

IPA NORDIC

WHITEPAPER

REKRUTTERING

De 4 nøglepunkter, der optimerer din rekruttering og tiltrækning af de rigtige kandidater

- *Forventningsafstemning*
- *Håndtering af ansøgere*
- *Jobsamtalen*
- *Personlighedsanalysen*



**DET ER LET AT ANSÆTTE
DET ER SVÆRT AT REKRUTTERE**

At vælge den rette kandidat er mere end et lykkestræk - det er en investering i din virksomheds fremtid

Hvert tal i rekrutteringsstatistikkerne afspejler en dybere historie om muligheder og risici, hvor kostbare fejlrekrutteringer er en realitet for mange virksomheder. Derfor præsenterer vi i dette WhitePaper en sammenfattet ekspertise baseret på årtiers forskning, rettet mod at afdække og eliminere de mest udbredte faldgruber i rekrutteringsprocessen.

Vi tilbyder ikke blot en vejledning - vi giver dig en strategisk partner i rekrutteringsrejsen. Dette WhitePaper går ud over overfladiske løsninger og dykker ned i essentielle elementer såsom intern forventningsafstemning, nøje håndtering af rekruttering, afholdelse af dybdegående, strategiske jobsamtaler og integration af nye medarbejdere ind i teamets og virksomhedens kultur.

Virksomhedens vision og kandidatens ambitioner

Vores fokus er at skabe en synergi mellem virksomhedens vision og kandidatens ambitioner, og med denne tilgang vil vi guide dig til at forvandle din rekrutteringsproces fra en potentiel risiko til en sikker kilde af robuste konkurrencefordele.

Med dette WhitePaper som din guide, vil du blive i stand til at sikre, at hver nyansættelse ikke bare opfylder nuværende behov, men også styrker din virksomheds langsigtede vækst og velbefindende.

Forbered dig på at transformere rekrutteringsprocessen og sikre din virksomhed en robust fremtid med dedikerede og effektive medarbejdere, som vil bidrage til at drive succes på alle niveauer.



Steen Wæver Poulsen
CEO, IPA Nordic

+45 6025 9999

www.ipanordic.com

steen@ipanordic.com

INDHOLDSFORTEGNELSE

Forventningsafstemning - Solid kommunikation om jobbet **4**

- Jobannoncens betydning
- Nøgle til præcision i jobannoncering
- Teamets rolle i rekrutteringsprocessen
- Facilitering af dialog og forståelse
- Langsigtet Værdi i Præcise Rekrutteringer

Forventningsafstemning - solid kommunikation om kulturen **6**

- Kulturchok
- IPA Culture

Professionel håndtering af ansøgere **8**

- Et GDPR-compliant ATS
- Introduktion til IPA Rekrutteringssystemet
- Kernefunktioner i IPA Rekrutteringssystemet
- Gevinsten ved et rekrutteringssystem

Jobsamtalen **10**

- Vigtigheden af gode spørgsmål
- Fra upassende til uundværlige spørgsmål
- De gode individuelle spørgsmål

Brugen af personlighedsanalyser **13**

- Hvordan bruger du personlighedstest korrekt?
- IPA Nordics løsning
- IPA Core Personality
- IPA Leadership

Matching af personlighed og arbejdsstil i rekrutteringsprocessen **18**

- Hvordan du sikrer kvalitet i rekrutteringen
- Rekrutteringsudfordringer
- Forståelse og anvendelse af IPA Core Values
- Effektivisering af team-dynamik med IPA Focus
- IPA Core Values og Focus for holistisk rekruttering
- Investering på flere niveauer

Konklusion **21**

IPA Nordic er dansk forskning i verdensklasse! **22**

- IPA Nordic - Empowering Organisational Balance
- IPA Akademi

Forventningsafstemning – solid kommunikation om jobbet

Jobannoncens betydning for virksomheders rekrutteringsevne kan ikke overdrives. Den er uvurderlig for potentielle ansøgers afvejning af, om de overhovedet vil søge jobbet.

Jobindex, Fremtidens Rekruttering, 2023


Jobannoncens betydning

Rapporten fra "Jobindex, Fremtidens Rekruttering, 2023" sætter en tyk streg under vigtigheden af præcision og faglighed i jobannoncer. Den dokumenterer, at danske jobsøgende lægger stor vægt på jobindholdet (40%) og den præcise beskrivelse af faglige opgaver (34%) i jobannoncerne, hvilket understreger jobannoncens afgørende rolle som et rekrutteringsværktøj. Disse faktorer er centrale for jobannoncens evne til at tiltrække de rette kandidater. Derudover viser rapporten, at 23% af kandidaterne foretrækker virksomheder, der vægter kompetencer og personlighed højere end formel uddannelse og tidligere jobtitler.

ALERT !

25% af alle nyansatte opsiger deres job inden for de første 12 måneder af ansættelsen. Det skyldes, at forventningsafstemningen ikke er på plads.

En fejlansættelse koster 75%-150% af en årsløn.



Løsningen
ligger lige til
højrebenet

Nøgle til præcision i jobannoncering

IPA JobMatch løser effektivt de udfordringer, der er fremhævet i Jobindex-rapporten, ved at tilbyde en mere målrettet og præcis tilgang til jobannoncering.

