

VELKOMMEN TIL WEBINAR

INTELLIGENT MUS 16. MARTS 2023
INTELLIGENT MUS 22. MARTS 2023

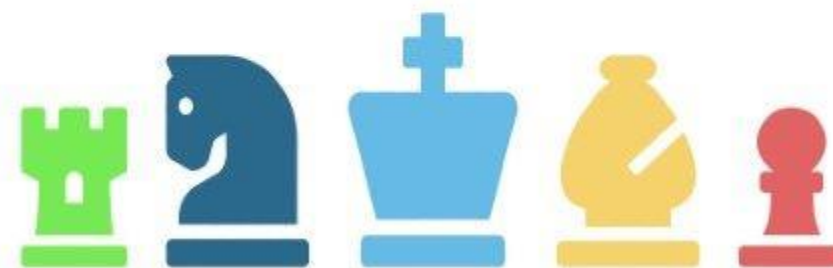
ipa | NORDIC

Webinar – Intelligent MUS

25 min

- Velkomst
- Udfordringer i MUS
- Hvad er Intelligent MUS fra IPA Nordic?
- En organisation i balance
- Q&A

Sådan laver du Intelligent MUS



Hvem er IPA Nordic?

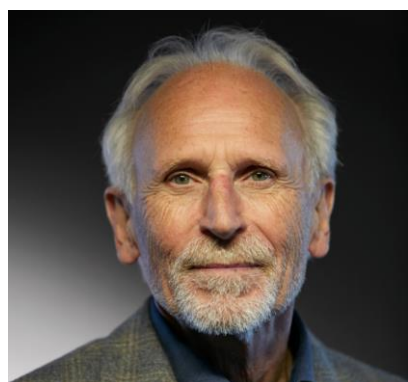
Forsknings- og software virksomhed

- i verdensklasse



Steen Wæver Poulsen
Koncept & Kommercielt

2019 MBA Corporate Entrepreneurship
2015 MBA Business Psychology
2011 MBA Strategic Leadership



Flemming Olsen
IPA Forsker

Flemmings unikke forskning i over 35 år har fået den højeste rating blandt skandinaviske udbydere af personlighedsanalyser.



Henrik B. Sørensen
IPA Academy

PhD
Tidl. Associated professor
Aarhus Universitet



Lisbeth Flugt
Product Manager

Tidl. Vestas &
Dansk Supermarked

Steen koder software, der skaffer ukrainere i job

Nordjysk software står bag værktøj, som nu bruges til rekruttering i syv lande



af Camilla Gade Christensen
cgc@dnrmh.dk

SENNELS: Krigen i Ukraine har sendt mange af landets indbyggere på flugt fra de voldsomme kampe, der fortsat udfolder sig i hjemlandet. Mens krigen raser forsøger mange af flytningene at skabe sig en tilværelse der, hvor de er havnet, mens de venter på freden. Det oplever vi også i Danmark, hvor ukrainere over hele landet søger at blive en del af det danske arbejdsmarked.

Det er her, der i nogle tilfælde opstår udfordringer. For hvordan finder man ud af, om man har fundet den rigtige person til jobbet, hvis man for eksempel ikke taler samme sprog?

Et bud på en løsning finder vi hos IPA Nordic, en virksomhed bygget omkring den dansk-udviklede personlighedsanalyse IPA, som siden 1996 har været brugt i rekruttering og udvikling i arbejdslivet.

I front for IPA Nordic står administrerende direktør Steen Wæver Poulsen. Da Nordjyske ringer ham på telefonen på en af årets mest vinterlige dage, har han taget ophold i sit sommerhus i Sennels.

Når jeg skal kode store, tunge opgaver, så tager jeg herud i sommerhuset, for her kan jeg sidde og arbejde på de tidspunkter, hvor inspirationen rammer, uden at det kommer til at kollidere med familiens rutiner derhjemme, siger Steen Wæver, der til daglig bor og arbejder i Aarhus, men fortsat har tæt tilknytning til Sennels.

En substantiel del af det arbejde, han har foretaget med kodning for IPA Nordic, er udført netop i sommerhuset i barndomsbyen, fortæller han.

IPA står for Integral Personlighedsanalyse, og det er den højst ratede forskning i adfærd, motiver og præferencer, der er udviklet i Skandinavien, siger Steen Wæver.

Personlighedsanalysen kan i forbindelse med rekruttering være med til at anskueliggøre, hvad en potentiel



Foto: Bo Lehm

For at hjælpe ukrainere med at komme i arbejde har Steen Wæver fået oversat værktøjet IPA Core Personality, som bruges i rekruttering, til Ukrainisk. Samtidig har han gjort programmet gratis for virksomheder, der overvejer at ansætte en ukrainier.



IPA Nordic bygger deres rekrutteringsværktøj på en dansk udviklet analyse, der har været i brug siden 1996. I dag er det til stede på syv markeder over hele Europa. Foto: Bo Lehm

kommande medarbejder indeholder - for eksempel deres præferencer for at løse en arbejdsopgave, hvad det motiverer dem, og hvordan de fungerer i familisskaber.

Sådan noget som personlige værdier er noget, der kan være svært at sætte ord på, fordi det er formet af for eksempel opvæksten, de input man får gennem livet og hvor, man kommer fra. Skal du lave en forandring dit liv, så kan det være nødvendigt at se på, hvordan dine personlige værdier spiller ind på det, og her giver analysen en hjælp til at sætte det ind i en ramme, siger han og tilføjer:

- Vi tilbyder et for eksempel meget tilpasningsdygtige, og det er vi, fordi vi ikke bryder os om at skulle os ud. Men skal man frem i livet, kan det godt være, at man kan få brug for at lægge den værdi en lille smule på hylden.

Analysen bliver brugt af en lang række danske rekrutteringsvirksomheder. Men også indenfor HR-arbejdet oplever IPA Nordic lige nu en stor efterspørgsel på deres viden, som kan bruges til at

holde skreddersyede medarbejderudviklingsamtaler.

Det er svært at tiltrække og fastholde talent i virksomhederne, og derfor har vi udviklet et værktøj baseret på kunstig intelligens, som kan sammenholde svarene fra den enkelte analyse med en dansk normpopulation. Derved kan vi finde ud af, hvilke unikke styrker og talenter, som den enkelte besidder, siger Steen Wæver.

Uanset, om man skal ansætte en administrerende direktør eller en produktionsmedarbejder, så finder IPA Nordics værktøjer anvendelse. Og det er her, hjælpen til de ukrainske flygtninge kommer ind i billedet.

- Vi er i dag til stede på de fleste europæiske markeder, og da krigen i Ukraine brød ud, bragte vi noget tid på at finde ud af, hvad vi ville gøre for at hjælpe. Havde det været Brugsen i Sennels, der var lukningsstruet, kunne man stille sig op på en økøse og spille noget musik for at skaffe penge. Men hvad gør vi lige for Ukraine?, siger

Steen Wæver. Han fik en henvendelse fra en kunde, der gerne ville ansætte nogle ukrainere, men sprogbarrieren gjorde det svært for virksomheden at vide, hvem den kommende ansatte var.

Jeg tænkte, at det kunne jeg hjælpe med. Derfor satte vi et projekt i gang, hvor vi fik oversat analysen til ukrainsk. Det er jo en helt anden sprostamme end et helt andet alfabet, men vi fik det sat i system og udarbejdede en analyse, siger Steen Wæver.

