



Strategisk HR

Hans Voigt Eriksen
Strategisk HR

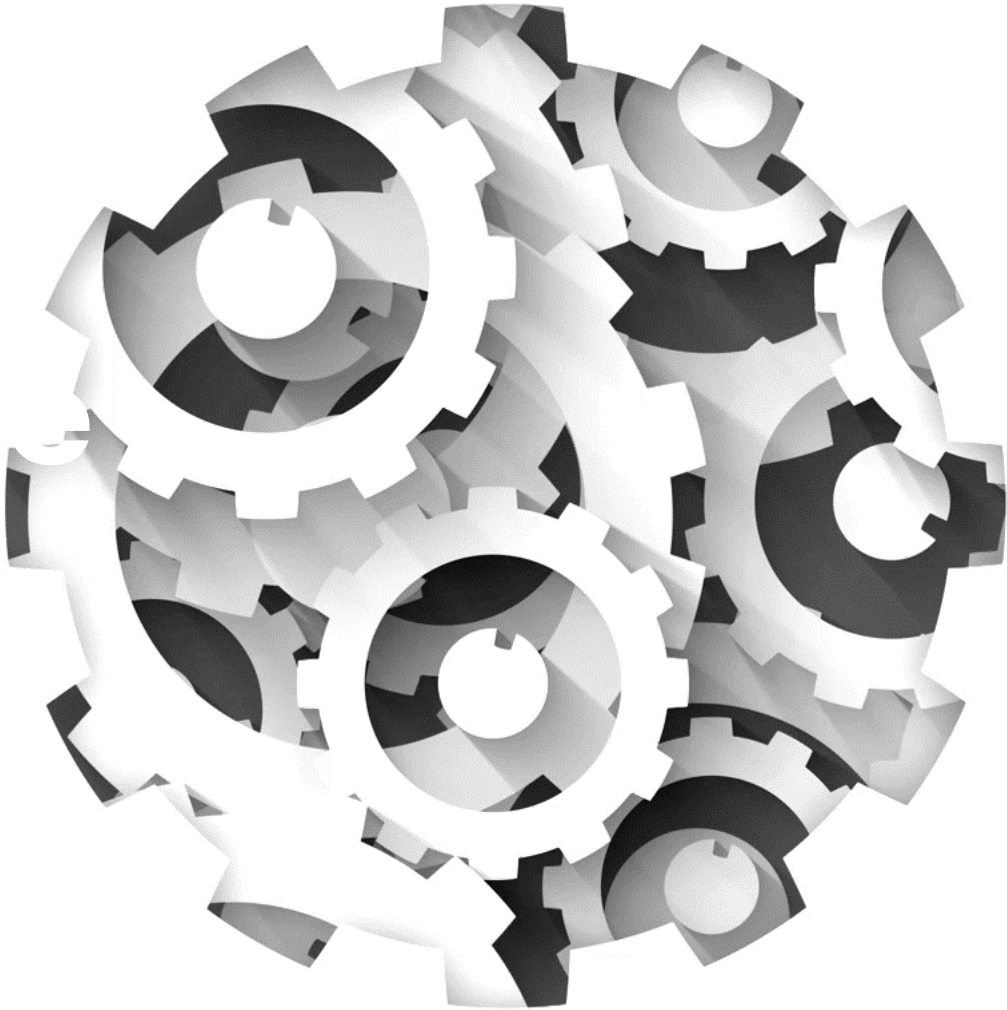
hans.eriksen@strategisk-hr.dk

Hvem er Strategisk-HR?

Optimeret rekruttering og Leder/medarbejderudvikling

- 1) Vi fungerer som sparringspartner for HR afdelingen eller som ekstern HR-Chef/ HR koordinator
- 2) Vi leverer IPA analyserne & IPA Softwaren

IPA Software



ipa|NORDIC

Velkommen!