Ved at spejle jobkravene med kandidaternes personlige kvalifikationer, sikrer JobMatch, at jobannoncerne præcist afspejler stillingens faglige og personlige krav. Ved at adressere disse aspekter øger JobMatch chancerne for at tiltrække de bedst egnede og mest kvalificerede kandidater.

Teamets rolle i rekrutteringsprocessen

JobMatchs inddragelse af det eksisterende team i jobanalysen sikrer en mere omfattende forståelse af stillingen og team-dynamikken. Denne tilgang gør det muligt at identificere nøjagtigt, hvilke personlige kvaliteter og kompetencer, der er nødvendige for at varetage jobbet effektivt. Denne dybtgående indsigt gør det muligt at skabe jobannoncer, der ikke kun fokuserer på faglige kompetencer, men også på personlige egenskaber, hvilket er i overensstemmelse med den voksende tendens til at vægte personlighed og kompetencer over formel uddannelse og tidligere jobtitler.

Facilitering af dialog og forståelse

Implementeringen af JobMatch fremmer dialog mellem teammedlemmer, ledere og rekrutteringsansvarlige. Denne åbne kommunikation hjælper med at skabe en fælles forståelse af jobbets krav og forventninger. Det sikrer, at jobannoncerne nøjagtigt reflekterer jobbets natur og de ønskede kvaliteter hos kandidaterne. Denne dialog er afgørende for at sikre en klar og sammenhængende forståelse af stillingen, hvilket er essentielt for at tiltrække de ansøgere, der matcher jobkravene bedst.



INFO

**Det tager under 25 min. at udfylde en IPA
JobMatch og IPA Culture analyse.**

Langsigtet værdi i præcise rekrutteringer

JobMatch fungerer ikke blot som et rekrutteringsværktøj, men er den løsning, der sikrer, at virksomheder tiltrækker og rekrutterer de rette talenter. Ved at facilitere præcise rekrutteringer og fremme en konstruktiv dialog, hjælper JobMatch med at minimere risikoen for fejlrekrutteringer og maksimere potentialet i nye ansættelser. Denne tilgang skaber en solid grundlag for virksomhedens fortsatte vækst og udvikling, hvor korrekt matchede medarbejdere ikke kun øger arbejds effektiviteten, men også bidrager positivt til virksomhedskulturen.

Forventningsafstemning – solid kommunikation om kulturen

Candidates always want **three things during the pre-application stage**: a clear understanding of the company culture, insight into the employee experience and a sense of connection with the overall brand.

Talent Board
Candidate Experience Report, 2022

Kulturchok

Potentielle medarbejdere lægger i stigende grad vægt på virksomhedskulturen, når de overvejer, hvorvidt de skal søge et job. En nylig undersøgelse fra Talent Board i 2022 afslørede, at 29% af ansøgerne aktivt søger mere information om en virksomheds kultur og de underliggende værdier, før de beslutter sig for at indsende en ansøgning.

Denne tendens bekræftes yderligere af en international undersøgelse udført af Glassdoor, som inkluderede 5.000 medarbejdere fra USA, Storbritannien, Frankrig og Tyskland. Resultaterne viste, at et overvældende flertal på 77% vurderer virksomhedens kultur som en væsentlig faktor i deres jobsøgningsproces. Endvidere udtrykte 73% af de adspurgte, at de ville fravælge jobmuligheder i virksomheder, hvis kulturen ikke matcher deres personlige værdier, hvilket understreger vigtigheden af kulturel overensstemmelse i den moderne jobsøgningsoplevelse.





IPA Culture

Med en stigende vægtning af virksomhedskultur blandt potentielle medarbejdere, er Culture-analysen et afgørende værktøj i den moderne jobsøgningsproces. Denne analyse tilbyder en dyb indsigt i virksomhedens kultur, som er en sammensmeltning af medarbejdernes værdier, virksomhedens historie og position i markedet. Denne forståelse er ikke kun vigtig for virksomhedernes vækst og problemløsning, men spiller også en central rolle i at tiltrække og fastholde talent.

De fire kulturer identificeret af Culture-analysen – Specialistkulturen, Operationel Resultatkultur, Dialogkultur og Forandringskultur – giver virksomheder mulighed for at kommunikere deres unikke miljøer og værdier klart til potentielle ansøgere. Dette er i tråd med den tendens, der ses i Talent Board-undersøgelsen fra 2022 og Glassdoor-undersøgelsen, hvor ansøgere aktivt søger information om en virksomheds kultur.

Ved at anvende Culture-analysen kan virksomhederne præsentere en autentisk og tiltalende skildring af deres arbejdsmiljø, hvilket ikke kun forstærker deres employer branding, men også gør dem mere attraktive for jobansøgere, der vægter kulturel tilpasning højt. Dette hjælper med at tiltrække ansøgere, der ikke kun er fagligt kvalificerede, men som også harmonerer med virksomhedens kulturelle værdier, hvilket reducerer omkostninger og forstyrrelser forbundet med høj personaleomsætning.

Endelig understøtter Culture-analysen virksomheder i at udvikle og vedligeholde en kultur, der fremmer innovation og tilpasningsevne, hvilket er essentielt i det stadigt skiftende forretningslandskab. Således er Culture-analysen ikke blot en strategisk fordel, men en nødvendighed for virksomheder, der ønsker at imødekomme de moderne jobansøgers krav og forventninger.



Professionel håndtering af ansøgere

Uden et GDPR-compliant ATS kan virksomheder stå over for finansielle og retslige straffe samt erosion af kandidatillid og employer brand, hvilket underminerer evnen til at tiltrække og bevare talent.

