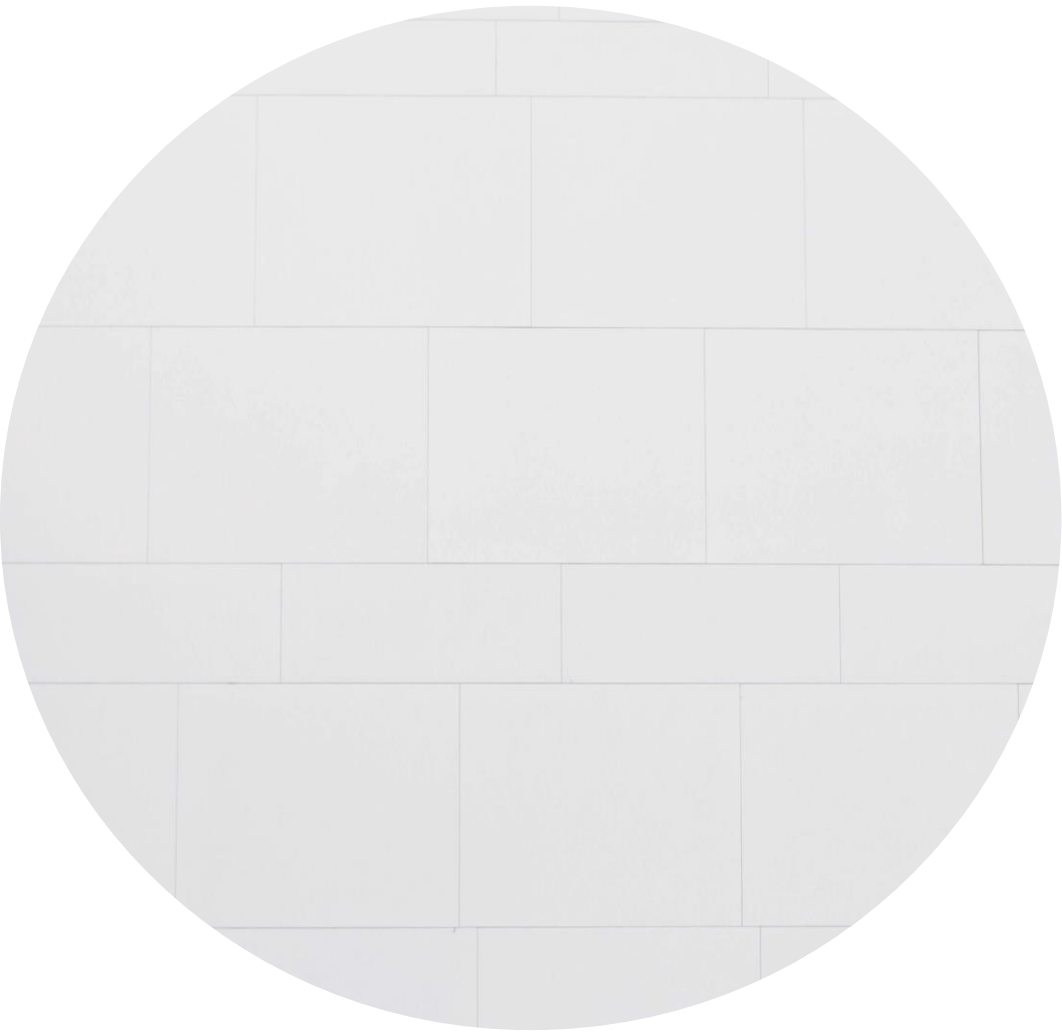