Sprog (skift) ▾

 Dansk

 Dansk

 English

 Norsk

 Svenska

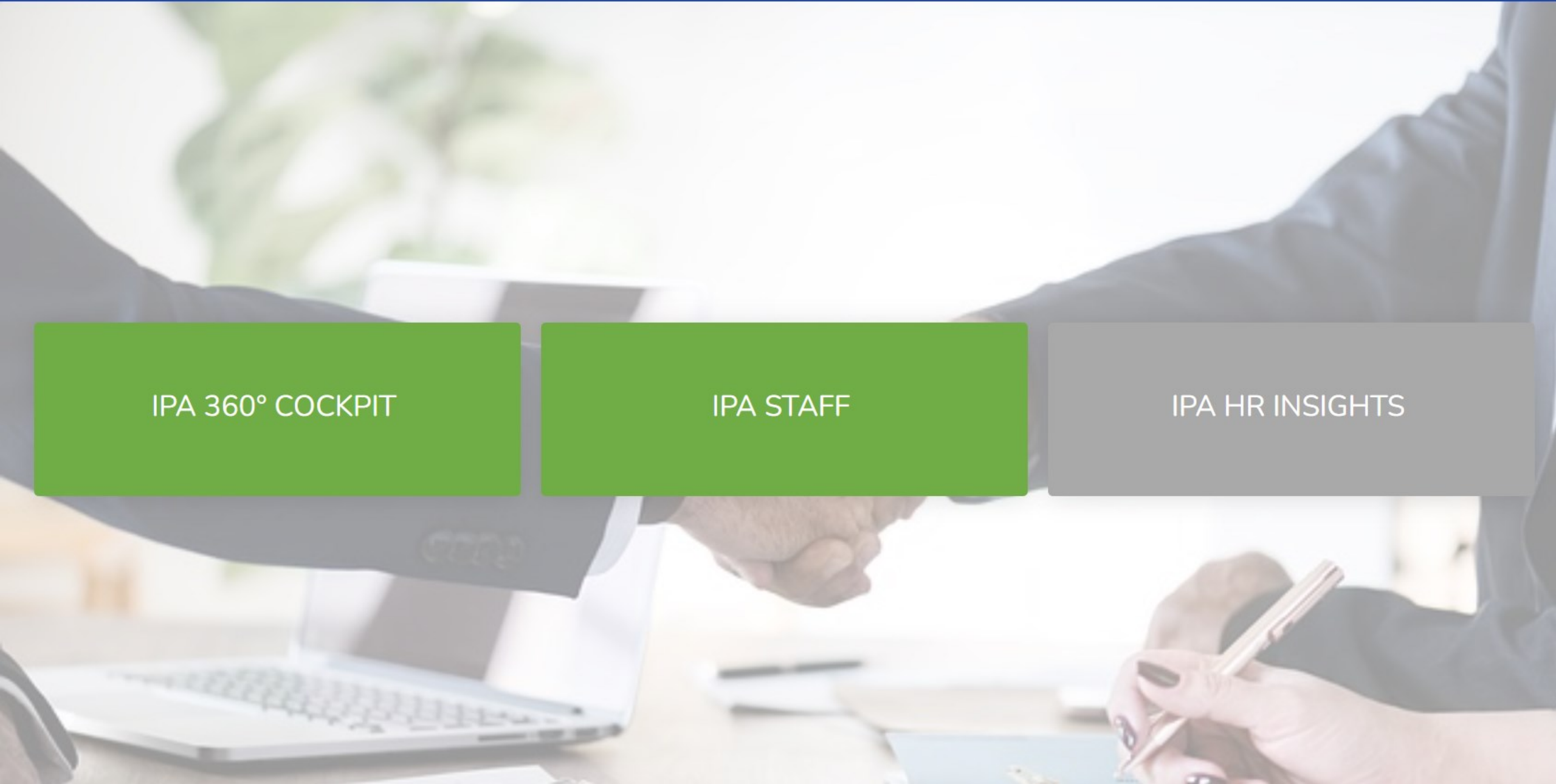
 Suomalainen

 Deutsch

 Nederlands

og ind

[Glemte password?](#)