Et GDPR-compliant ATS

I rekrutteringslandskabet er det afgørende at have en detaljeret forståelse af databeskyttelse, og det er her et GDPR-compliant Applicant Tracking Systems (ATS), som IPA Rekrutteringssystemet, kommer ind i billedet. Den primære værdi af et sådant system ligger i dets kapacitet til at opretholde databeskyttelsesstandarder og sikre ansvarlig håndtering af kandidatdata, hvilket ikke alene understøtter automatisering og optimering af rekrutteringsprocesserne, men også styrker virksomhedens image og strategiske positionering.

Et ATS understøtter transparente processer og sikker datahåndtering, hvilket er afgørende for at opbygge og vedligeholde kandidatillid, et stærkt employer brand og tiltrække samt fastholde talent. Det effektiviserer ligeledes rekrutteringsprocessen, mindsker risikoen for fejl og frigiver ressourcer, der kan allokeres til andre strategiske områder i virksomheden. En velstruktureret talentdatabase i overensstemmelse med GDPR er et uvurderligt aktiv for fremtidig talentudvikling.

Introduktion til IPA Rekrutteringssystemet

I en æra, hvor databeskyttelse og effektivitet er hjørnestenene i talentrekruttering, er IPA Rekrutteringssystemet en simpel og lettilgængelig (og ikke omfattende) løsning for virksomheder, der søger at navigere i kompleksiteten af moderne HR-udfordringer. IPA Rekrutteringssystemet er udviklet for at forene avanceret teknologi med brugervenlighed, hvilket sikrer at både virksomheder og kandidater oplever en gnidningsfri og sikker rekrutteringsproces. Systemet adresserer nøje det presserende behov for at beskytte kandidatdata, mens det samtidig optimerer rekrutterings- og onboardingprocesserne, hvilket gør det til en uundværlig ressource for virksomheder, der værdsætter compliance, effektivitet og et stærkt employer brand.



Professionel håndtering af ansøgere

Kernefunktioner i IPA Rekrutteringssystemet

IPA Rekrutteringssystemet tilbyder en række funktioner, der fremmer en struktureret, effektiv og engagerende rekrutteringsproces:

- Et struktureret overblik over ansøgere, der øger effektiviteten i rekrutteringsprocessen.
- Integration til assessment-værktøjet IPA Core Personality, der sikrer det rette match og en effektiv onboarding.
- En sikker kandidatdatabase, der giver mulighed for at opretholde relationer med potentielle kandidater.
- Funktioner til at håndtere afslag professionelt og tilbyde personlig feedback som en del af employer branding-strategien.
- En karriereside, der afspejler virksomhedens værdier og skaber et positivt førstehåndsindtryk.
- En indbygget digital signaturfunktion, der centraliserer og sikrer ansættelseskontrakter.
- En struktureret onboardingproces understøttet af IPA Staff-systemet, der sikrer en jævn integration af nye medarbejdere.

Job titel	Kandidater	Nye	Interviews	Status	Fremskridt	Oprettet
HR Manager	16	0	1	ONLINE	86 %	10-02-2021
Regional Sales Manager	3	0	0	ONLINE	67 %	12-11-2020
Chief	12	2	1	SEARCH	0 %	02-05-2021
HR Manager	4	4	0	UOPFORDRET	0 %	12-11-2020
Arbejdsmiljøkonsulent	0	0	0	KLADDE	0 %	05-04-2022

Gevinsten ved et rekrutteringssystem

Gennem sin integrerede tilgang forbedrer IPA Rekrutteringssystemet rekrutteringsprocessen ved at tilbyde compliance, effektivitet og et styrket employer brand, hvilket gør det til et essentielt værktøj for virksomheder, der ønsker at navigere i rekrutteringsprocessen med succes og sikkerhed.

Navn	Status	Andet
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓
John	Ansøgt	✓

Navn	Ansøgningsdato	Status
Joseph Public	12-11-2020 13:18:26	HR Manager

Jobsamtalen

Brugen af personligheds- og lederanalyser i rekrutteringsprocessen er afgørende for at opkvalificere jobsamtalen. Det giver en dybere indsigt i kandidaternes kompetencer og potentiale, hvilket fører til mere informerede beslutninger og effektive ansættelser.

Forstå dine kandidater

I rekrutteringsprocessen og udviklingen af lederskab er det afgørende for arbejdsgivere at identificere og nøje forstå kandidaters personlighedstræk og ledelsespotentiale.

Processen skal afdække, hvordan en person vil præstere og bidrage til teamet og virksomhedens samlede dynamik.

Manglende indsigt i kandidaters kompetencer og potentiale kan resultere i ansættelser, der ikke matcher virksomhedens kultur eller behov, hvilket kan føre til lav jobtilfredshed og høj medarbejderomsætning.

Ligeledes er det en udfordring at finde ledere, der kan håndtere erhvervslivets kompleksitet og lede effektivt uden en klar forståelse af deres analytiske, motiverende og strategiske evner. Dette kan påvirke både teamets effektivitet og virksomhedens samlede præstation negativt.



For at løse denne udfordring kræves en tilgang, der ikke blot evaluerer, men også skaber dialog omkring kandidaternes personlighed og ledelsesevner. Denne tilgang involverer en udforskning af kandidaternes personlige erfaringer og kompetencer, hvilket giver indsigt i, hvordan de kan vokse og bidrage til virksomhedens overordnede mål.

