



TEMA:

Personprofiler via Internettet

Garuda har netop lanceret et nyt koncept, **Garuda Applicant System (GAS)**, der gør det muligt at udfylde Garudas PersonProfiler via Internettet.

I dette nummer af GarudaNyt sætter vi fokus på de muligheder og de udfordringer, som det nye system tilbyder.

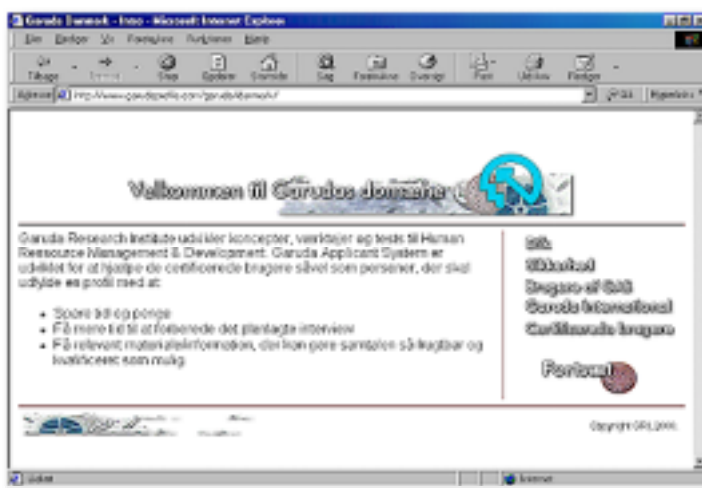
Finn Havaleschka beskriver nogle af de nye muligheder, som Garuda Applicant System giver. Gunnar Nielsen

kommenterer udfordringen ved at tage et nyt system som GAS til sig. Ivan Jensen, HRD leder hos COWI, fortæller om de forventninger, som han har til GAS. Og endelig beskriver vi nogle af mulighederne med det nye Garuda Applicant System.

God læselyst!

*Lotte Christensen,
Marketingkoordinator i Garuda AS*

Oplev det nye Garuda Applicant System:



<http://www.garudaprofile.com/garuda/danmark>

I dette nummer:

| | |
|--|----------|
| Om Garuda Applicant System | 2 |
| <i>Garudas grundlægger Finn Havaleschka, der har stået bag udviklingen af alle Garudas værktøjer, beskriver mulighederne med det nye Garuda Applicant System</i> | |
| Leder: Gamle dyder — nye tider | 2 |
| COWI forventer besparelser og øget kvalitet med det nye Garuda Applicant System | |
| <i>Interview med HRD leder Ivan Jensen, COWI Rådgivende ingeniører A/S.....</i> | 3 |
| Hvad kan Garuda Applicant System bruges til?..... | 6 |

Om Garuda Applicant System

Garuda Applicant System er et nyt system, der kan spare dig tid, der kan befri dig for administrationsbesvær, og som samtidig kan forøge kvaliteten i dine ansættelsesinterview, medarbejder- og udviklingssamtaler samt i øvrige aktiviteter omkring ledelse og udvikling af menneskelige ressourcer.

Og det er ikke kun dig, der opnår fordele. Dine medarbejdere, ansøgere og respondenter generelt kan også spare en masse tid, og de kan udfylde spørgeskemaer og selv-evalueringer, når og hvor det passer dem bedst. Endelig giver systemet respondenterne en masse nyttig information om de analy-

ser, de har udfyldt. Således at de er optimalt forberedt på den kommende samtale.

Og du behøver ikke at starte med at fortælle den samme historie, give den samme forklaring og den samme instruktion, hver gang du møder en ny respondent. Den information har respondenterne allerede fået, når han eller hun kommer til dig.

Så kan du jo koncentrere dig om det væsentlige.

Det har været utroligt spændende at være med til at udvikle systemet, og



jeg glæder mig til at fortsætte med at udvikle det. Men ikke mindst glæder jeg mig til at give dig muligheden for at bruge det.

Med venlig hilsen

Finn Havaleschka

Leder:

Gamle dyder – nye tider

For hver ny årgang på arbejdsmarkedet tages der et trin mere på forandringens stige. IT teknologien har ikke blot fået fodfæste, men den er nu også selv under revolutionerende forandring.

Samtidig postulerer vi alle frejdigt, at mennesket er den egentlige ressource.