Derefter gik IPA Nordic sammen med nogle samarbejdspartnere om - i en periode - at gøre analyseværktøjet IPA Core Personality gratis tilgængeligt for de danske virksomheder, der gerne vil ansætte en ukrainier.

- Der er stor forskel på en ukrainsk personlighed og en dansk personlighed, og vores værktøj gør det muligt at sammenholde den ukrainske adfærdsanalyse med en dansk normpopulation. På den måde bliver vi klogere på, hvordan ukraineren passer ind på en arbejdsplads i Danmark, og man bliver som

leder bedre til at håndtere en medarbejder, der kommer fra en anden kulturel baggrund end vores egen, fortæller Steen Wæver.

Bygget om den nye analyse og projektet med de ukrainske flygtninge har allerede bredt sig ud over Danmarks grænser, hvilket de hos IPA Nordic ikke var forberedt på.

Vi har i forvejen oversat vores analyse til en række sprog, blandt andet polsk. Og vi har oplevet, at en række polske virksomheder har taget fat i os, fordi de også har rigtig mange ukrainske flygtninge, som de gerne vil have hjælp til at ansætte, siger han og tilføjer:

- Senest har vi fået en polsk virksomhed ind med næsten 3000 ansatte, som nu har valgt at bruge IPA Nordic til alt, hvad der hedder rekruttering og medarbejderudvikling. Og jeg synes, det er lidt sjovt, at jeg kan sidde her i sommerhuset i Sennels og udvikle på en software, der bliver brugt i det meste af Europa lige nu.

Falske rygter fik Mors til at gribe til våben

Side 2-3



Vils er lunken over for fjernvarme

Side 4



Steens program gør det nemmere for ukrainere at komme i arbejde

Ukrainere

IPA Nordic i Danmark



HR Konference

- 2021 Kampen om talenterne
- 2022 HR -Som Strategisk brobygger
- 2022 Motivation & Arbejdsglæde
- **2023 Trivsel & Stress**

**HR
Dagen**

Tilmelding

23/5 Aarhus

24/5 København

www.hr-dagen.dk



HR Uddannelse

HR Heroes
HR opkvalificering og HR netværk
8 mødegange – 4 timer
(primært online)



HR Foredrag

Generationsledelse
Employer Branding
Teams
Talent Udvikling
Innovation
Employee Champion
Lederens Personaleansvar
HR – Den Strategiske Brobygger
Medarbejderens Motivation
Motiverende foredrag om personprofiler



HR WhitePapers



WhitePaper HR RealityTjek

**FÅ EN TILSTANDSRAPPORT
PÅ DIN HR INDSATS**

Udarbejdet af
Strategisk HR
For

ipa | NORDIC



A grid of 20 artboards (Artboard - 3 to Artboard - 20) showing various content related to the HR Strategic framework. Each artboard includes a small thumbnail of the content and a caption below it. The artboards are arranged in four rows of five. The content includes various charts, text blocks, and images related to HR functions like EVP, Rekruttering, Pre- & Onboarding, Performance & Feedback, Efterfølger Planlægning, Læring & Udvikling, Løn & Benefits, HRIS, and HR Data & Analyser.

- Artboard - 3: HR RealityTjek overview
- Artboard - 4: Table of Contents
- Artboard - 5: Pre- & Onboarding overview
- Artboard - 8: HR RealityTjek overview
- Artboard - 6: HR RealityTjek overview
- Artboard - 7: HR RealityTjek overview
- Artboard - 9: 1. EVP / Employer Branding
- Artboard - 11: 2. Rekruttering og Udvælgelse
- Artboard - 12: 3. Pre- og Onboarding
- Artboard - 13: 4. Performance og Feedback
- Artboard - 14: 5. Efterfølger planlægning
- Artboard - 15: 6. Læring & Udvikling
- Artboard - 16: 7. Løn & Benefits
- Artboard - 17: 8. HRIS
- Artboard - 18: 9. HR Data & Analyser
- Artboard - 20: HR RealityTjek overview
- Artboard - 19: HR RealityTjek overview



WhitePaper

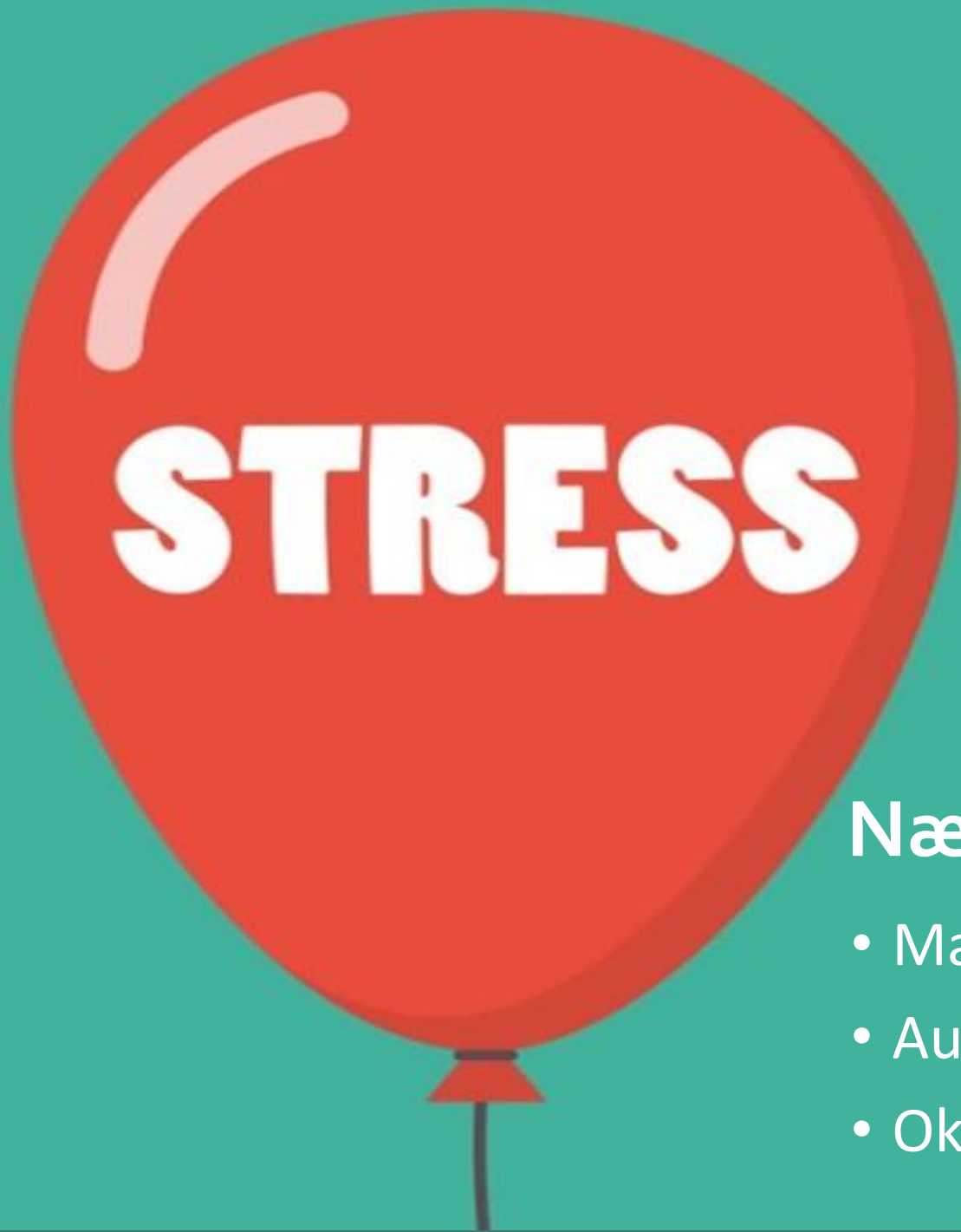
ipa | NORDIC

**"FOR AT BEHANDLE ALLE ENS
SKAL DU BEHANDLE ALLE
FORSKELLIGT"**

**Sådan laver du
Intelligent MUS**



Artboard - 84 3	Artboard - 85 4	Artboard - 91 7	Artboard - 96 1	Artboard - 93 2
Artboard - 94 4	Artboard - 98 1	Artboard - 86 2	Artboard - 90 1	Artboard - 99 1
Artboard - 97	Artboard - 92 1	Artboard - 95	Artboard - 87 1	Artboard - 88 5



Næste IPA White papers

- Maj - Trivsel og Stress
- August – Pulsmålinger
- Oktober – Organisatorisk Due Diligence

Det danske arbejdsmarked 2023

+25% af ny-ansatte bliver ikke i deres job i 12 måneder.