Dette skaber grundlag for informerede beslutninger, der fører til succesfulde ansættelser og opbygning af stærke teams, som vil fremme organisationen med effektivt lederskab og klare visioner.

Vigtigheden af gode spørgsmål

- fra upassende til uundværlige spørgsmål

Forskning har vist, at velvalgte spørgsmål kan være med til at forudsige en kandidats fremtidige præstation i jobbet. Dette understreger vigtigheden af at udvælge de rigtige spørgsmål, der kan give indsigt i en kandidats evner og personlighed. At stille gode spørgsmål kan også skabe en mere positiv oplevelse for kandidaten og vise virksomheden som en professionel arbejdsplads.



Undgå upassende eller ulovlige spørgsmål

Mens gode spørgsmål kan hjælpe med at opnå en dybere forståelse af kandidaten, er det lige så vigtigt at undgå at stille upassende eller ulovlige spørgsmål. Disse spørgsmål kan ikke kun skade virksomhedens omdømme, men de kan også føre til retslige konsekvenser. For at undgå dette, bør arbejdsgivere være opmærksomme på retningslinjer for at undgå diskrimination og krænkelse af kandidats rettigheder.

Nogle eksempler på upassende eller ulovlige spørgsmål inkluderer:

- Spørgsmål om kandidats civilstatus, køn, alder eller seksuelle orientering.
- Spørgsmål om kandidats religion, tro eller nationalitet.
- Spørgsmål om kandidats graviditetsstatus eller familiens planlægning.
- Spørgsmål om kandidats helbred eller eventuelle handicap.

Udvælgelse af gode spørgsmål, der gør en forskel

Forskning fremhæver betydningen af at stille spørgsmål, der går dybere og udforsker kandidats tænkemåder og problemløsningsevner. Dette kan omfatte spørgsmål om tidligere udfordringer, resultater opnået og erfaring med samarbejde.

Nogle eksempler på gode spørgsmål inkluderer:

- Kan du beskrive en situation, hvor du stod over for en udfordring på arbejdet og hvordan du håndterede den?
- Hvordan har du bidraget til holdprojekter i tidligere stillinger?
- Kan du give et eksempel på en tid, hvor du overgik dine egne forventninger?
- Hvordan holder du dig opdateret med de seneste udviklinger inden for din branche?

Ved at stille spørgsmål af denne art kan arbejdsgivere opnå en dybere forståelse af en kandidats færdigheder, holdninger og værdier uden at overskride grænserne for personlig eller ulovlig information.

De gode individuelle spørgsmål

- baseret på kandidatens unikke personlighed

Forskningen bag IPA analyserne har modtaget den højeste anerkendelse, som værende den bedste af sin art udviklet i Skandinavien. Mere end 82% af verdens befolkning kan besvare en IPA analyse. Baseret på denne viden vil IPA platformen selv foreslå spørgsmål, der optimerer dialogen med kandidaten.

Præstationsmotiv 8 - 0 = 8



- 1) Hvad betyder konkurrence for dig?
- 2) Mener du, at det i forhold til nogle opgaver kan være sådan, at målet helliger midlerne? Giv et eksempel.
- 3) Du stiller høje krav til dig selv. Hvad forventer du af andre mennesker/kolleger?
- 4) Hvad vurderer du andre mennesker på?
- 5) Har du været i situationer, hvor dine omgivelser oplever, at du tænker mere på dine egne præstationer end den fælles indsats?

Sikkerhedsorientering 1 - 5 = -4

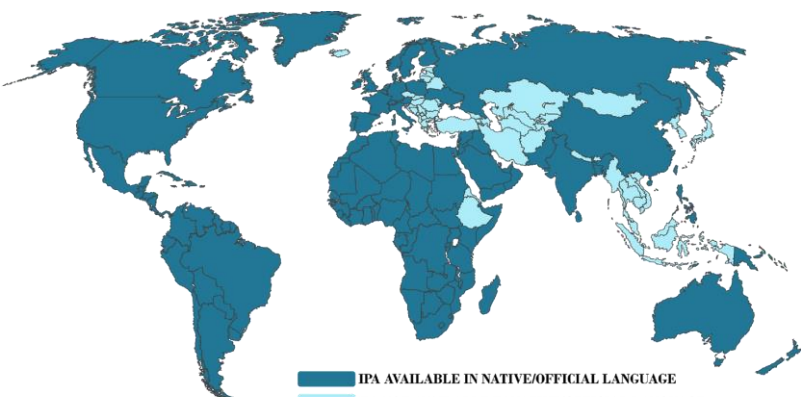


- 1) Prøv at beskriv en opgavesituation, hvor du måtte tage chancer!
- 2) Hvordan har du det med opgaver, hvor du skal vente på, at andre beslutter sig for, hvad der skal gøres?
- 3) Har du oplevet situationer, hvor du var lidt for hurtig på aftrækkeren?
- 4) Bliver du udfordret af opgaver, hvor der er indbygget en høj grad af risiko?
- 5) Har du været i situationer, hvor dine omgivelser oplever, at du tager nogle dumdristige valg?

