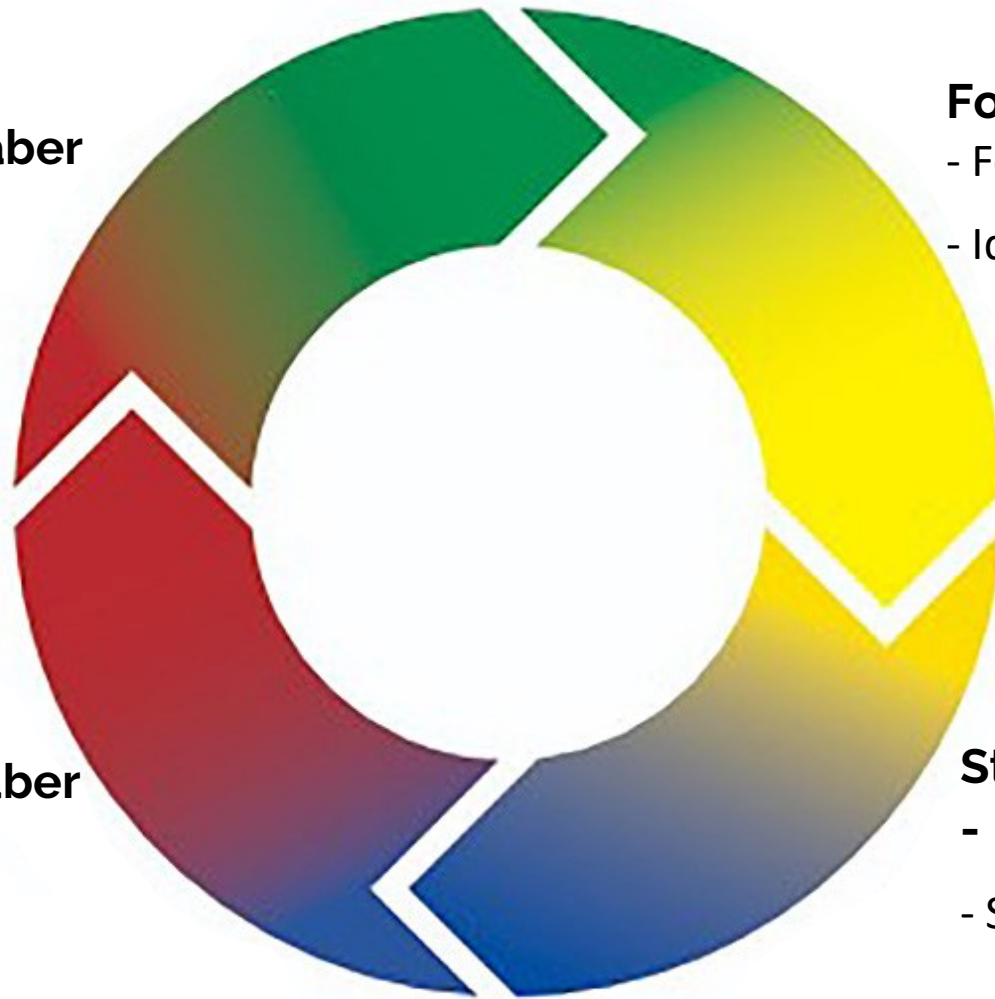
- Organisator
- Driver

Forandringsskaber

- Forandringsskaber
- Ideskaber

Strukturskaber

- Koordinator
- Specialist



SPECIALISTEN	KOORDINATOREN
Analyser og kontroller Tilfører teamet den nødvendige viden og ekspertise på et afgrænset område Indsamler viden, analyserer data, finder fejl og retter til, evaluerer, afgrænser og præciserer	Koordinerer og planlægger Skaber overblik og orden, vedligeholder strukturer, sorterer, kvalitetssikrer og kalkulerer udfald Sikrer at planer følges og regler og standarder overholdes

DRIVEREN

Leverer resultater ude i frontlinjen

Gennemfører, afslutter, holder aftaler, leverer til tiden

Rydder forhindringer af vejen og går efter klart definerede mål

ORGANISATOREN

Organiserer, strukturerer og administrerer

Sikrer styring og retning, prioriterer, sætter mål og optimerer nytte

Fordeler opgaver, etablerer klare forventninger og bedømmer mål og midler

MENTOREN

Skaber dialog, støtter og rådgiver

Opmunttrer, binder sammen, faciliterer samarbejde, lytter og hjælper

Tager ansvar for relationerne i teamet og er opmærksom på individuelle behov

MOTIVATOREN

Motiverer og udvikler mennesker

Faciliterer konsensus, håndterer konflikter, mægler og forhandler kompromisser

Inspirerer, samler, skaber mening og optimerer potentiale

IDESKABEREN

Skaber ideer til nye metoder, værktøjer, teknologier og maskiner

Eksperimenterer, bryder rammer, provokerer, afsøger muligheder, former og påvirker