Vidste du, at 90% af nyansatte beslutter, om de vil blive i en virksomhed i løbet af de første 6 måneder?

Årlige jobskifte:
835.296
(2018)

Sidste 12 mdr.
1.000.000

Det koster 75-150% af en årsløn at lave en fejlrekruttering.

53% af danskerne oplever ikke, at MUS-samtalen udvikle dem fagligt, hvilket ellers er formålet

64% af nyansatte hævder, at de kæmper med manglende klarhed omkring deres rolle.

Vidste du, at 41,5% af ansøgere forventer svar inden for en uge, og at 19,4% forventer svar inden for nogle dage?

44% af opsagte medarbejdere føler, at deres opsigelse i mindre grad eller slet ikke blev håndteret ordentligt.

**FOR AT KUNNE
BEHANDLE ALLE ENS**

**SKAL VI BEHANDLE
ALLE FORSKELLIGT**

Kræver big data og lokale norm populationer

IPA ANALYSE ISBJERGET

Det vi kan se

PERSONLIGHEDSTRÆK

Den havende side

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

Adfærd og krop

IPA Core Personality

IPA Core Leadership

TEAMROLLER

Den gørende side

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

IPA Core Focus

PERSONLIGE VÆRDIER

Den skabende side

Identitet, livsmening og livsretning. Vores selvopfattelse og fortælling om os selv. Værdier.

IPA Core Value

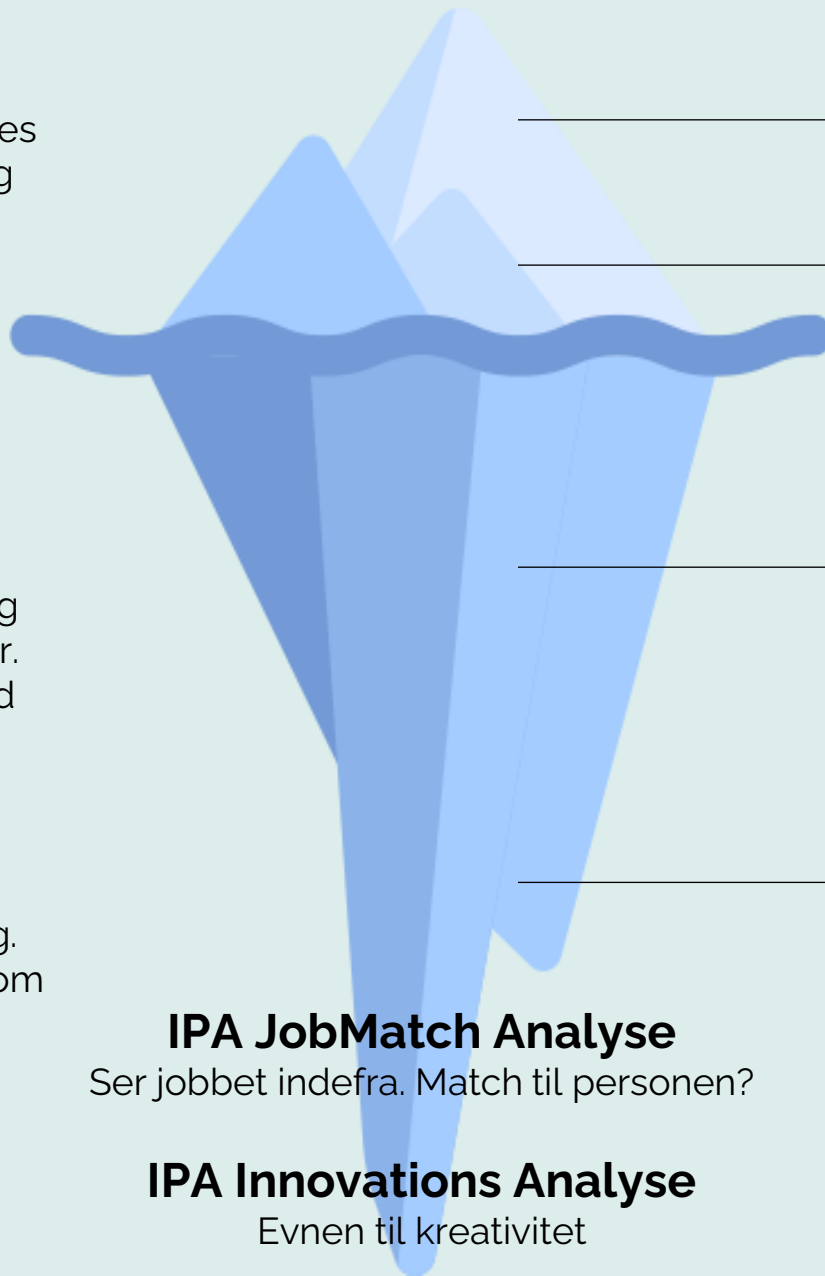
Det skjulte

IPA JobMatch Analyse

Ser jobbet indefra. Match til personen?

IPA Innovations Analyse

Evnen til kreativitet



IPA HR DIALOG VÆRKTØJER

INDIVIDET

IPA Trivsel

IPA Intelligent MUS

IPA Stress index

IPA Tilfredshed

IPA GRUS (Gruppeudviklingsamtaler)

IPA Team Analyse

IPA Loyalitet

IPA Tryghedsindex

IPA LUS (Leder udvikling)*

TEAMET

KULTUR (FÆLLESSKAB)

Kan ikke observeres direkte. F.eks. meningen med andres adfærd, fællesskab og delte meninger, Grøppekultur og livsform. Normer, Værdier, sprogkoder, gruppedynamikker