Tillid 11 - 0 = 11



- 1) Prøv at beskriv en situation, hvor din tillid havde en afgørende betydning for din opgaveløsning?
- 2) Er du den, der altid bidrager til den gode stemning?
- 3) Er du nogle gange lidt for flink?
- 4) Stoler du på alle mennesker – eller har du en grænse?
- 5) Har der været situationer, hvor dine omgivelser oplever dig som lidt for godtroende?



■ IPA AVAILABLE IN NATIVE/OFFICIAL LANGUAGE
■ IPA NOT AVAILABLE IN NATIVE/OFFICIAL LANGUAGE



Brugen af Personlighedstest

Gode råd til Best Practice

Ved rekruttering er det afgørende at finde kandidater, der ikke kun besidder de nødvendige færdigheder, men også passer ind i virksomhedskulturen. Personlighedstest kan afdække dybtliggende træk, som er svære at opdage gennem interviews og CV'er alene. Ved at bruge disse test kan virksomheder identificere kandidater, hvis personlighedstræk er i overensstemmelse med virksomhedens værdier og det specifikke job.

I dagens konkurrenceprægede arbejdsmiljø søger virksomheder konstant efter innovative metoder til at forbedre deres HR-processer og styrke deres medarbejderkultur. En strategi, der er blevet stadig mere populær, er anvendelsen af personlighedstest. Personlighedstest giver virksomheder mulighed for at dykke ned i medarbejderes og kandidaters personlighedstræk, hvilket åbner døre for mere præcise rekrutteringsbeslutninger og en mere effektiv arbejdsstyring. I det følgende vil vi udforske, hvornår og hvordan brugen af personlighedstest bedst kan gavne virksomheder.

Hvordan bruger du personlighedstest korrekt?

- 1. Vælg relevante test:** Der findes en bred vifte af personlighedstest på markedet, hver med deres egne styrker og begrænsninger. Det er vigtigt at vælge en test, der er valid og pålidelig, og som er tilpasset virksomhedens specifikke behov og kultur. IPA Nordics personlighedstest er et trygt valg.
- 2. Suppler med andre vurderingsmetoder:** Personlighedstest bør ikke være den eneste faktor, der påvirker beslutninger. Kombiner dem med interviews, referencer og opgaveløsning som en del af rekrutteringen for at opnå en mere komplet vurdering af kandidater og medarbejdere.
- 3. Respekter privatliv og fortrolighed:** Det er afgørende at indhente samtykke fra medarbejdere og kandidater, inden personlighedstest udføres. Virksomheder bør også garantere, at testresultater håndteres fortroligt og med respekt for individet.
- 4. Professionel fortolkning:** Personlighedstest kan være komplekse, og resultatet kan variere afhængigt af forskellige faktorer. Det er derfor vigtigt at lade professionelle med erfaring i psykometriske test fortolke og analysere resultaterne korrekt.



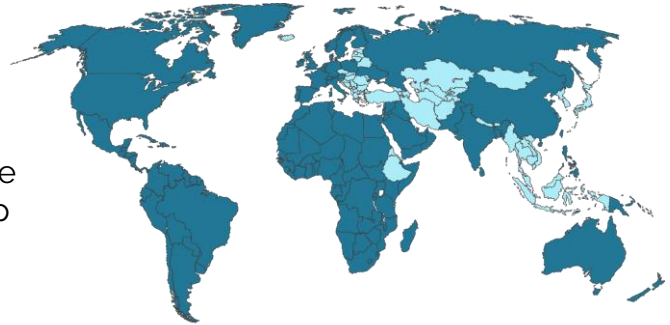
IPA Nordics løsning

IPA Core Personality og IPA Core Leadership er ikke traditionelle test, men avancerede analyser, som anvendes til at fremme dialogen i rekrutteringsprocessen. De fokuserer på at kortlægge og forstå kandidatens adfærdsmønstre og ledelsespotentiale. Dette kan være alene eller i overensstemmelse med de adfærdstræk, der er identificeret via IPA JobMatch, og de tilbyder en dynamisk forståelse af personligheden som en helhed.

IPA Core - Personality udforsker 12 personlighedstræk for at afdække, hvordan en kandidat typisk vil reagere og agere i forskellige arbejdssituationer, mens IPA Core - Leadership dykker ned i de lederegenskaber, der er afgørende for at skabe resultater og drive virksomheden fremad.

Resultaterne fra disse analyser betragtes som udviklingsplatforme, der afspejler et spektrum af personlige erfaringer og kompetencer, som kandidaten har udviklet gennem livet, og som vil blive anvendt i deres professionelle rolle. Ved at anvende IPA værktøjerne kan rekrutteringsansvarlige optimere samtalen og træffe informerede beslutninger, som resulterer i vellykkede ansættelser og stærke ledelsesteams.