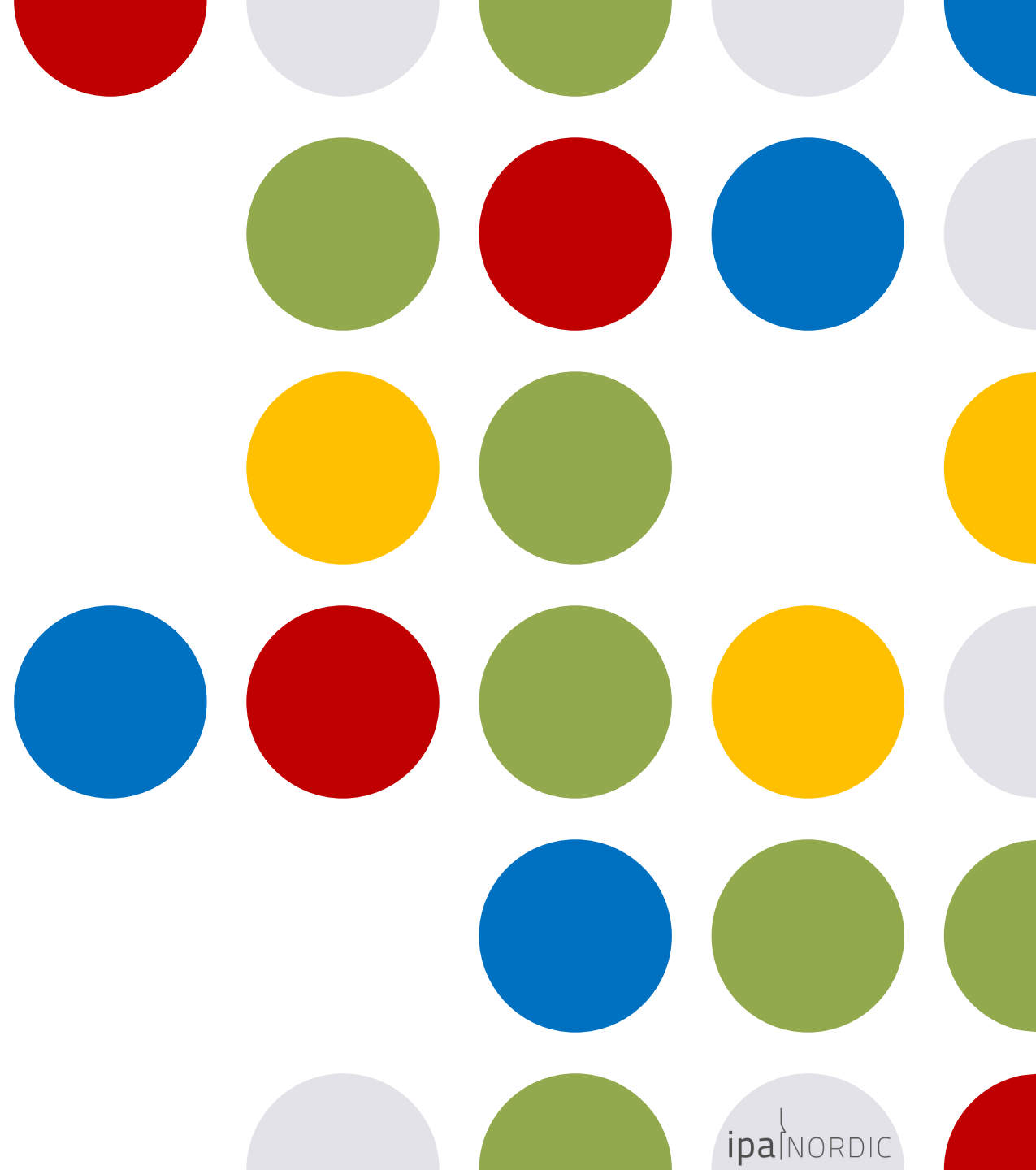