* Forventet Q4 - 2023

BYG DIN EGEN HR LØSNING MED IPA


IPA HR Recruiting

IPA HR Essentials


IPA HR Insights



Tiltrække




Onboarding



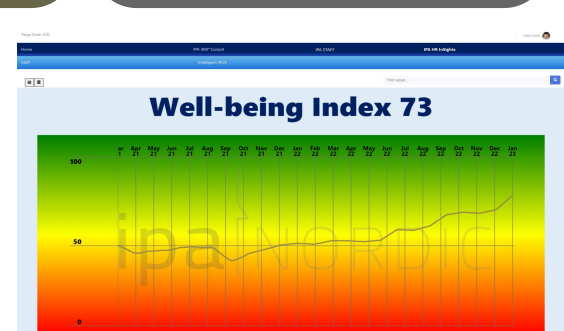
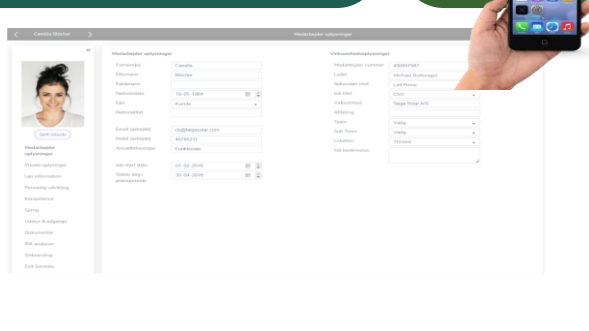
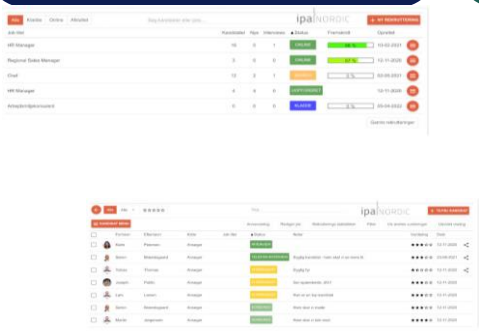
Udvikle & Fastholde



Offboarding



HR Analyse



BAGGRUNDEN FOR MUS – EN MISFORSTÅELSE?

- MUS - medarbejder-udviklingsamtale - blev indført i Danmark i 1960'erne.
- Dengang hed det 'personale-bedømmelses-samtaler' og var - som udtrykket afslører - især et redskab for lederen.
- I dag er mus-samtalen en dialog mellem leder og medarbejder, med fokus på medarbejderens trivsel, arbejdsopgaver og personlige udvikling.
- Udviklingen af medarbejderen er i centrum med det overordnede sigte at understøtte virksomhedens strategiske mål.
- Det er en generel misforståelse, at vi holder MUS-samtalen for medarbejderens skyld. At vi én gang om året giver medarbejderen et rum til at komme med feedback til sin leder om trivsel og ønsker om fremtidig udvikling.
- Det er en misforståelse fordi, det ikke mindst er afgørende for virksomhedens strategiske udvikling, at medarbejderne er motiverede, trives og udvikler sig. Derfor er dialogen mellem leder og medarbejder så væsentlig.
- Men hvordan sikrer vi så, at MUS dialogen bliver betydningsfuld og skaber en værdi for både medarbejder og leder – og dermed for virksomheden?
- For at forstå den iboende udfordring med MUS, så bliver vi nødt til at kigge på, hvordan og hvorfor MUS fejler.

Tilstandsrapport på MUS - 2023

41% ser MUS
som værdiløse.

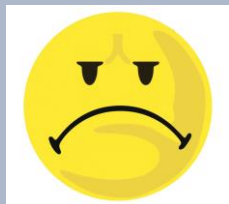
53% af danskerne
oplever ikke, at
MUS-samtalen
udvikle dem
fagligt, hvilket
ellers er formålet

32% savner fokus på
personlig udvikling

27% beskriver deres
seneste MUS-samtale
som en "sludder for
sladder"

+23% syntes, at der
i samtalen har været
for lidt fokus på
fremtidige
arbejdsopgaver.

Hvad oplever IPA omkring MUS?



De, der ikke har en struktureret proces for MUS

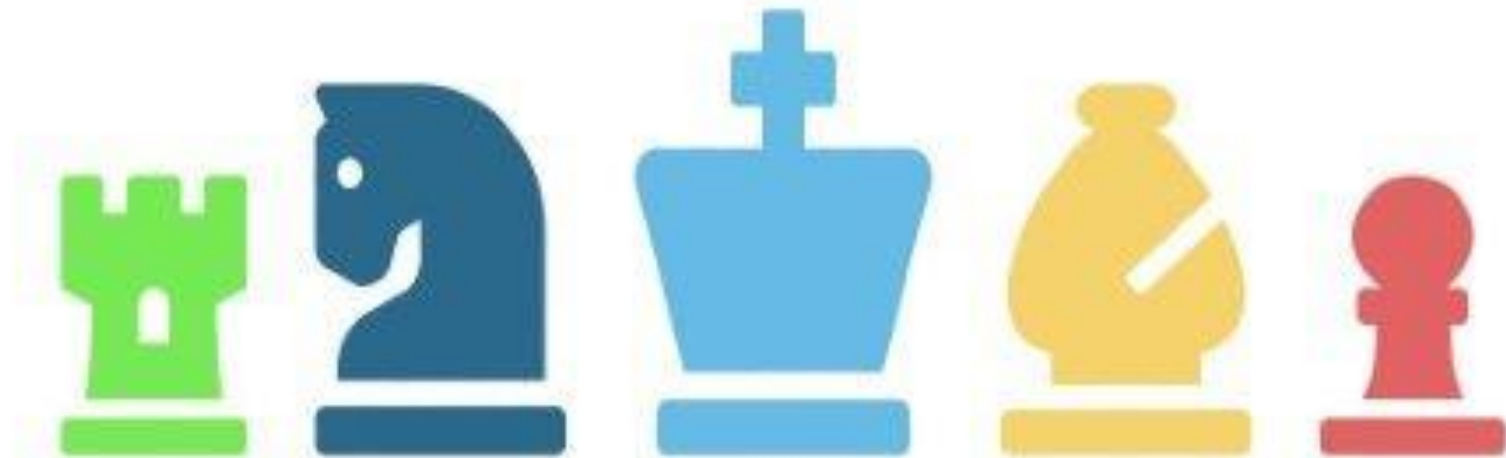
De, der har en MUS proces, men som ikke bruger den effektivt

Det, der oftest er årsag til at MUS-samtaler udvandes og gør dem praktisk talt værdiløse og et spild af tid, er:

- Det er blevet et årligt ritual – et ritual for ritualets skyld
- Medarbejderen forbereder sig ikke
- Lederen ved ikke, hvad man skal gøre
- Vi behandler alle ens ved at anvende det samme skema til alle medarbejdere
- Og der er ingen opfølgning
- Det handler om at kunne sætte kryds ved at MUS er afholdt

HVAD ER INTELLIGENT MUS FRA IPA NORDIC?

Sådan laver du Intelligent MUS



Spørgsmål til 4 temaer

-udgangspunktet er den dyb viden om medarbejderen

Modul 1 – Mestring

Medarbejderen svarer på en række spørgsmål, der vedrører mestringen af jobbet.