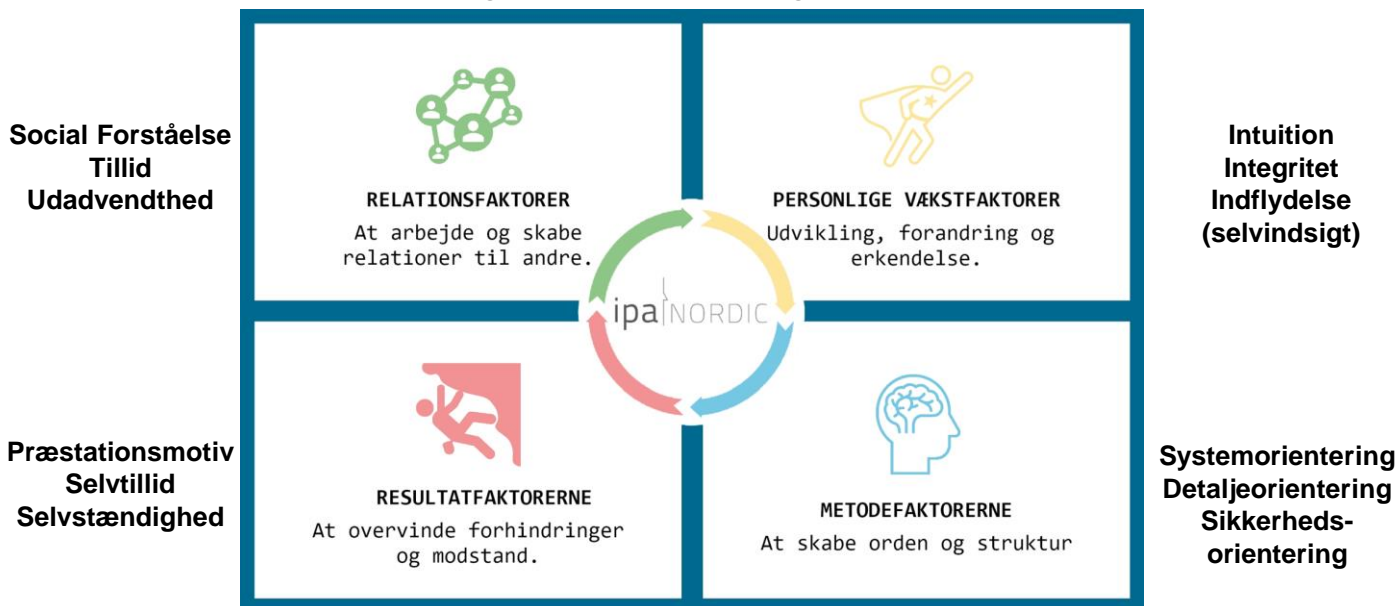
IPA Nordics forskning har fået den højeste rating blandt Skandinaviske udbydere



82% af verdens befolkning kan svare en IPA analyse på deres modersmål.

IPA Core Personality

IPA Core Personality er en personlighedsanalyse og et oplæg til en samtale, hvor resultatet og kvaliteten skabes i dialogen mellem to mennesker.



IPA Core Personality

Når en arbejdsgiver træder ind i en jobsamtale, er det med den udfordring at skulle afdække og forstå dybdegående aspekter af en kandidats personlighed og potentiale for lederskab. Opnår man ikke denne forståelse, er der risiko for en ansættelse, der ikke matcher virksomhedens kultur eller jobbet krav. Denne proces kræver mere end blot en overfladisk vurdering af færdigheder; den kræver et værktøj, der kan facilitere en dialog, som belyser kandidatens kompetencer, adfærd og udviklingspotentiale.

Uden denne indsigt kan virksomheder ende med at vælge kandidater, der ikke kan udnytte deres fulde potentiale i rollen, hvilket fører til utilfredshed og høj medarbejderomsætning. Ligeledes kan manglen på en klar forståelse af en kandidats ledelseskapaletet i den komplekse erhvervs-mæssige verden resultere i ineffektive ledelsesteam og svækkede organisatoriske resultater.

Ved at anvende avancerede analyser, som går ud over traditionelle personlighedstest, kan rekrutteringsansvarlige dykke ned i de 12 personlighedstræk, der er afgørende for at forstå, hvordan kandidater agerer i forskellige arbejdsituationer, og hvilket ledelsespotentiale de har. Disse analyser anskues som udviklingsplatforme, der tegner et bredt spektrum af personlige erfaringer og kompetencer, og som er afgørende for at kandidater kan vokse ind i deres rolle og bidrage til virksomhedens mål.

Denne tilgang gør det muligt at optimere jobsamtalen og træffe informerede beslutninger for vellykkede ansættelser og stærke ledelsesteam, der vil føre virksomheden fremad.

The screenshot displays the IPA Core Personality software interface. On the left, there is a 'Kandidat info' section for Camilla Blöcher, including her name, email (cb@taigasolar.com), and phone number (51235052). Below this is a profile picture and test details: 'Test dato: 16. november 2021' and 'Varighed: 00:30 min (16:31-17:01)'. A 'Rediger' button is also present.

The central part of the interface features a large circular diagram titled 'IPA Core - PERSONALITY'. This diagram is divided into four quadrants: 'RELATIONSFAKTORER' (top-left, green), 'PERSONLIGE VEKSTFAKTORER' (top-right, yellow), 'METODERAKTORERNE' (bottom-right, blue), and 'AKTORERNE' (bottom-left, red). Each quadrant contains concentric circles representing different levels of analysis.

To the right of the circular diagram are several horizontal bar charts, each representing a different category of factors:

- PERSONLIGE VEKSTFAKTORER:** Includes 'Enfyldthed 11', 'Intuition 8 - 2 = 6', 'Insigt 7 - 1 = 6', and 'Iofflydelse 5 - 1 = 4'.
- RELATIONSFAKTORER:** Includes 'Social Fordøelse 12 - 0 = 12', 'Tilid 11 - 0 = 11', and 'Udsæthed 10 - 0 = 10'.
- RESULTATFAKTORERNE:** Includes 'Præstationsmål 8 - 0 = 8', 'Selvstid 8 - 2 = 6', and 'Selvstændighed 6 - 2 = 4'.
- METODERAKTORERNE:** Includes 'Systemorientering 3 - 1 = 2', 'Detaljeorientering 1 - 2 = -1', and 'Sikkerhedsorientering 1 - 5 = -4'.