Er eksponent for forandring af de eksisterende måder at gøre tingene på

FORANDRINGSSKABEREN

Skaber udvikling, fornyelse og forandring

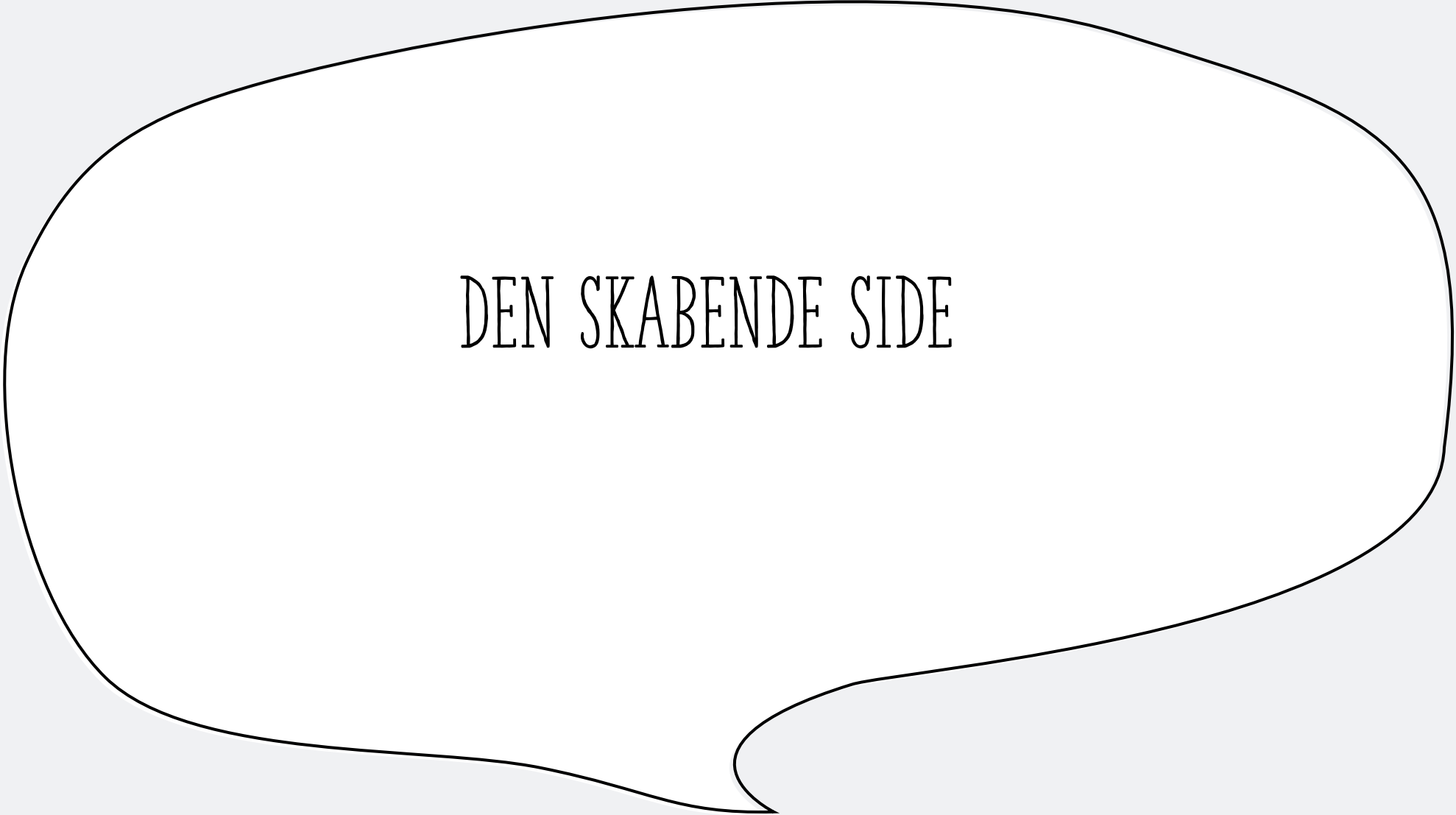
Sammenfatter, anskueliggør og giver ideerne form og udtryk