Modul 2 – Autonomi

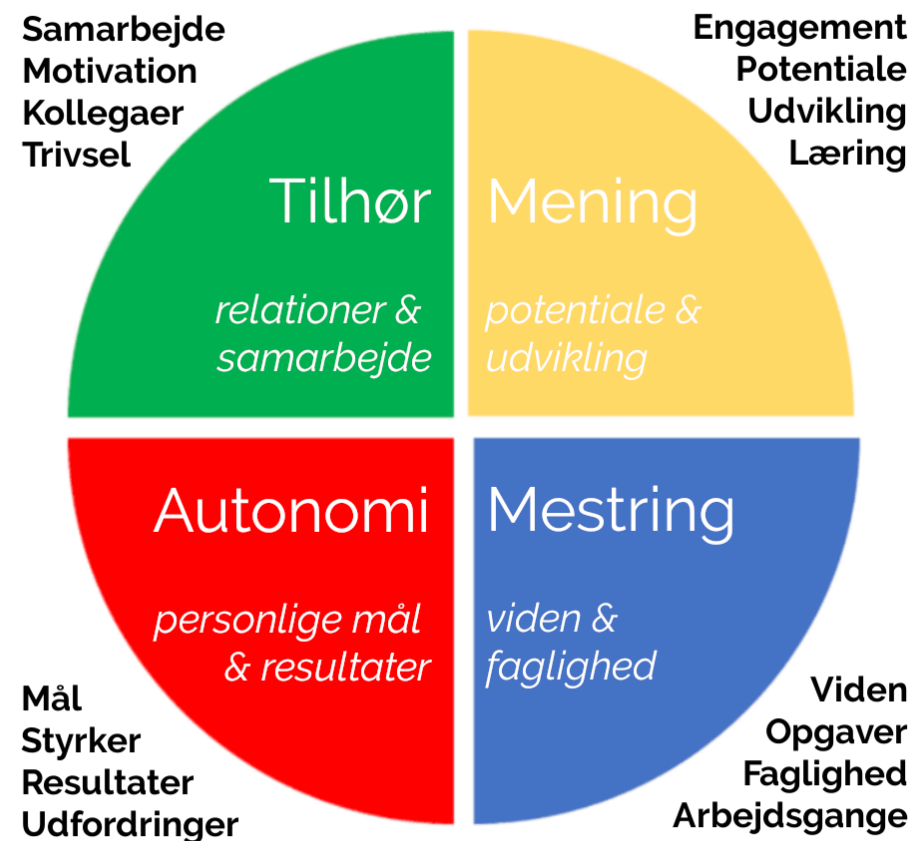
Medarbejderen svarer på en række spørgsmål, der vedrører autonomien i jobbet.

Modul 3 – Tilhør

Medarbejderen svarer på en række spørgsmål, der vedrører tilhør i jobbet.

Modul 4 – Mening

Medarbejderen svarer på en række spørgsmål, der vedrører meningen i jobbet.



Intelligent MUS med AI

Modul 5 – Styrker & Talenter

Baseret på den udfyldte IPA Core analyse foreslår systemet en række emner og formulerer en række spørgsmål lederen kan anvende til holde fokus på udvikling med medarbejderens Styrker og Talenter.

Modul 6 – Medarbejder tilfredshedsanalyse

Medarbejderen svarer på en række spørgsmål, der vedrører tilfredsheden i jobbet.

Modul 7 – Virksomhedsspecifikke spørgsmål

Virksomheden har mulighed for at tilføje egne spørgsmål

Modul 8 – GRUS / TUS (APV)

Gruppeudviklingssamtale
Teamudviklingssamtale



ELEMENTER – SKÅRET IND TIL BENET

Intelligent MUS

- 100% unikke spørgsmål
- Baseret på din personlighed
- AI logik

IPA dialog spørgsmål

- 4 temaer
- Åbne spørgsmål
- Vurdering
- Cheat sheet
- Opfølgning / referat

Egne emner

- Tilføj dine egne spørgsmål
- Fortsæt det bedste af det, du har i dag

RAMMEN FOR MUS SÆTTES

Taiga Solar A/S

Home IPA ATS IPA 360° Cockpit

Staff Intelligent MUS

Enkelt Flere

Person

Type Management Team Nulstil

Leif Prime
Klaus Stahl
Jonas Stockholm
Helle Sorth
Mikkel Svend
Amalie Strikker

IPA - Intelligent MUS Oversigt

	Send	Senest sendt	Senest udfyldt
IPA Core - Personality	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
IPA Intelligent MUS	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
IPA ESI for Intelligent MUS	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
IPA ESI for Intelligent MUS	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Send

Flow – sådan fungerer det!

Spørgsmål 1 af 4

Viden-Faglighed-Arbejdsopgaver-Arbejdsgange (Tema 1 af 4)

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

Rate nedenstående

1 (i ringe grad)

2 (i mindre grad)

3 (i nogen grad)

4 (i ganske høj grad)

5 (i meget høj grad)

Uddyb gerne nedenfor



ipa|NORDIC



Select language to continue

>>

[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

IM Scorecard

Viden & Faglighed

Personlige MÅL

Relation & Samarbejde

Personlig udvikling

Styrker & Talenter

Tilfredshed



Skift billede

Medarbejder oplysninger

Private oplysninger

Personlig udvikling

Udstyr

Dokumenter

IPA analyser

Udfyldt af medarbejderen

1) I hvilken grad trives du med dit daglige arbejde i afdelingen?

1 2 3 4 5

Jeg var glad for at vi lavet om i KAM afdelingen, og at der blev hørt på mig. Efter xx er rejst, er der igen glæde og samarbejde på tværs.

2) Oplever du, at du får mulighed for at byde ind med alt det, du kan, når du samarbejder med andre?

1 2 3 4 5

Jo, jeg vil gerne have lidt mere taletid på ledermøderne. 10 min. og 5 KPI'er der skal beskrives. Det er for tilbageskuende. Jeg vil gerne have 5 min mere til at tale fremtid.

3) Føler du dig set og værdsat af dine omgivelser i dit daglige arbejde?

1 2 3 4 5

Ja - Michael er eminent til at give plas, ro og rum og er rigtig god til at komme med den rigtige opmuntring. Jeg var ked af at tabe Ståhlbyg kontrakten, men det var nu engang sådan det skulle være.

4) Oplever du, at du har de muligheder, du ønsker, for at bidrage til nytænkning i afdelingen?

1 2 3 4 5

Ja - vil dog gerne have en smule mere fart på.

Udfyldes af leder

Udgangspunkt medarbejderen

1) Hvad er de mest givende team- og samarbejdssituationer du har oplevet i løbet af det sidste år?

2) Hvad kan vi lære af det?

3) Hvordan oplever du, at du bidrager til samarbejdet i afdelingen?

4) Hvordan oplever du generelt dine relationer til dine kolleger?

5) Har du en klar rolle i de teamsammenhænge du indgår i?

Udgangspunkt virksomheden

1) Føler du dig velinformeret om de overordnede forhold i virksomheden

2) Føler du dig tilstrækkeligt informeret om virksomhedens strategi og mål?

3) Er der noget jeg som leder bør være særlig opmærksom på omkring dette emneområde, både i forhold til dig personligt, og i forhold til afdelingen generelt?

4) Er der noget jeg kan gøre anderledes?



IM Scorecard

Viden & Faglighed

Personlige MÅL

Relation & Samarbejde

Personlig udvikling

Styrker & Talenter

Tilfredshed

[Skift billede](#)

Medarbejder oplysninger

Private oplysninger

Personlig udvikling

Udstyr

Dokumenter

IPA analyser

Potentiale & Udvikling

Jeg oplever, at jeg har den handlefrihed, der er nødvendig for at løse mine opgaver fleksibelt

1	2	3	4	5
■				□

Jeg oplever, at der er en stor variation og fornyelse i de opgaver, jeg bliver stillet overfor

1	2	3	4	5
■		□		

Jeg oplever, at jeg får de opgaver og udfordringer, der modsvare mine evner og min kompetence

1	2	3	4	5
■				□

Leder kommentar

Personlige mål & Resultater

Jeg oplever, at jeg både har det selvstændige ansvar for og friheden til selv at løse mine opgaver

1	2	3	4	5
■				

Jeg oplever, at de beslutninger, der har betydning for mig træffes hurtigt og konsekvent