At the bottom of the interface, there are several smaller versions of the circular diagram and bar charts, along with a detailed report page showing the candidate's results and analysis.

IPA Core Leadership

I hjertet af enhver virksomheds fremgang ligger kvaliteten af dens medarbejdere og ledere. Det er her, arbejdsgivere møder den kritiske opgave, det er at facilitere en samtale, der går ud over en overfladisk vurdering. Målet er at dykke ned i de personlige kompetencer og det ledelsespotentiale, som afspejler kandidatens evne til ikke bare at opfylde jobbet krav, men at vokse og bidrage til virksomhedens langsigtede mål.

En personlighedsanalyse er nøglen til at opnå denne dybde, da den åbner op for en konstruktiv dialog om kandidatens foretrukne adfærd og kompatibilitet med de identificerede nøgleadfærdstræk, som er afgørende for både den enkeltes og virksomhedens succes. Ved at kombinere dybdegående forståelse af personlighedstræk med en præcis evaluering af ledelseskompeterencer, er arbejdsgivere bedre rustet til at identificere de kandidater, der vil kunne navigere i erhvervslivets komplekse landskab, inspirere andre og drive strategiske initiativer.

Denne tilgang anerkender de menneskelige ressourcer som en samling af udviklingsplatforme – en helhed af erfaringer og kompetencer, som er opbygget gennem livet, og som er fundamentale for enhver professionel rolle. Derved flytter fokus fra et statisk testresultat til en dynamisk og holistisk vurdering, der resulterer i informerede beslutninger, vellykkede ansættelser og stærke, effektive ledelsesteams, som alle er afgørende for at drive virksomheden fremad.



Matching af personlighed og arbejdsstil i rekrutteringsprocessen

Et centralt problem i rekrutteringsprocessen er at finde kandidater, der ikke kun opfylder faglige kvalifikationer, men også matcher med teamets dynamik og virksomhedens kultur, hvilket kræver en dybdegående forståelse af deres personlige værdier og arbejdsstile.

Hvordan du sikrer kvalitet i rekrutteringen

Moderne rekrutteringsprocesser i virksomheder kræver mere end blot at vurdere kandidatens faglige kvalifikationer; det kræver en holistisk vurdering, der inkluderer personlige værdier og arbejdsstilarter for at sikre en vellykket integration i team-dynamikken. Det er essentielt at forstå, hvordan kandidaters individuelle præferencer og stilarter vil fungere inden for et team og sikre, at kandidatens engagement og motivation passer til rollen. Dette inkluderer også at identificere udviklingsbehov, som muliggør skræddersyede træningsprogrammer.

Afstemningen af kandidaters personlige værdier med virksomhedens kultur spiller også en nøglerolle. Forståelsen af disse værdier er essentiel for at vurdere, om en kandidat vil trives i virksomhedens kultur, hvilket er vitalt for at undgå lav jobtilfredshed og høj personaleomsætning. En dybdegående forståelse af både kandidaters og virksomhedens værdier er afgørende for at skabe langvarige, produktive arbejdsrelationer og sikre en succesfuld matchning af de rette personer med passende roller og teams.

Rekrutteringsudfordringer

I rekrutteringsprocessen står virksomheder over for komplekse udfordringer, hvor nøglefaktorerne går ud over traditionelle faglige kvalifikationer. Der er et voksende behov for at forstå kandidaternes personlighedstræk, arbejdsstilarter og personlige værdier for at sikre, at de passer ind i teamet og virksomhedens kultur. Denne udfordring kan adresseres effektivt gennem IPA Core Values og IPA Core Focus.



Forståelse og anvendelse af IPA Core Values

I rekrutteringsverden er det afgørende at forstå de dybere værdier, som kandidater bringer med sig. Values er et innovativt værktøj designet til at afdække og reflektere over disse dybeste, personlige værdier. Denne værdianalyse graver dybt i, hvordan individets opvækst, familie og sociale miljø har formet deres værdigrundlag og påvirker deres adfærd i arbejdslivet. Denne proces går ud over overfladiske vurderinger og giver et detaljeret billede af, hvordan disse værdier styrer kandidatens beslutningstagning, motivation og adfærd.

Gennem Values identificeres kandidatens vigtigste personlige værdier, hvilket fungerer som et redskab til personlig refleksion og udvikling. Værktøjet giver indsigt i, hvordan disse værdier påvirker kandidatens arbejdsmæssige præferencer og tilgang, hvilket er afgørende for at vurdere deres tilpasning og langsigtede succes i en organisation. Denne indsigt gør det muligt for virksomheder at opdage og forstå potentielle værdikonflikter, hvilket er afgørende for at undgå misforståelser og konflikter på arbejdspladsen.