IPA 360° COCKPIT

IPA STAFF

IPA HR INSIGHTS

Kandidat info

Navn: Camilla Blöcher


Email: cb@taigasolar.com

Tlf.: 51235052

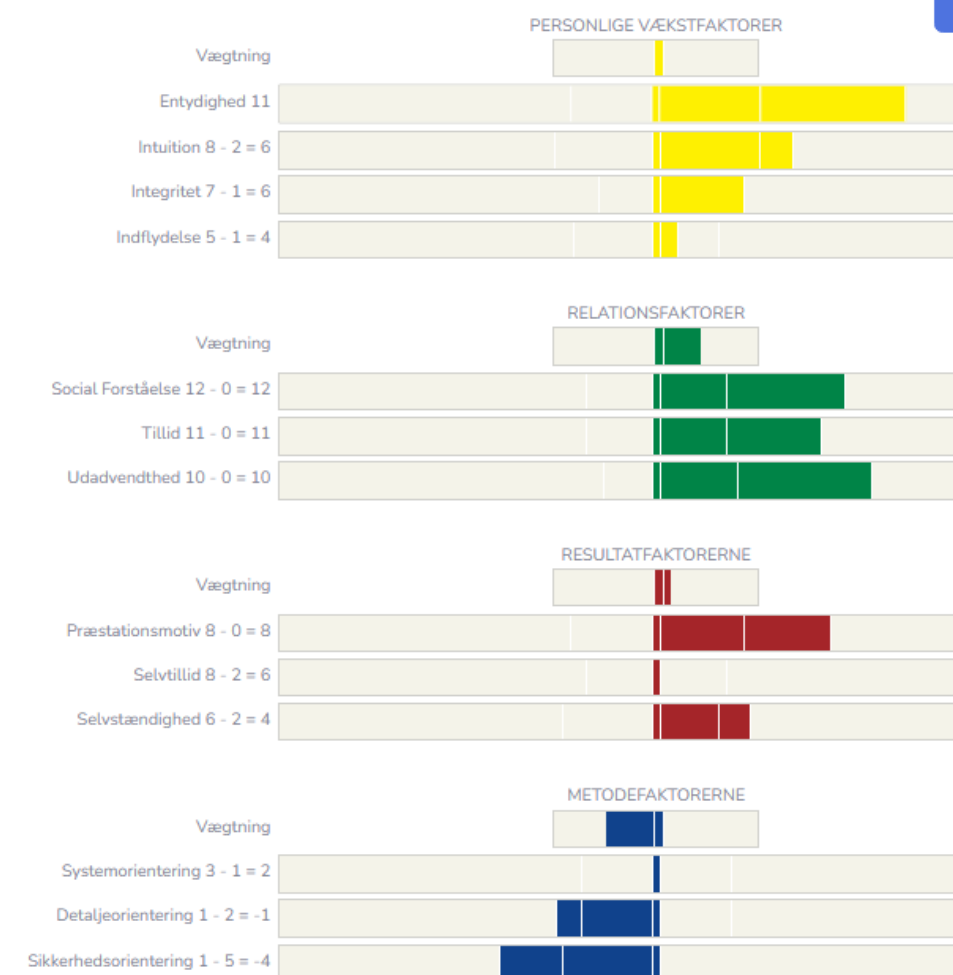
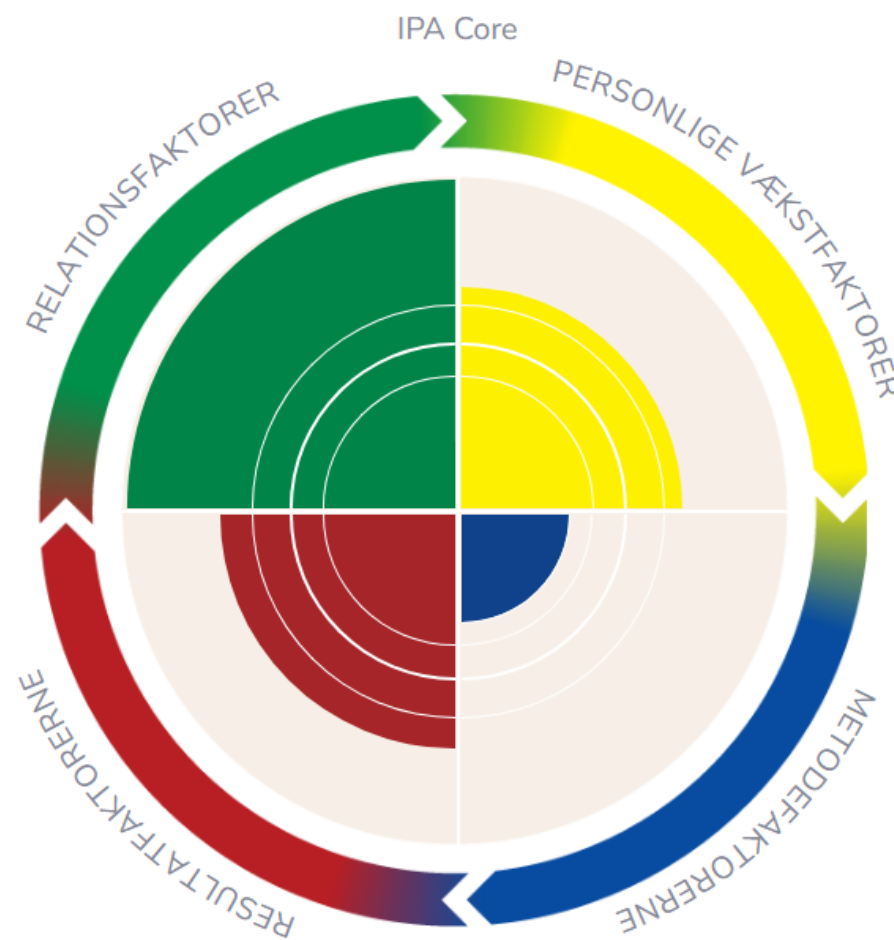


Test dato: 16. november 2021

Varighed: 00:30 min (16:31-17:01)

 Rediger

Enkel Brugerflade - forståelig grafik



Compare with

Person

Jens Nøge

Brian Overgaard

Malene Symp

Jonas Stockholm

Helle Ornator

Leif Prime

Lars Santander

Jens Knudsen

Mikkel Svend

Filippa Sol

Michael Butterager

Flemming Hein

Tony A. Dams

Peter Mullen

Verner Eliasson

Jytte Storh

Helle Sorth

Alanah Simonsen

Amalie Strikker

Klaus Stahl

Jens Nøge

Henry Sennels

Benny Gregersen

Team Open

IPA Leadership

Camilla Blöcher

Jens Nøge

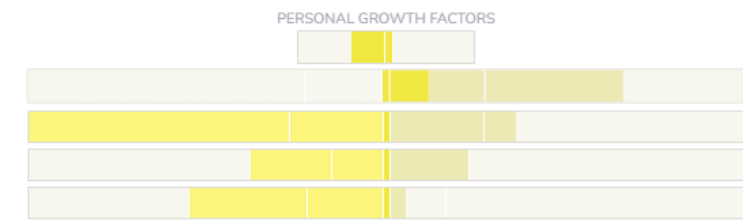


Single factors

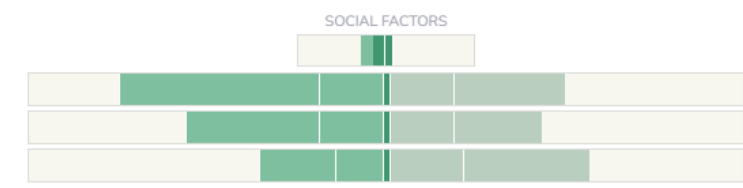
Camilla Blöcher

Jens Nøge

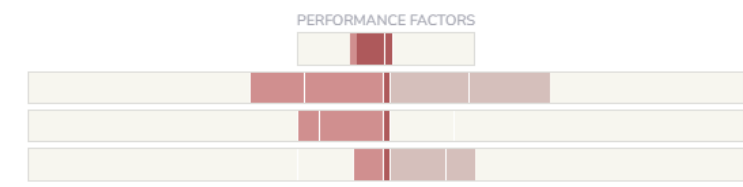
- Weighting
- Unambiguity
- Intuition
- Integrity
- Influence