1	2	3	4	5
■			□	

Jeg oplever, at jeg selv er med til at fastlægge mine mål og resultatkrav

1	2	3	4	5
■			□	

Leder kommentar

Relationer & Samarbejde

Jeg oplever, at jeg er værdsat for min personlige og faglige kompetence

1	2	3	4	5
■				□

Jeg oplever, at man er parat til at lytte til mine meninger og synspunkter

1	2	3	4	5
■			□	

Jeg oplever, at jeg har en god indsigt i og kender baggrunden for de beslutninger, der vedrører mig

1	2	3	4	5
■				

Leder kommentar

Viden, Faglighed & Arbejdsopgaver

Jeg oplever, at mit daglige arbejde tager udgangspunkt i en overordnet og velfungerende planlægning

1	2	3	4	5
■				□

Jeg oplever, at jeg har passende og klare retningslinjer for den funktion jeg skal udfylde

1	2	3	4	5
■			□	

Jeg oplever, at mit daglige arbejde lettes af, at det jeg skal bruge altid er på plads og i orden

1	2	3	4	5
■				

Leder kommentar



Skift billede

Medarbejder
oplysninger

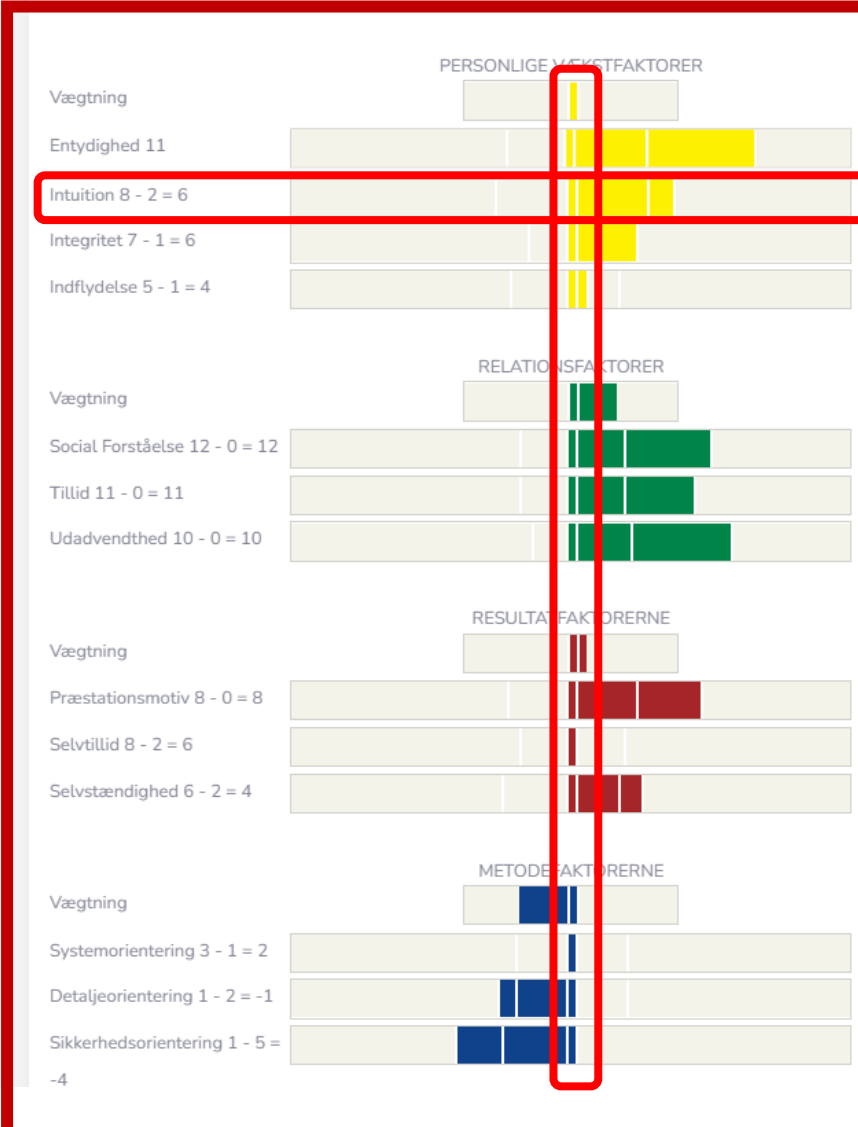
Private oplysninger

Personlig udvikling

Udstyr

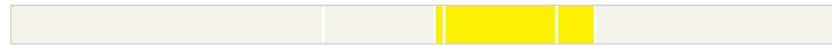
Dokumenter

IPA analyser



Intuition

Intuition 8 - 2 = 6



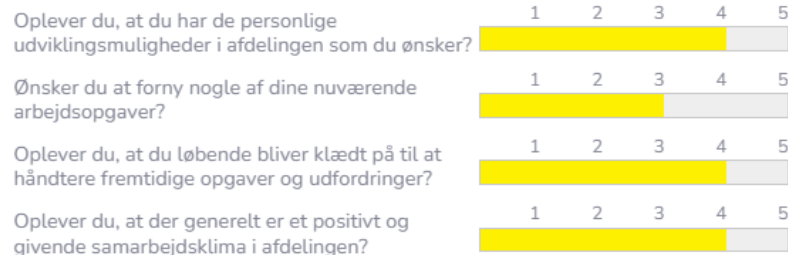
Jeg kan se fra resultatet af din IPA Analyse, at du er et intuitivt menneske med en optimistisk tro på, at næste alt er muligt. Du er i besiddelse af en indre fornemmelse og anelse om, at der altid findes en vej, at der altid findes en mulighed for at tænke sig ud af en tilsyneladende blokeret situation. Og vejen er for dig brolagt med ideer og forestillinger, der måske starter som en anelse om i hvilken retning du skal lede, men som forhåbentlig materialiserer sig i form af mere konkrete forslag til løsningsmuligheder. Du foretrækker at være der, hvor der skal udtænkes nye ideer, og hvor der skal søges efter nye muligheder og nye løsninger.

Vi ved, at vi kan regne med dig som et optimistisk idemenneske, der med din kreativitet og løsningsparathed påvirker dine omgivelser positivt. Du er den, der nogle gange finder vejen der hvor andre giver op.

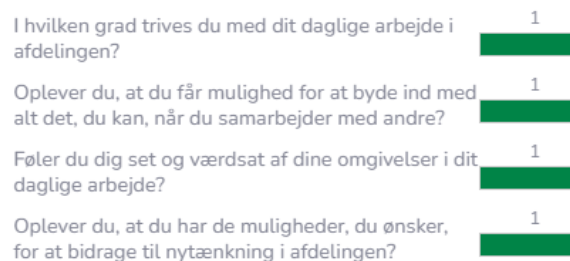
1. Oplever du grundlæggende, at du har tilstrækkelige muligheder for at bruge din kreativitet og iderigdom?
2. Synes du at din optimisme og iderigdom i tilstrækkelig grad kommer vores afdeling til gode?
3. Har du i forhold til dine daglige opgaver tilstrækkelig mulighed for at bruge din kreativitet?
4. Føler du dig tilstrækkeligt udfordret i forhold til dine personlige mål og ambitioner?
5. Har du forslag til hvordan du kan optimere dine kreative evner i forhold til de opgaver du har i dag?
6. Har du forslag til forbedringer af den struktur og de rammer, der ligger omkring dine opgaver?