Velkommen til webinar om rekruttering
Værktøjer, der hjælper!



Agenda

- Rekrutteringsudfordringer mod 2025
 - IPA 360° People Suite
 - Rekrutteringsplatform
 - Personlighedsanalyse
 - Lederrolle
 - Kognitive test
 - Live software
 - Q&A
-



Det danske arbejdsmarked





Øget arbejdspress

Dansk Erhverv rapporterer fra 7 ud af 10 virksomheder, at manglen på nye medarbejdere har **øget arbejdspresset blandt de eksisterende ansatte.**

Kilde: [Dansk Erhverv](#)

Dette kan føre til lavere medarbejdertilfredshed og udfordringer med at opretholde en sund balance mellem arbejde og privatliv.

Rekrutteringsproblemer

Danske virksomheder står over for betydelige rekrutteringsudfordringer, hvilket påvirker både produktiviteten og medarbejdernes trivsel. En undersøgelse fra Dansk Erhverv i december 2024 viser, at **4 ud af 10 beskæftigede danskere** har oplevet rekrutteringsproblemer på deres arbejdsplads det seneste år. [Dansk Erhverv](#)

Dette har medført øget arbejdspress og opgaver uden for medarbejdernes kompetenceområder.



Geografisk

Rekrutteringsudfordringerne varierer geografisk. I 65 danske kommuner er ledigheden lavere end den strukturelle ledighed på 3,9 %, samtidig med at arbejdsstyrken forventes at falde frem mod 2030. [Dansk Erhverv](#)

Dette gør det særligt udfordrende for virksomheder i disse områder at tiltrække den nødvendige arbejdskraft

Økonomi

Manglen på kvalificerede medarbejdere har også økonomiske konsekvenser.

En undersøgelse fra Dansk Industri viser, at 44 % af virksomheder med rekrutteringsproblemer oplever produktionstab som følge heraf.



Internationale medarbejdere

For at imødegå disse udfordringer ser mange virksomheder mod internationale medarbejdere. Dog er manglen på arbejdskraft et udbredt problem i hele EU, hvilket skærper konkurrencen om de kvalificerede kandidater. [Da.dk](#)

Det danske arbejdsmarked på vej mod 2025

41,5% af ansøgere forventer svar inden for en uge, og 19,4% forventer svar inden for nogle dage.

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

90% af nyansatte beslutter, om de vil blive i virksomheden i løbet af de første 6 måneder.

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

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

Jobskifte:
Sidste 12 mdr.
1.000.000

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

Engagerede medarbejdere er 18% mere produktive og har færre fraværsdage

Ansætter eller rekrutterer du?