Effektivisering af team-dynamik med IPA Core Focus

Focus tilbyder en dybdegående forståelse af en kandidats foretrukne arbejdsstil og rolle inden for et team. Denne teamrolle- og stilanalyse er baseret på en omfattende vurdering af individets adfærdsmønstre, motiver og personlighedstræk. Focus analyserer, hvordan individuelle præferencer påvirker varetagelsen af forskellige roller og stile i arbejdslivet. Værktøjet fokuserer på både funktionelle roller og personlige stile, hvilket giver et fuldt billede af, hvordan en kandidat vil bidrage til team-dynamikken. Denne analyse hjælper med at identificere, hvilke roller og opgaver en person er mest tilbøjelig til at udføre effektivt og med størst tilfredshed. For virksomheder betyder dette en forbedret team-performance, da medarbejdere placeres i roller, hvor de kan udnytte deres naturlige styrker og præferencer. Det understøtter ledere i at skabe velafbalancerede teams, hvor hvert medlems unikke bidrag er optimeret, hvilket forbedrer medarbejderengagement og tilfredshed.



IPA Core Values og Focus for holistisk rekruttering

Ved at integrere Values og Focus i rekrutteringsprocessen, opnår virksomheder en mere holistisk og præcis matchning af kandidater, hvilket fører til stærkere team-dynamikker og højere medarbejdertilfredshed. Values sikrer, at der er en stærk overensstemmelse mellem kandidatens og virksomhedens værdier, mens Focus optimerer team-dynamikken ved at placere medarbejdere i de mest passende roller baseret på deres personlige styrker og præferencer. Denne integrerede tilgang er essentiel for virksomheder, der ønsker at optimere deres rekrutteringsprocesser, skabe et mere harmonisk og produktivt arbejdsmiljø og sikre langvarige, produktive og tilfredsstillende arbejdsrelationer.

Investering på flere niveauer

I sidste ende repræsenterer denne integrerede brug af IPA Core Values og IPA Core Focus en afgørende udvikling i rekrutteringsstrategier. Ved at kombinere en dybdegående vurdering af både personlige værdier og arbejdsstile, muliggør disse værktøjer en mere effektiv og præcis matchning af kandidater med virksomhedens teams og kultur. Dette sikrer ikke kun øget medarbejdertilfredshed og stærkere team-dynamik, men bidrager også markant til at skabe et arbejdsmiljø, hvor både medarbejdere og virksomhed kan trives og vokse. Disse fremskridt i rekrutteringsmetoderne åbner døren for mere harmoniske og effektive arbejdsrelationer, hvilket er afgørende for succes i nutidens erhvervsliv.



Konklusion

I dette WhitePaper har vi udforsket de forskellige facetter af rekrutteringsprocessen og de udfordringer, virksomheder står over for i dagens dynamiske arbejdsmarked. Fra forståelsen af virksomhedskultur og håndtering af kandidater til den dybdegående analyse af personlighed og arbejdsstil, har vi belyst vigtigheden af en holistisk tilgang til talentudvælgelse.

Hos IPA Nordic er vi stolte over at tilbyde avancerede værktøjer og analyser, der direkte adresserer disse udfordringer. Vores IPA Core-serie er designet til at give virksomheder en dybere indsigt i deres kandidater, hvilket sikrer en mere præcis og effektiv matchning. Denne tilgang fører ikke kun til mere vellykkede ansættelser, men også til stærkere team-dynamikker og en højere grad af medarbejdertilfredshed.

Vores vision er at fortsætte med at være en innovativ partner for virksomheder, der søger at navigere og mestre rekrutteringsudfordringerne i det 21. århundrede. Vi forpligter os til at udvikle og tilpasse vores løsninger, så de matcher de skiftende behov på arbejdsmarkedet, og vi ser frem til at samarbejde med vores kunder for at opbygge robuste, dynamiske og tilpasningsdygtige teams.

Vi opfordrer virksomheder, der ønsker at forbedre deres rekrutteringsprocesser og opnå langsigtede, bæredygtige resultater, til at kontakte os hos IPA Nordic.

Lad os sammen skabe fremtidens arbejdsstyrke



IPA Nordic er dansk forskning i verdensklasse!

IPA Nordic er et dansk forsknings-, software- og konsulenthus i verdensklasse. IPA Core analyserne er udviklet af den danske forsker Cand. Phil. Flemming Anders Olsen, der har forsket internationalt med at klarlægge adfærdsmønstre, så de er kompatible i arbejdsmæssige sammenhænge. Forskningen bag IPA har modtaget den højeste rating blandt Nordiske udbydere af personlighedsanalyser. IPA Core analyserne anvendes internationalt og er sprogligt tilgængelige for 82% af verdens befolkning, herunder på arabisk og kinesisk.

IPA Nordic – Empowering Organisational Balance

I erhvervsvirksomheder såvel som offentlige institutioner er en del af ledelsesopgaven at udvikle virksomheden. Den opgave er ret kompleks, men samlet set gælder det for virksomheden, eller ledelsen, om at kunne løse de opgaver, der er nødvendige for virksomhedens overlevelse, og for at den til enhver tid kan gennemføre sin strategi i den omverden, som virksomheden er en del af.

IPA Nordic giver virksomheder værktøjerne til at skabe en organisation i balance med fokus på 3 kerneopgaver:

- Rekruttering & Teamsammensætning
- Talentpotentiale & Talentudvikling
- Engagement & Trivsel

IPA Akademi

Rådgivning, foredrag, HR-konferencer og HR-uddannelse. Viden og praktisk rådgivning til dig og din virksomhed. IPA Nordic afholder HR-konferencen HR-DAGEN og HR-uddannelsen HR-Heroes.

www.ipanordic.dk