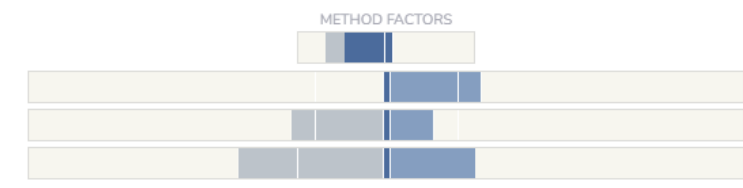
- Weighting
- Social Understanding
- Confidence
- Extroversion

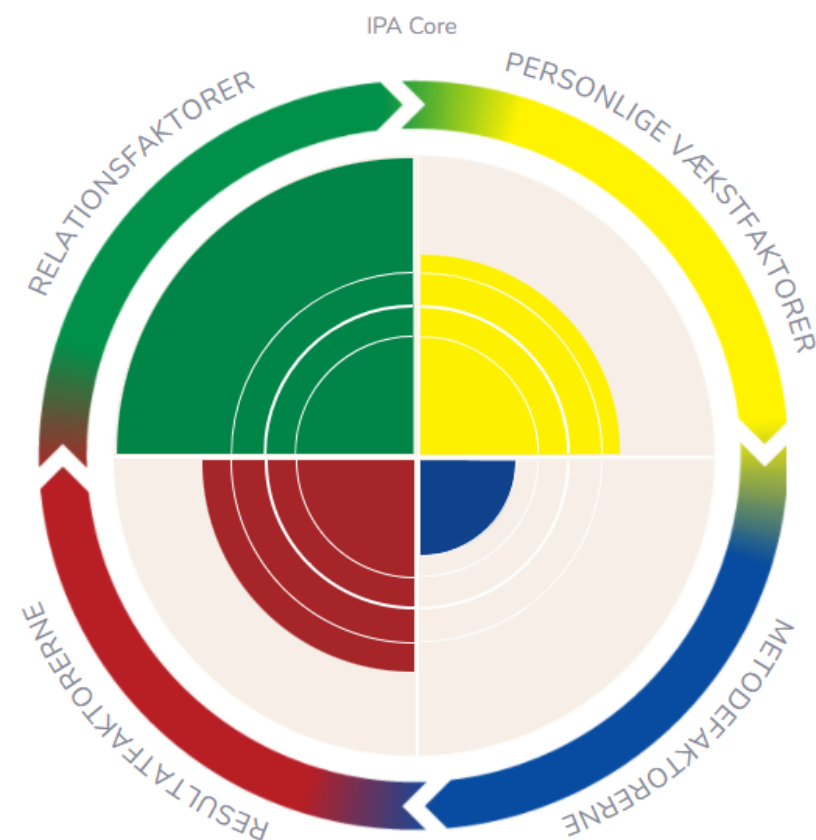


- Weighting
- Performance motive
- Self-confidence
- Independence



- Weighting
- System orientation
- Detail orientation
- Security briefing



**Stærke sider**

Helhedsorienteret stifinder
 Risikovillig og handlingsorienteret
 Stærk personlig målorientering
 Tager et stærkt personligt ansvar for opgavernes gennemførelse
 Socialt forstående og rummelig.
 Åben og positiv
 Kontaktsøgende og involverende
 Optimistisk idemenneske

Muligheder

Camilla er den, der er fri til at tænke uafhængigt af etablerede måder at gøre tingene på.

Camilla kan navigere i en usikker og foranderlig verden.

Camilla omfavner helheden og finder vejen frem.

Muligheder

Camilla kan være den, der håndterer risikobetonede situationer. Den, der har modet og viljen til at gribe chancen, når den opstår.

Camilla er et handlings-menneske, der går forrest i "kamp".

Muligheder

Camilla kan bruge sin vedholdenhed, energi og målorientering til fortsat at dygtiggøre sig indenfor sit område.

Camilla går efter at opfylde sine personlige mål og samtidig bidrage til den fælles resultatopnåelse.

Muligheder

Camilla kan være den, der bruger sin udprægede selvstændighed som en stærk driver, der kan sparke ekstra energi og vilje ind på at nå i mål.

Camilla kan påtage sig et markant personligt ansvar for opgavernes gennemførelse.

Opmærksomhedspunkter**Udfordringer**

Camilla kan springe over, hvor gærdet er lavest og vælge den nemmeste løsning.

Måske mangler Camilla tålmodighed og respekt i forhold til den nødvendige viden og faglighed i opgaverne.

Udfordringer

Camilla kan være meget impulsiv grænsende til det dumdristige.

Måske mangler Camilla tålmodighed og evnen til at vente på det rette øjeblik. Søger spændingen for spændingens egen skyld.

Udfordringer

Camilla kan have svært ved at lukke andre ind i sine opgaver. Camilla vil selv.

Måske er Camilla overdrevet krævende overfor andre og har svært ved at acceptere, at andre præsterer mindre end hende – eller anderledes.

Udfordringer

Camilla kan have svært ved at arbejde sammen med andre.

Camilla går sine egne veje og glemmer at se, om de andre nu også er med.

Måske betyder hendes store frihedstrang, at hun taber mulighederne for at blive inspireret og beriget af andre.