Formulerer, beskriver, definerer og samler alle input i en større kontekst for forandring

Hvad kan det bruges til?
Sammensætning og bemanding af Teams
Teamudvikling
Samarbejde og Konfliktåndtering
Vurderinger af Teamets resultatopnåelse

HR-DAGEN





DEN SKABENDE SIDE

Din skabende side – dine personlige værdier

Den skabende side er den del af dig, som toner og farver din tilværelse og skaber mening og sammenhæng for netop dig.

De personlige værdier udtrykker dine dybeste motiver. Dine værdier er billedligt talt bagtæppet på livets scene. Det har altid været der, vi tager det for givet og tænker ikke nærmere over det.

Vores personlige værdier er gennem vores opvækst, og dermed bl.a. gennem vores forældre, familie, miljø, tiden og stedet, præget i os som dybt forankrede indstillinger i vores mentale univers. De er grundlaget for den måde, hvorpå vi fortolker os selv ind i verden og skaber mening og sammenhæng.

Vores højeste og vigtigste værdier rummer den dybeste livskraft og energi i vores liv. De er det grundlag, hvorpå vi skaber mening og sammenhæng i tilværelsen.

I forhold til ARBEJDSLIVET er vores højeste og vigtigste værdier motiverende for, hvilke job vi søger og retningen på den karriere vi vælger.

Motoren

Et nøglebegreb for den personlige udvikling og livsrejse er modsætningen imellem differentiering og integration. At tage udgangspunkt i sig selv eller at tage udgangspunkt i de andre.

Disse to positioner hører sammen og kan ikke adskilles, og den personlige udvikling opstår i dynamikken imellem de to tilsyneladende modsætninger.

Det er den kraft, der bringer os videre fra ét stadie, fra én position til den næste position.

På vores vej igennem livet udvikler vi både selvet, dvs. vi skaber vores personlige identitet og selvopfattelse igennem dette at anskue verden indefra og ud, OG vi indgår i og udvikler relationer og lærer derved at anskue verden udefra og ind. En balanceret selverkendelse kræver begge anskuelser.