NÅR DU **ANSÆTTER**
TILPASSER DU JOBBET
TIL KANDIDATEN



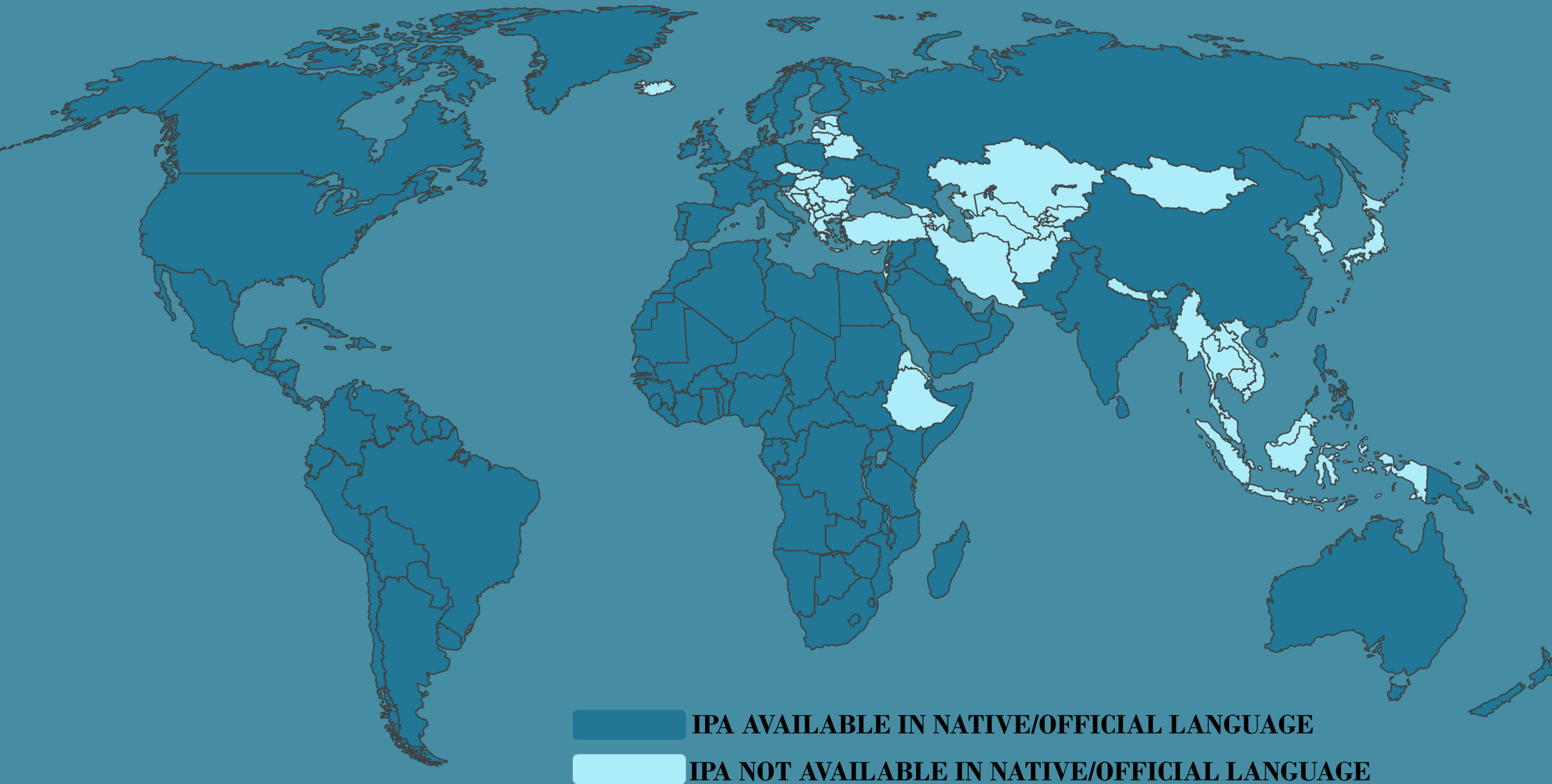
NÅR DU **REKRUTTERER**
FINDER DU DEN BEDSTE
KANDIDAT TIL JOBBET



Skandinaviens bedst bedømte analyse

Den personlighedsanalyse, der opnåede den bedste bedømmelse blandt nordiske udbydere af personlighedsanalyser.

Bedømmelsen blev udført af STP, Stiftelsen för tillämpad Psykologi, og den indsendte analyse blev i en formel certificeringsproces vurderet af forskere fra flere universiteter i Sverige.



STRATEGISK

REKRUTTERING

employer branding

tiltrækning



UDVIKLING

organisations

team



IPA
PEOPLE
SUITE



TRIVSEL

stress

coaching / sparring

outplacement

TILKNYTNING

HR

masterdata / GDPR

løn / tidsregistrering



INDIVIDUEL

TEAM /
ORGANISATIONS

OPERATIONELT

Anvendelse

Til udvælgelse og udvikling af mennesker i arbejdslivet

Oplæg til samtale om et menneske og et job, om personlig udvikling og ledelse

Målet er:

1. At finde de rigtige medarbejdere til de ledige stillinger baseret på **styrker og naturlige præferencer**
2. At fremme **jobtilfredshed og motivation** samt skabe engagement på tværs af organisationen
3. At sammensætte et team, der supplerer hinanden med **forskellige styrker og personligheder**