Udfordringer

Sammenlign med

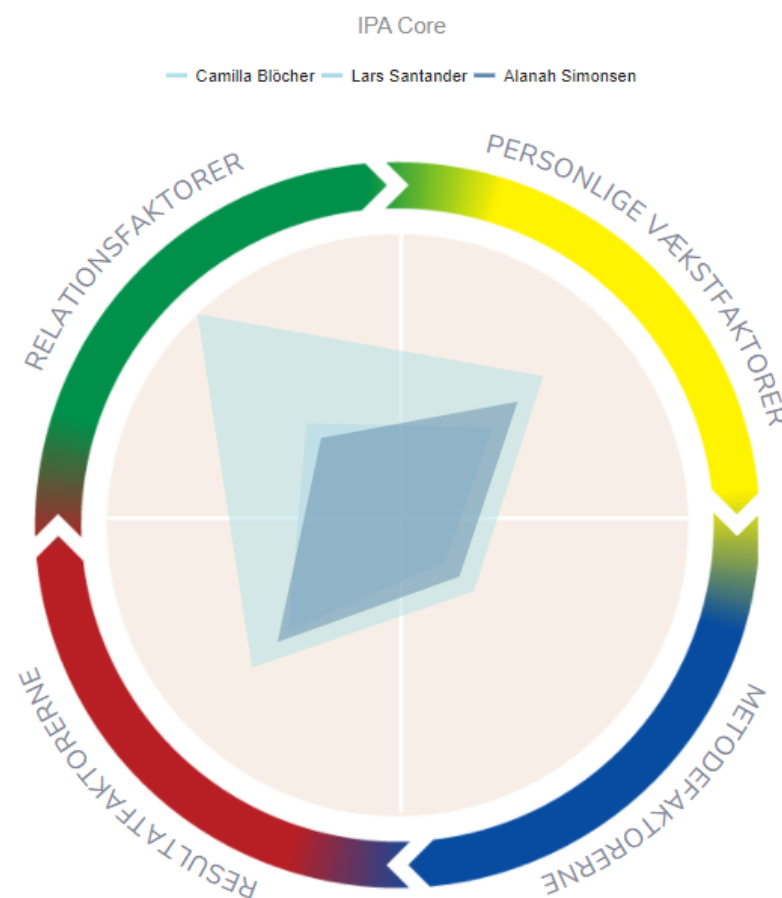
Søg

Person 

- Jens Nøge
- Brian Overgaard
- Malene Symp
- Jonas Stockholm
- Helle Ornator
- Leif Prime
- Lars Santander
- Jens Knudsen
- Mikkel Svend
- Filippa Sol
- Michael Butterager
- Flemming Hein
- Tony A. Dams
- Peter Mullen
- Verner Eliasson
- Jytte Storh
- Helle Sorth
- Alanah Simonsen
- Amalie Strikker
- Klaus Stahl

Team

Open



Diversitet i Teamet?



Find ansat...

**Leif Prime**

WEB

2549 8877

lp@taigasolar.com

IPA analyser

**Klaus Stahl**

Hardware

8854 6211

ks@taigasolar.com

IPA analyser

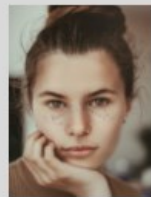
**Jonas Stockholm**

Support

2455 1177

js@taigasolar.com

IPA analyser

**Helle Sorth**

PA - HR

29434990

hs@taigasolar.com

IPA analyser

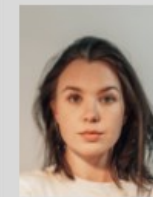
**Mikkel Svend**

Software

2154 6397

ms@taigasolar.com

IPA analyser

**Helle Ornator**

Marketing Manager

20537372

ho@taigasolar.com

IPA analyser

**Amalie Strikker**

Research Manager

6025 8877

as@taigasolar.com

IPA analyser

**Peter Mullen**

International Sales

4466 6613

pm@taigasolar.com

IPA analyser

**Torben Hav**

KAM

44875100

th@taigasolar.com

IPA analyser

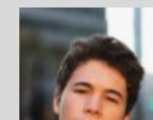
**Michael
Butterager**

CEO

**Camilla Blöcher**

CSO

46785211

**Lars Santander**

SoMe

5655 2187

Home

IPA 360° Cockpit

IPA Staff

Staff

Intelligent MUS



Camilla Blöcher



Medarbejder oplysninger

[Skift billede](#)**Medarbejder oplysninger**

Private oplysninger

Løn information

Personlig udvikling

Kompetence

Sprog




Udstyr & adgange

Dokumenter

IPA analyser

Onboarding

Exit Samtale

Medarbejder oplysningerFornavn(e) Efternavn Kaldenavn Fødselsdato Køn ▼Nationalitet Email (arbejde) Mobil (arbejde) Ansættelsestype Job start dato Sidste dag i prøveperiode **Virksomhedsoplysninger**Medarbejder nummer Leder ▼Sekundær chef ▼Job titel ▼Virksomhed Afdeling Team ▼Sub Team ▼Lokation ▼Job beskrivelse

IPA HR INSIGHTS*

**SUGER ALLE
MEDARBEJDER
STAMDATA FRA EKS.
SYMPA OG BLANDER
DEM MED IPA
ANALYSERNE**

**Tænk et Business
Intelligence værktøj for
HR**



*Release Q3-2022

Rekruttering

Værktøjer



**En fejlrekruttering koster mellem
75-150% af en årsløn...**



Rå facts om Rekruttering

Vidste I at: Det er nok det emne, der er mest valideret forskning på indenfor HR - men det er måske det område, hvor **gabet** - mellem med hvad vi ved og det vi gør er størst

- **Næsten 33 % af nyansatte kigger efter nyt job inden for 6 mdr. efter ansættelse**
- **23 % stopper inden de får 1 års jubilæum**

Hvorfor ikke gøre det rigtigt?