IPA Intelligent MUS

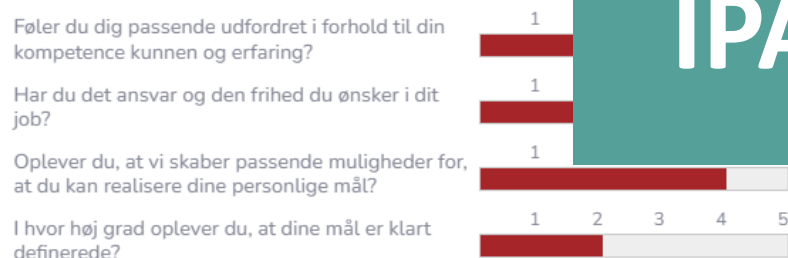
Potentiale & Personlig udvikling



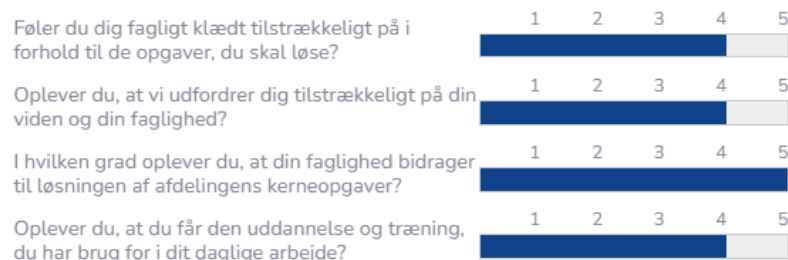
Relationer & Samarbejde



Personlige mål & Resultater



Viden, Faglighed & Arbejdsopgaver

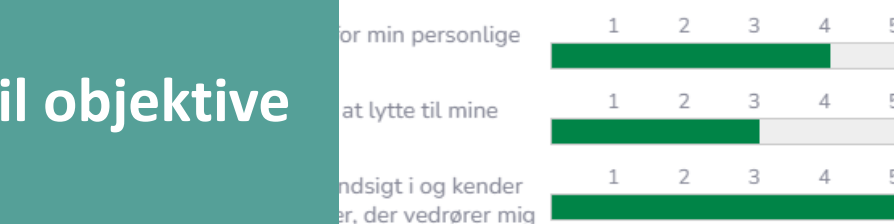


IPA ESI for Intelligent MUS

Potentiale & Udvikling



Relationer & Samarbejde



Personlige mål & Resultater



Viden, Faglighed & Arbejdsopgaver



Subjektive data bliver til objektive data via
IPA HR INSIGHTS

4 ting intelligent mus gør

1. MUS bliver intelligent, når dialogen baseres på den **individuelle medarbejders** personprofil og feedback.
2. Pludselig bliver samtalen **dynamisk**, og vi sikrer, at dialogen centrerer omkring den aktuelle status.
3. Intelligent MUS hjælper lederen til at adressere de rette emner og udfordringer ved at sætte fokus på den individuelle medarbejders **udviklingspotentiale**.
4. **Datadrevet HR udvikling**

Med Intelligent MUS fra IPA Nordic får du

- Mulighed for at gøre holde MUS og opfølgningssamtaler 1-2-3-4-5-6 gange om året - **det antal, der passer til jeres virksomhed og udviklingsønsker**
- Fokus på det **unikke talent** og de **unikke styrker** og præferencer hos den individuelle medarbejder via spørgeskemaer med score og kommentarer.
- **Fire vigtige temaer**, der er essentielle for at komme omkring medarbejderen fagligt og personligt.
- Lederen har et "**cheat sheet**", hvor lederen får hjælp til at uddybe svaret med hjælpe spørgsmål

IPA Nordics koncept for:
**En organisation
i balance**



OPERATIONELT ORGANISATIONS MONITORERING

IPA PULSMÅLINGER

- Medarbejderens & organisationens **LOYALITET**
- Medarbejderens & organisationens **TRIVSEL**
- Medarbejderens & organisationens **TILFREDSHED**
- Medarbejderens & organisationens **STRESS**
- Medarbejderens & organisationens **TRYGHED**



The background is a dark blue, almost black, space filled with intricate, glowing patterns. These patterns consist of numerous thin, curved lines that swirl and flow across the frame, creating a sense of dynamic movement and depth. Interspersed among these lines are small, bright blue and white particles or dots, some of which appear to be trailing or moving, further enhancing the futuristic and data-driven aesthetic. The overall effect is reminiscent of a digital network, a data visualization, or perhaps a microscopic view of a complex system.

**IPA HR INSIGHTS
- MOCK UP**



Find ansat...



IPA Stress

16

IPA Loyalitet

47

IPA Well-being

73

IPA Tryghed

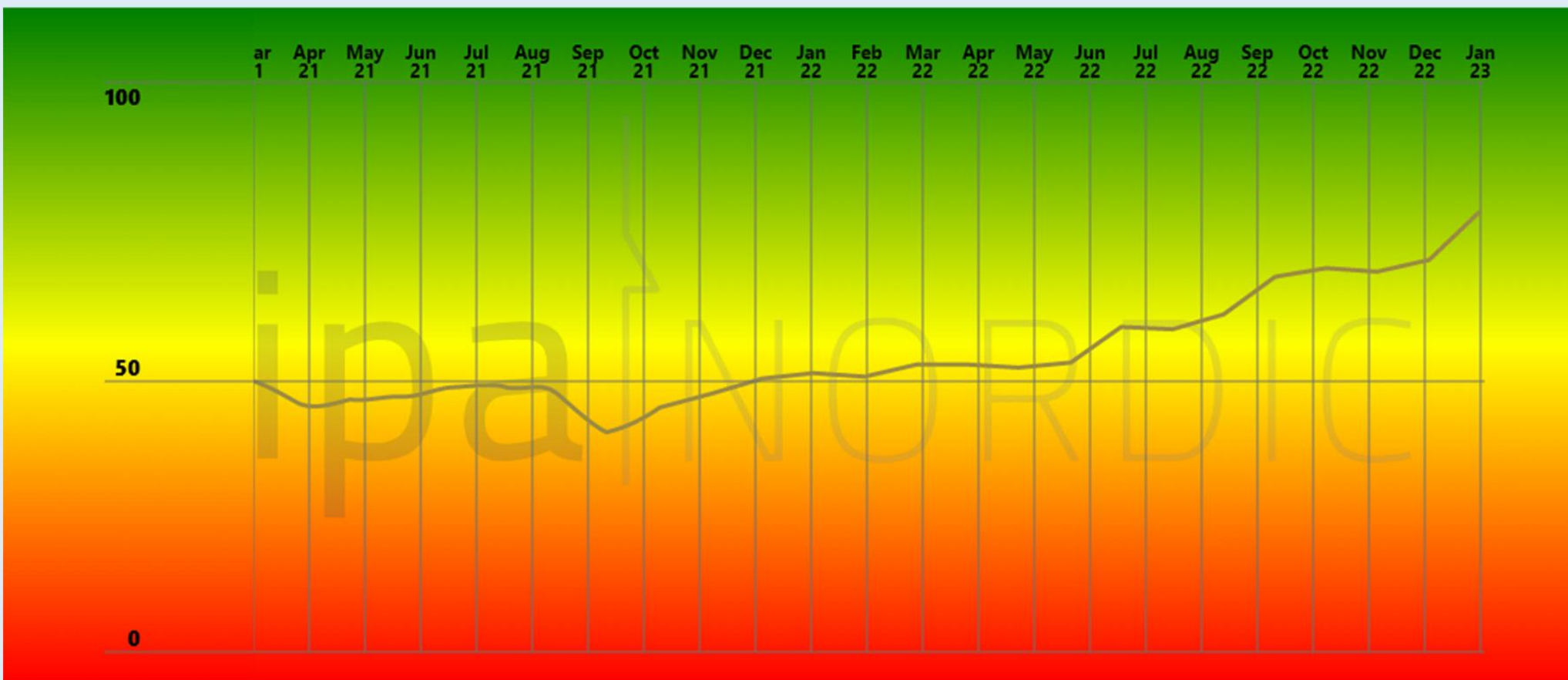
XX



Find ansat...