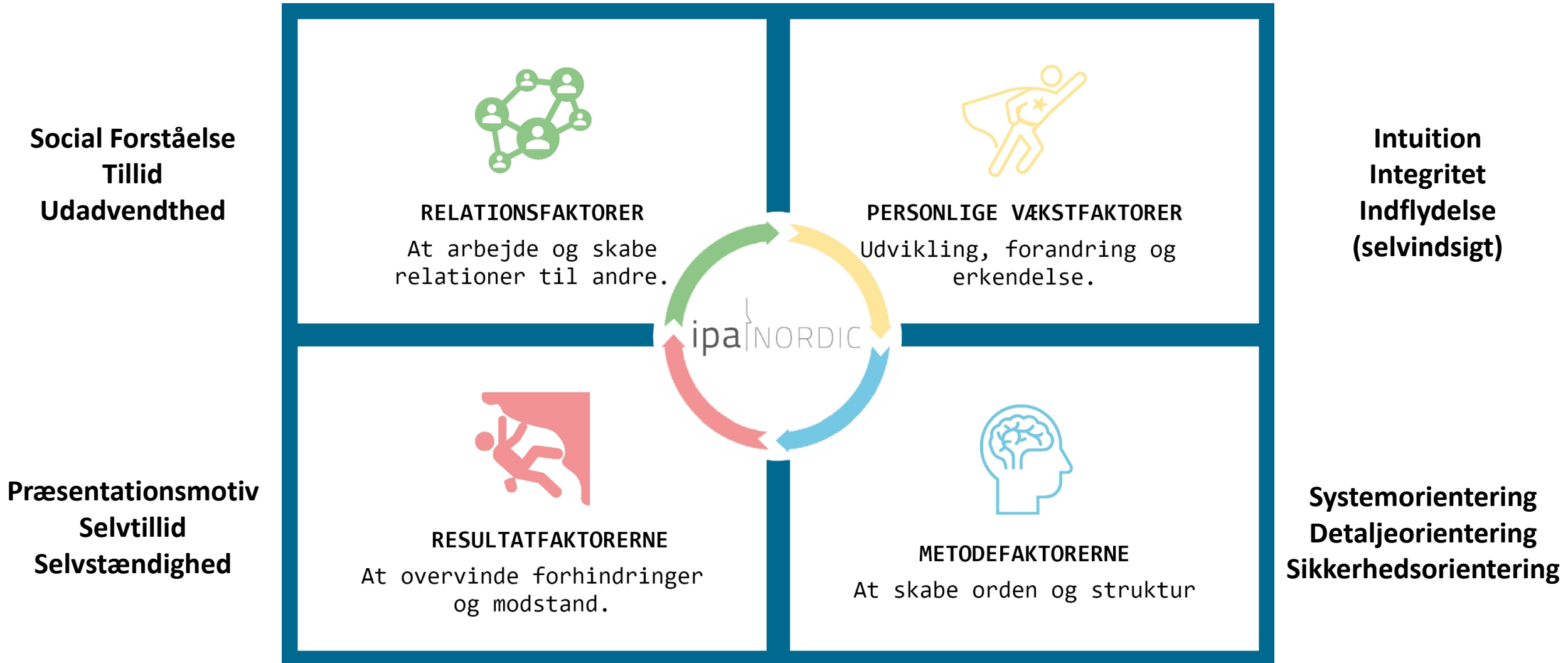


HUSK! Det er en analyse – ALDRIG en test



IPA Core Personality

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





**Sådan understøtter
IPA 360° People Suite
Rekruttering**

Software & Analyser

Rekruttering



At finde de rigtige medarbejdere til de ledige stillinger baseret på styrker og naturlige præferencer.

IPA Core Personality Incl. IPA Core Leadership	IPA Core Meta Incl. IPA Core Personality	IPA Core Team Role Ledertype	IPA JobMatch Job Culture
Adfærd (Observerbar) 4 hovedfaktorer 12 personlighedstræk Ledelsesfokus	Motiver + Værdier + (Adfærd) (Ikke observerbar) 4 nye metaskaler	Præferencer (Ikke observerbar) 4 leder roller 4 leder stile 1 hjælpe rolle	Ser jobbet indefra 4 hovedfaktorer 12 jobmæssige træk
192 udsagn 25 min Forced choise Multisprog / normer	256 udsagn 35 min Forced choise Multisprog / normer	160 udsagn 20 min Forced choise Multisprog / normer	192 udsagn 25 min Intern afstemning + Kandidatmatch (efterfølgerplanlægning)

IPA Cognitive Tests

Focus

Evaluer kandidaternes evner til problemløsning, læringspotentiale og beslutningstagning for at sikre, at de passer godt til jobroller, der kræver specifikke mentale evner.