- Jamen, vi har ikke tid
- Vi kan bruge – noget fra sidste gang
- Annoncen skal lyde som om, vi har den rigtige kultur

IPA Rekrutteringspakke

- + IPA JobMatch - Giver et overblik over jobbet

Input fra chef - kollegaer = hvad er de vigtigste karakteristika i jobbet

25 min - sammenligninger - dialog

- + IPA Core - Giver overblik over personen

Personlighedsanalyse. Kan sammenlignes med jobbet, chefen - kollegaerne

- + Byg din egen kandidatdatabase

Fuld GDPR compliant

- + Samarbejde med rekrutteringsvirksomheder

Samme løsning

Medarbejderudvikling

Det skal komme helt naturligt



Fagligt kompetencegab

I processen tilvejebringes
først et billede af det

Personlig kompetenceudvikling

Personlige kompetencer er
bestemt af dine

Organisatorisk kompetenceudvikling

I disse organisatoriske
kompetencebegreb, forstås

Kompetencemoduler hos Strategisk HR

er en registrering. Det faglige
sker internt eller eksternt.

opmærksom på disse.

samspil. Vi hjælper med
team og
organisationsoverblik.

Lederpotentiale

Gemmer der sig et stort
lederpotentiale blandt dine

Styrker & Talenter

Skab en talentplatform,
hvorfra du kan administrere

Trivsel

Skal missionen lykkes
med at udvikle og fastholde

Talentmoduler hos Strategisk HR



INDSIGT

Tag pulsen på dine medarbejdere

Med 2-4 månedlige medarbejderundersøgelser får du handlingsorienteret indsigt i det psykosociale arbejdsmiljø



MONITORERING

Overvåg arbejdsmiljøet

Med løbende medarbejderundersøgelser kan du få indsigt i arbejdsmiljøet og sikre et højt niveau af engagement



FORANDRING

Forstå dine medarbejdere

Få data og indsigt direkte fra dine medarbejdere, så du kan handle på fakta og skabe værdifuld forandring.

IPA Trivsel*

**Release Q2-22*

*IPA TRIVSEL bruger den videnskabelige model **WHO-5** som har været en del af mere end 200 videnskabelige studier siden professor Per Bech lancerede den i 1998. Modellen har bevist sig at være en af de mest præcise modeller til at vurdere trivsel.*

MUS-samtalens udfordringer

- + Rituellet - en sur pligt
- + Manglende forberedelse
- + Manglende opsamling/opfølgning
- + Manglende lederinvolvering
- + Hvad er jeres udfordringer med MUS samtalen?....



Lav Intelligent MUS 1, 2,
3, 4, 5, 6 gange om året
– med forskelligt fokus

Forberedelse IMUS

5 Trin

1.

Medarbejderen inviteres

Den HR ansvarlige eller lederen inviterer medarbejderen til udviklingssamtale. Enten hele samtalen, eller en udvalgt del.

Medarbejderen udfylder spørgeskema

Via linket kan medarbejderen rate forskellige områder, samt uddybe med kommentarer.

A large, light-colored, stylized number '2' followed by a period, set against a teal background. The number has a decorative, calligraphic feel with a curved top and a thick base.

3.

Lederen forbereder sig

Lederen kigger materialet igennem og forbereder sig til samtalen.

Intelligent MUS afholdes

På baggrund af virksomhedens retning og svarerne gennemføres samtalen.

4.

5.

Opfølgning på samtalen

Den indbyggede opfølgning sikrer, at der sammen lægges en plan for fremtidige indsatser.



Skift billede

Medarbejder oplysninger

Private oplysninger

Løn information

Personlig udvikling

Kompetence

Sprog

Udstyr & adgange

Dokumenter

IPA analyser

Onboarding

Udfyldt af medarbejderen

1) Føler du dig fagligt klædt tilstrækkeligt på i forhold til de opgaver, du skal løse?



Ja, det gør jeg. Taiga har altid været dygtige til at dele den viden, der er til rådighed, og fedt med de nye kurser, hvor man kan melde sig på og se det online - når. BIG Shout out til Michael.

2) Oplever du, at vi udfordrer dig tilstrækkeligt på din viden og din faglighed?



Ja, der er fart på, og det skal der også være for at jeg trives. Jeg er klar til mere :-)

3) I hvilken grad oplever du, at din faglighed bidrager til løsningen af afdelingens kerneopgaver?



Den er i top. 5 år på uni kan noget.

4) Oplever du, at du får den uddannelse og træning, du har brug for

Udfyldes af leder

Print

Udgangspunkt medarbejderen

1) Hvad er de største faglige udfordringer, du har mødt i det forløbne år?

2) Hvordan håndterede du dem?

3) Er der noget, du kan gøre anderledes?

4) Hvad er læringen af dine erfaringer?

Udgangspunkt virksomheden

1) I hvilke situationer oplever du, at din viden og faglighed kommer vores afdeling til gode?

2) Hvordan oplever du, at du fagligt bidrager til afdelingens og virksomhedens kerneopgaver?

3) Er der noget i dine opgaver, du ønsker at ændre på – indholdsmæssigt eller strukturelt?

4) Er der arbejdsgange, som vi kan forenkle eller forbedre?