UDVIKLINGSVEJEN

Den Normstyrede platform

Du skal gøre dig umage og udføre det du får besked på

Den Autoritative platform

Du skal tage ansvar, gøre nytte og levere resultater

Dialog platformen

Du skal se mig og anerkende mig som den jeg er

Meningsskaber platformen

Jeg er kun hos dig så længe du respekterer mine personlige værdier

Dialogplatformen

- Indsigt
- Omsorg

Meningsskaber platformen

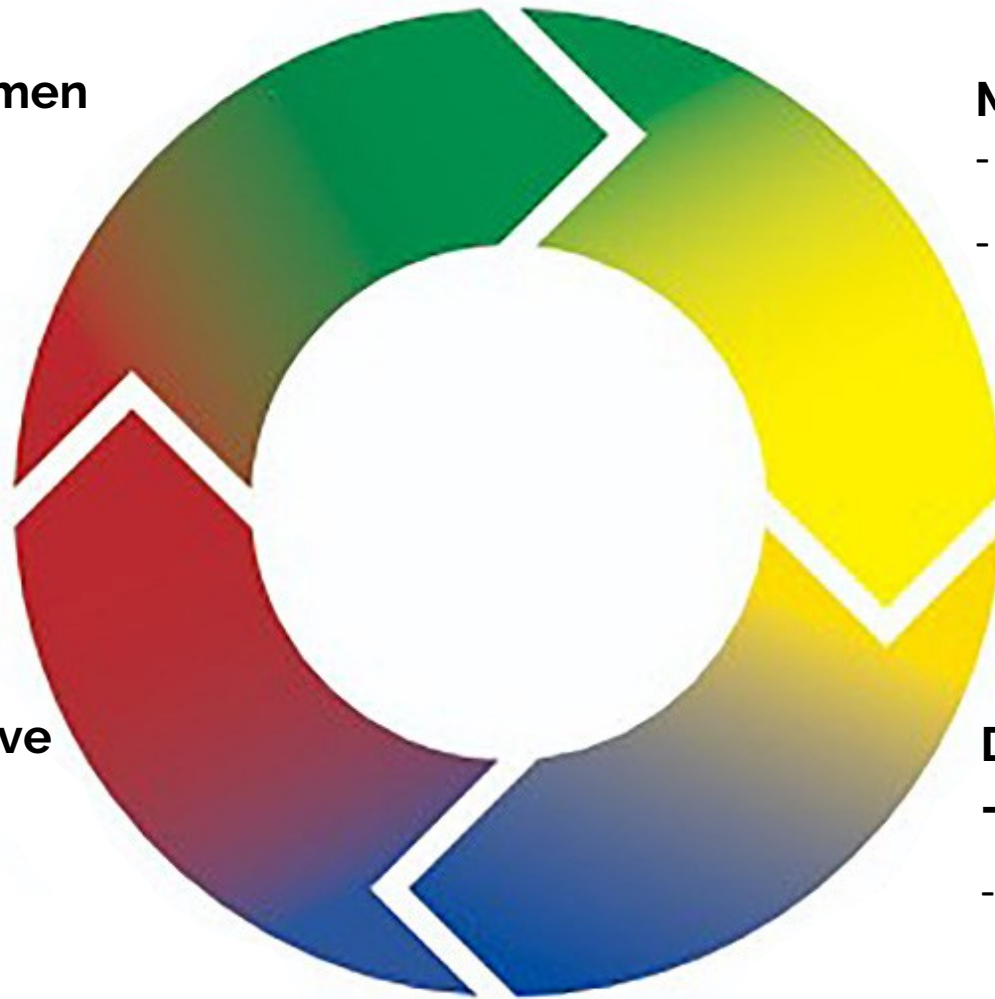
- Universalitet
- Autenticitet

Den Autoritative Platform

- Ansvar
- Egennytte

Den Normstyrede platform

- Pligt
- Tilpasning



VÆRDIERNE

Pligt

høflig, selvkontrolleret, vide hvad man må og ikke må, gøre sin pligt ydmyg, acceptere det du har, ikke lægge andre til last eller bare kræve ind,

Tilpasning

Pæn, ren, leve op til andres forventninger, opføre sig ordentligt og korrekt dygtig, egnet, fri for fejl, at gøre tingene rigtigt, ihærdig, flittig, arbejdsom

Ansvar

kompetent, leve op til egne standarder, ansvar for både sig selv og andre, at være en autoritet på sit område, egne mål, frihed, kaptajn på eget skib, at mestre tilværelsen

Egennytte

fremadstræbende, succesfuld, resultatsøgende, ambitiøs, se egne muligheder, årvågen, snarrådig, være den bedste, skaffe sig fordele

Indsigt

Lighed, forsvare de små, menneskekær, lighed, se det der er fælles, forstå sig selv og forstå den anden, dybe venskaber

Omsorg

Gavmild, menneskekærlig, hjælpsom, kærlig, elskelig, empatisk, deltagende, opmærksom, modtagelig, lytte

Autenticitet

søge sit unikke talent, finde sin egen vej, hvem er jeg og hvor skal jeg hen, kreativitet, forestilling, individualisme, fordomsfrihed, tolerance

Universalitet

Etisk forpligtigelse, fred, retfærdighed, skønhed, fuldbyrkelse, indre ligevægt, visdom, universalitet

Vores Værdier - Muligheder og faldgruber

Grøn positiv	Grøn faldgrube
Respekt, tolerance og næstekærlighed	Pladderhumanisme og snakkehoved

Gul positiv	Gul faldgrube
Dyb omsorg og forståelse for alle mennesker. Visdom	Værdirelativisme og ligegyldighed overfor andre. Du gør dit og jeg gør mit, og så går vi bare hver sin vej. Alt er lige vigtigt.

Rød positiv	Rød faldgrube
Ansvar overfor fællesskabet, anerkendelse af det andet menneske på trods af forskellighed	Overdreven opportunisme og egoisme

Blå positiv	Blå faldgrube
Pligt overfor fællesskabet, ydmyghed, beskedenhed	Fordømmelse af alt hvad der er anderledes og fremmed

Hvad kan det bruges til?

- Personlig udvikling
- Lederudvikling
- Refleksion
- Skabe mening gennem virksomhedskulturen
- Håndtere adfærdsmæssig kompleksitet og ledelsesdilemmaer
- Paradoksledelse

HR-DAGEN





Tak!
Flemming Olsen