Verbal Tests
Abstract Tests
Numeric Tests
Spacial Tests

IPA ATS
Recruiting Portal

Home IPA ATS IPA 360° Cockpit IPA Staff IPA PULSE Organisation analyses

IPA Core Personality IPA Core Meta IPA Core Leadership IPA Core Team Role IPA Core Values IPA Jobmatch IPA Culture IPA Cognitive Test Rapport

Hovedfaktorer Taiga Solar A/S

分析语言 (更改) Chinese

Helle

New

Kandidat info 首页 IPA ATS IPA 360° Cockpit IPA Staff IPA PULSE Organ

Navn: Camilla Blöcher IPA Core - PERSONALITY IPA Core Meta IPA Core - LEADERSHIP IPA Core Team Role Core Values IPA Jobmatch IPA Culture IPA Cognitive Test

Email: cb@taigasolar.com

Tlf.: 51235052

主要因素 单一因素 Pairwise Trait Feedback SWOT Team



候选人信息

名称: Jens Nøge

电子邮件: jn@taigasolar.com

电话号码: 76632951

Test dato: 16. november 2021

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

Rediger

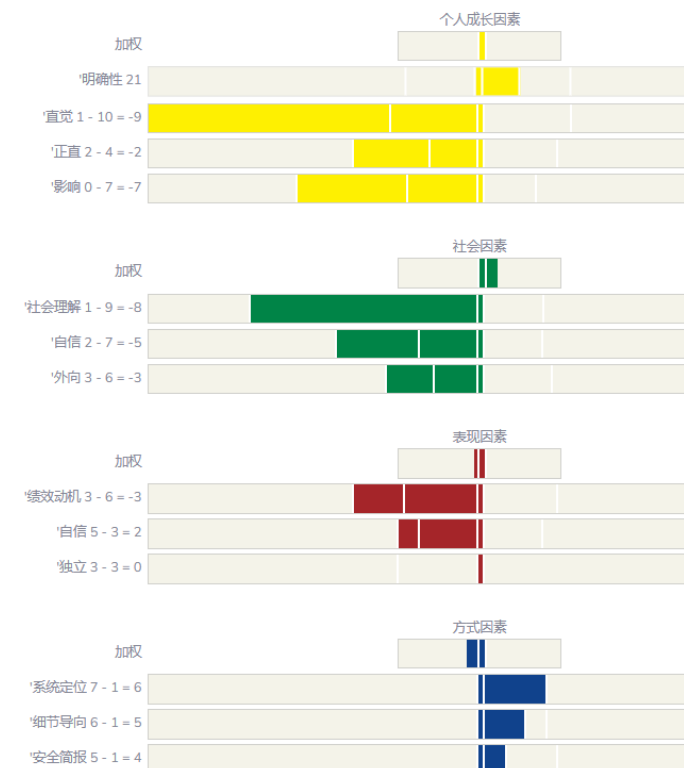
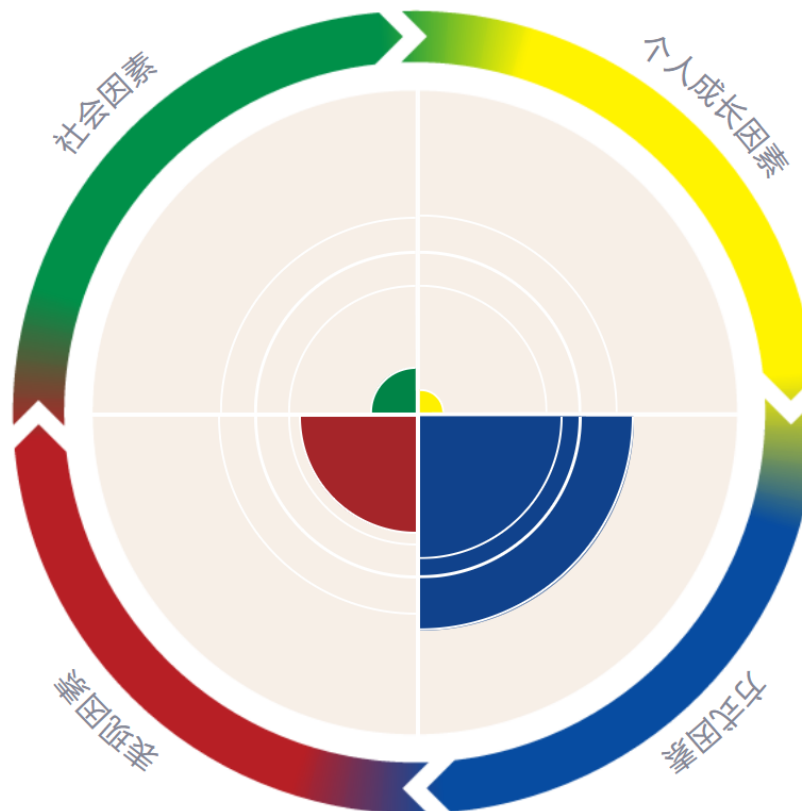