Camilla Blöcher >

Medarbejderen

IM Scorecard

Viden & Faglighed

Personlige MÅL

Relation & Samarbejde

Personlig udvikling

Styrker & Talenter

Tilfredshed



Skift billede

Medarbejder oplysninger

Private oplysninger

Løn information

Personlig udvikling

Kompetence

Sprog

Udstyr & adgange

Dokumenter

IPA analyser

Onboarding

Exit Samtale

Potentiale & Udvikling



Leder kommentar

ok

Relationer & Samarbejde



Leder kommentar

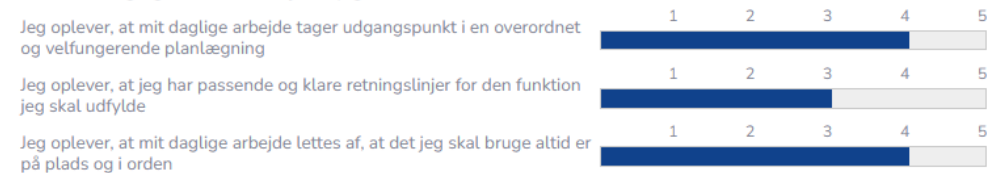
Print

Personlige mål & Resultater



Leder kommentar


Viden, Faglighed & Arbejdsopgaver



Leder kommentar

100% unik samtale


Styrker & talenter

Helle Sorth 

IPA Staff

Personlig udvikling **Styrker & Talenter** Tilfredshed


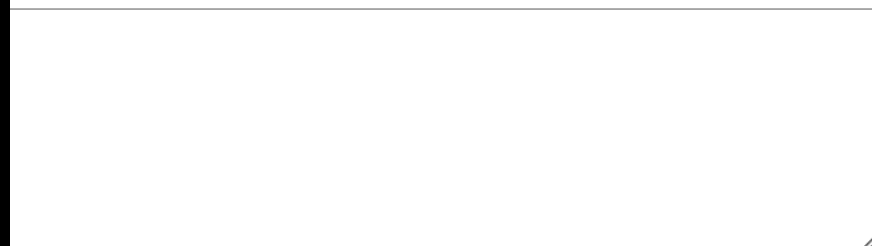
Print



analyse, at du er et intuitivt menneske med en optimistisk tro på, at næsten alt er muligt. Du er i stand til at se muligheder og anelse om, at der altid findes en vej, at der altid findes en mulighed for at tænke sig ud af en knude. Du finder vejen er for dig brolagt med ideer og forestillinger, der måske starter som en anelse om i hvilken retning tingene egentlig materialiserer sig i form af mere konkrete forslag til løsningsmuligheder. Du foretrækker at være kreativ og selvstændig, og hvor der skal søges efter nye muligheder og nye løsninger.

Du er et optimistisk idemenneske, der med din kreativitet og løsningsparathed påvirker dine omgivelser og hjælper dem til at finde vejen der hvor andre giver op.

Har du har tilstrækkelige muligheder for at bruge din kreativitet og iderigdom?
I hvilken grad kommer vores afdeling til gode af din iderigdom?
Har du tilstrækkelig mulighed for at bruge din kreativitet?
Er du tilstrækkeligt ambitiøs i forhold til dine personlige mål og ambitioner?
Kan du optimere dine kreative evner i forhold til de opgaver du har i dag?
Er du tilstrækkeligt struktureret af den struktur og de rammer, der ligger omkring dine opgaver?



analyse, at du har stor forståelse for andre menneskers følelser, oplevelser og handlinger. Du er i stand til at sætte dig ind i andres tanker og følelser, og du er opmærksom på, hvad der rører sig i andre mennesker. Og du er i stand til at sætte dig ind i deres tanker og følelser. Du er en tålmodig lytter og den, som andre gerne kommer til, når de har brug for hjælp. Du er en tolerant og rummelige person, der giver plads til forskellighed, og du bruger gerne dine

Sikkerhedsorientering

Sikkerhedsorientering 1 - 5 = -4



Jeg kan se fra resultatet af din IPA Analyse, at du i mange situationer er en spontan og hurtig beslutningstager, der hellere tager en chance end venter for længe. Du løser gerne den type af opgaver, hvor man ikke på forhånd kender de fulde konsekvenser af sine beslutninger. Du er risikovillig og modig, og trykker gerne på startknappen før du er sikker på, hvor du havner. Du er nysgerrig og motiveres nogle gange af selve spændingen og uforudsigeligheden. Du har det bedst med opgaver, hvor der ofte skal besluttet og handles.

Vi ved, at vi kan regne med din evne til at håndtere risikobetonede situationer. Og vi kan regne med dit mod og din vilje til at gribe chancen når den viser sig. Du er handlingsorienteret og går gerne forrest i usikre situationer.

1. Oplever du at du får mulighed for at bruge dit mod og din beslutningsevne i dit daglige arbejde?
2. Synes du at din handlingsparathed i og risikovillighed i tilstrækkelig grad kommer vores afdeling til gode?
3. Har du i forhold til dine daglige opgaver tilstrækkelig mulighed for at bruge dine evner?
4. Har du forslag til hvordan du kan optimere dine evner i forhold til de opgaver du har i dag?
5. Har du forslag til forbedringer af den struktur og de rammer, der ligger omkring dine opgaver?