Well-being Index 73



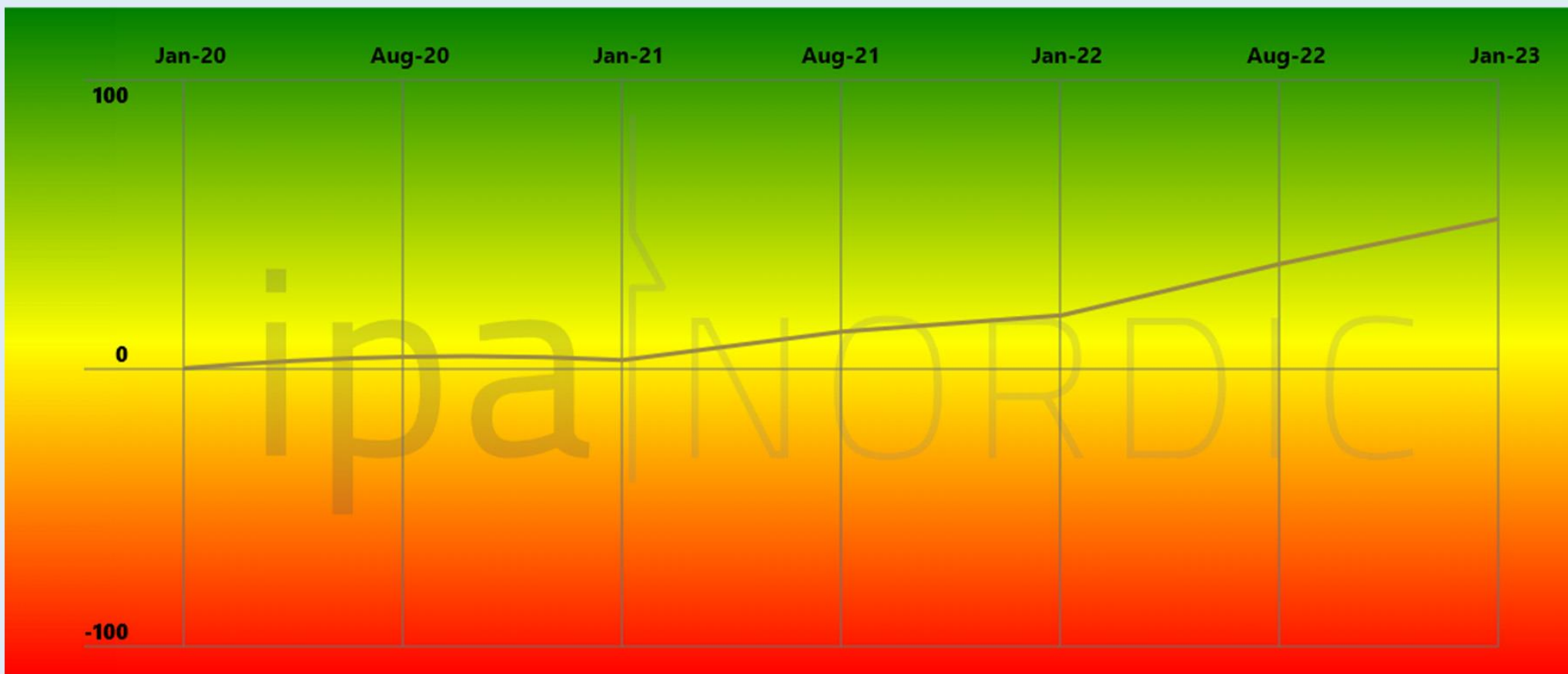
ipa INORDIC



Find ansat...



Loyalty Index 47

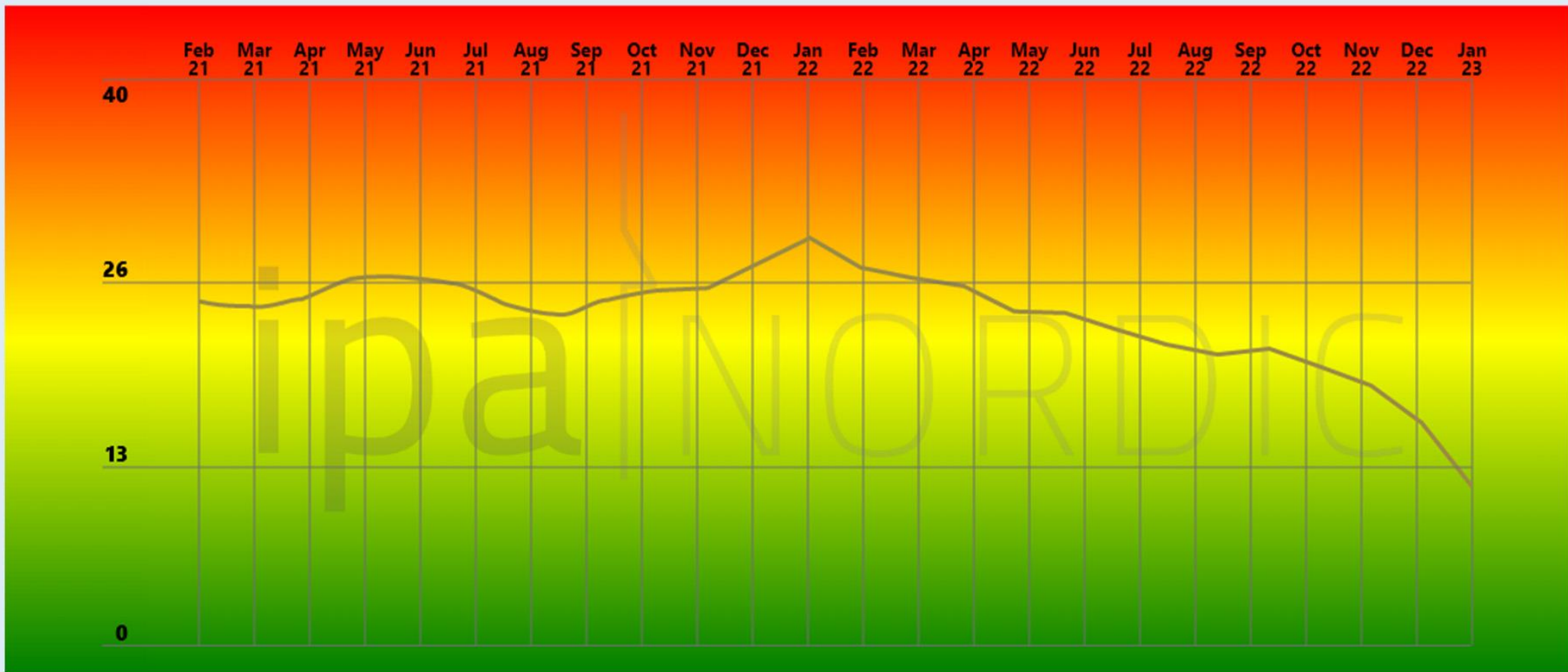


ipa NORDIC

Find ansat...



Stress Index 16




SPØRGSMÅL?

I modtager præsentationen som PDF



TAK FOR NU



Steen Wæver Poulsen
steen@ipanordic.com

60259999