测试日期: 16. november 2021

持续时间: 00:45 min (12:45 - 13:30)

编辑

IPA Core - PERSONALITY





RELATIONSFAKTORER – at samarbejde og skabe relationer til andre

RELATIONSHIP FACTORS – the ability to collaborate and build relationships

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Opmærksom (Attentive)
Interesseret (Interested)
Imødekommende (Approachable)
Forstående (Understanding)
Lytende (Listening)
Indsigtsfuld (Insightful)
Tolerant (Tolerant)
Tillidsfuld (Trustworthy)
Hjælpesom (Helpful)
Menneskeklog (Empathic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Emsig (Interfering)
Navlepillende (Navel-gazing)
Overfølsom (Hypersensitive)
Snakkehoved (Chatty)
Overempatisk (Nosy)
Selvoptaget (Self-absorbed)
Naiv (Naive)
Pleaser (Pleaser)
Overspændt (Hysterical)
Omklamrende (Clinging)



PERSONLIGE VÆKSTFAKTORER – udvikling, forandring og erkendelse

PERSONAL GROWTH FACTORS – Development, change and awareness

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Kreativ (Creative)
Iderig (Innovative)
Optimistisk (Optimistic)
Nysgerrig (Curious)
Forandringsparat (Adaptable)
Robust (Robust)
Konfliktstærk (Negotiator)
Selvindsigtsfuld (Reflective)
Indflydelsesøgende (Influential)
Igang sætter (Initiator)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Luftig (Flimsy)
Ukonkret (Vague)
Upræcis (Unclear)
Urealistisk (Unrealistic)
Ufølsom (Insensitive)
Retningsløs (Aimless)
Magtmenneske (Power person)
Dumstædig (Obstinate)
Nedgørende (Demeaning)
Arrogant (Arrogant)



RESULTATFAKTORER - at overvinde forhindringer og modstand

RESULT FACTORS – the ability to overcome challenges and resistance

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Vedholdende (Determined)
Energisk (Energetic)
Målerettet (Driven)
Ambitiøs (Ambitious)
Viljestyret (Strong-minded)
Præstationsdrevet (Achiever)
Selvtillidsfuld (Confident)
Resultatorienteret (Purposeful)
Selvkørende (Autonomous)
Dynamisk (Dynamic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Egoistisk (Egoistic)
Nedgørende (Demeaning)
Dominerende (Domineering)
Skråsikker (Overconfident)
Hensynsløs (Ruthless)
Enegænger (Lone wolf)
Lykkeridder (Gambler)
Selvisk (Selfish)
Overlegen (Arrogant)
Selvoptaget (Narcissistic)



METODEFAKTORER - at skabe orden og struktur

METHOD FACTORS – the ability to structure and organize

Kernetræk - På en god dag
(Core traits - On a good day)

Omhyggelig (Meticulous)
Skaber overblik (Helicopter view)
Uddybende (Informative)
Præciserer (Precise)
Definerer (Descriptive)
Tålmodig (Patient)
Saglig (Factual)
Fagligt dygtig (Specialist)
Ihærdig (Persistent)
Systematisk (Systematic)

Skyggesider - På en dårlig dag
(Unattractive traits - On a bad day)

Stædig (Stubborn)
Ufleksibel (Inflexible)
Tøvende (Hesitant)
Ubeslutsom (Indecisive)
Langsommelig (Slow)
Regelbundet (Bureaucratic)
Rutinepræget (Repetitious)
Detaljerytter (Pedantic)
Påståelig (Obstinate)
Firkantet (Rigid)

Nogle spørgsmål før vi ser noget live software?

Gratis Certificering – tilmeld via mail