Skift billede

- Medarbejder oplysninger
- Private oplysninger
- Løn information
- Personlig udvikling**
- Kompetence
- Sprog
- Udstyr & adgange
- Dokumenter
- IPA analyser
- Onboarding
- Exit Samtale

Score card
- individ
- team
- virksomhed



**Hvad er der
på vej?**



GRUS*

**Gruppe
udviklingssamtale**

* Q2 release

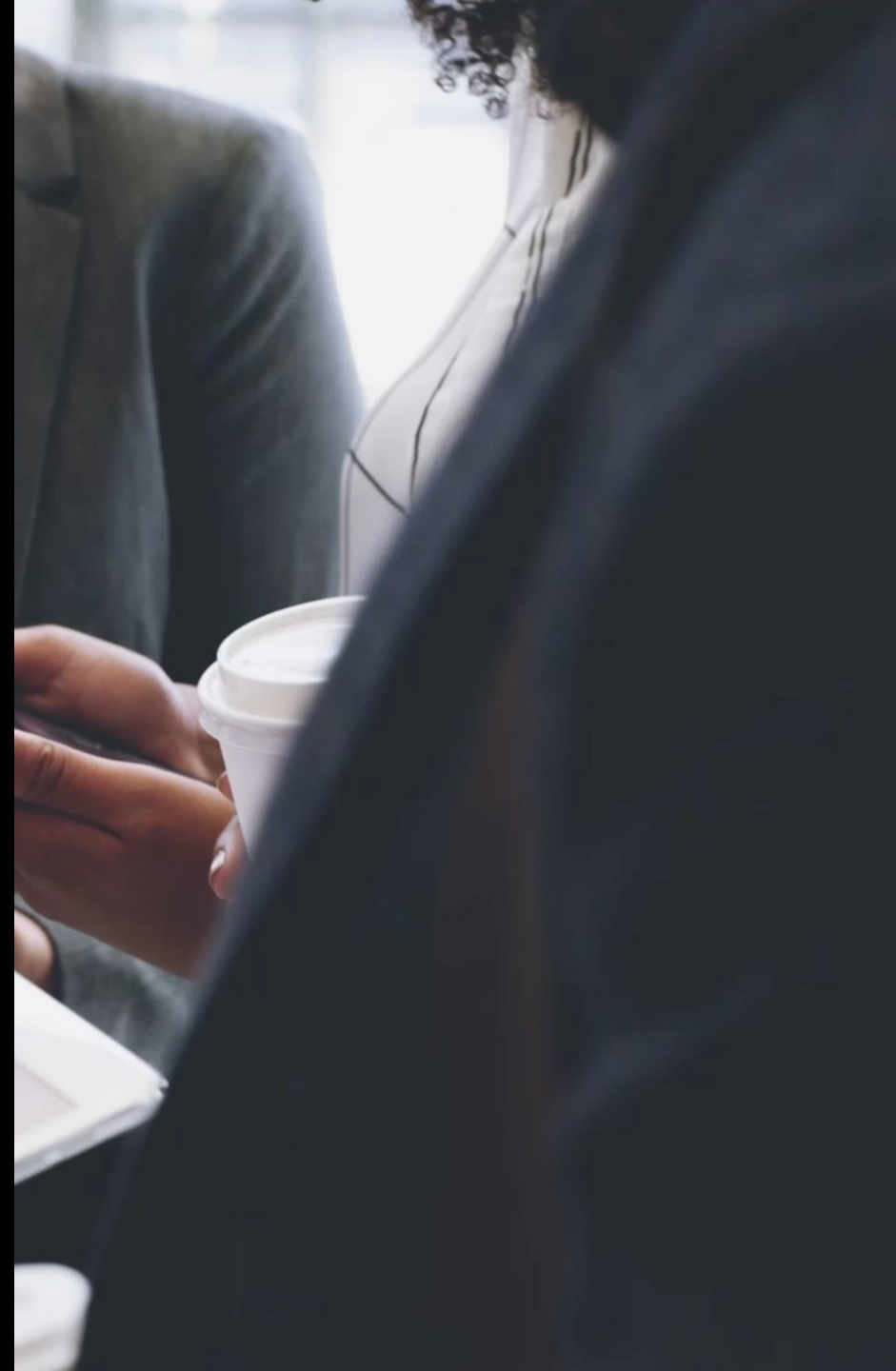


LUS*

Lederudviklingssamtale

* Q3 release

HR Sparring



HR Sparring

- + Ad hoc sparring
- + Fast HR afdeling / HR koordinator

Opgavetyper

- + Rekruttering
- + Onboarding
- + Personale politikker
- + Konfliktåndtering
- + Sygdom & Stress
- + Outplacement
- + Opbygning intelligent MUS
- + Første lederjob
- + Lederudvikling
- + Organisationsudvikling
- + Træning
- + Forandring
- + Strategisk Due Diligence
- +

“Strategisk HR er perfekt for virksomheder uden større HR-afdelinger.

*Det betyder rigtig meget, at **vores medarbejdere** har følelsen af, at vi har en kompetent og tidssvarende HR-afdeling med dertil hørende redskaber, der kan **løfte vores ledere** i deres arbejde.”*

Torben Lynge Overgaard
- CEO, Frederiksen Scientific A/S

HR DAGEN – VI SKAL DA VIDERE...

MULIGHED TIL ALLE DELTAGERE:

- 1 FULD IPA PERSONLIGHEDSANALYSE
MED PERSONLIG FEEDBACK
- 30 DAGES FULD ADGANG TIL IPA 360° HR COCKPIT +
IPA STAFF INCL. INTELLIGENT MUS

Skal være igangsat SENEST 1. maj 2022



TAK

Hans Voigt Eriksen
hans.eriksen@strategisk-hr.dk

Strategisk-hr.dk