Små årgange tvinger os til en kraftig satsning på medarbejderpleje. Medarbejderne er også bevidste om deres værd og stiller krav om individuel behandling og tilpasning af jobbet til egne ønsker.

Midt i alt dette står vi HR-folk med visioner, ønsker, krav og pres fra mange sider. Vi skal begejstre, motivere, udvikle og tilpasse, og samtidig skal vi med stor effektivitet nå ud til så mange medarbejdere som muligt (... og helst endnu flere!).

Vi har i Garuda taget konsekvensen af denne udvikling og konstrueret arbejdsgange til håndtering af test og

analyser på Internettet.

Målet er dels at spare en masse unødvendigt tidsforbrug og dels at give medarbejderne mulighed for at lade sig teste i de mest trygge omgivelser - nemlig i deres eget private hjem.

Men så blinker alle alarm-lamper! Hvad sker der med de gamle dyder som personlig tilbagemelding, individuel håndtering og fortroligheden mellem respondent og konsulent?

Vi har i Garuda i forvejen indgået aftale med en gruppe af betydende testudbydere om, at alle respondenter skal have en personlig tilbagemelding, og at konsulenten skal være uddannet til at gennemføre denne tilbagemelding.

Det betyder, at selv om man nu vælger at gøre brug af Internettet som "postvæsen", så skal respondenterne stadig tilbydes en personlig samtale.

Vi må dog være parate til at acceptere, at mange medarbejdere fra den yngste

generation fint kan acceptere, og måske ligefrem foretrækker en tilbagemelding, der er baseret på en skærmpresentation, og gerne vil modtage denne i hans/hendes hjemmemiljø.

Teknikken er ikke længere et problem.... Men er vi??

Som HR-konsulenter skal vi kunne give en "objektiv" tilbagemelding til respondenterne. Vi må således kun tage udgangspunkt i vores viden om jobbet og i, hvad respondenterne faktisk har svaret. Alt andet kræver psykologisk uddannelse samt træning i tolkning af kropssprog.

Så måske vil en distancetilbagemelding ligefrem kunne blive mere objektiv og dermed bedre.

Det kræver træning, og at vi lærer at bruge den nye teknologi. Vi er i Garuda i fuld gang. Vil du være med...??

*Gunnar Nielsen,
Adm. direktør i Garuda AS*

COWI forventer besparelser og øget kvalitet med det nye Garuda Applicant System

Interview med HRD leder Ivan Jensen, COWI Rådgivende ingeniører A/S

Af Lotte Christensen, marketingkoordinator i Garuda AS

COWI har som den første virksomhed i Danmark fået installeret det nye Garuda Applicant System (GAS), der gør det muligt at udfylde Garudas personprofiler over Internettet. HRD Manager Ivan Jensen, der har været sparringspartner for Garuda under udviklingsarbejdet, fortæller her om, hvordan COWI med det nye værktøj forventer både at spare omkostninger og at få en bedre kvalitet i tilbagemeldingssamtalerne.

Stor arbejdsbyrde

”I COWI har vi for nylig besluttet os til at anvende en profiltest i forbindelse med *alle* rekrutteringer”, fortæller Ivan Jensen, og som standardværktøj har COWI valgt Garudas Kompetenceprofil.

”Vi er glade for Garudas KompetenceProfil, som vi har arbejdet med i mange år, og som synes at tjene sit formål godt”, fortæller Ivan Jensen. ”Men det har også været - jeg vil ikke sige problematisk, for det har det ikke været - men arbejdsomt omkring logistikken, altså det med at sende spørgeskemaer ud, få dem tilbage igen og få dem scoret. Det har fyldt relativt meget.”

”Vi rekrutterer i runde tal omkring 120 medarbejdere om året, fortæller Ivan Jensen, ”og så bruger vi også Garuda i forbindelse med vores karrieresystem. I runde tal løber det op i omkring 500-600 test om året”, konstaterer han, ”og så begynder logistikken pludselig at blive interessant.”

Pæne besparelser

COWI regner med at benytte Garuda Applicant System til udfyldelse af alle personprofiler. Det gælder både, når medarbejdere i huset skal udfylde en profil, og når ansøgere forud for en ansættelsessamtale bliver bedt om at

lave en personprofil. Med GAS bliver besvarelsen automatisk overført til COWIs KompetenceProfil-software, og COWI undgår derved en del administrativt arbejde med håndtering af spørgeskemaer og indtastning af besvarelser.

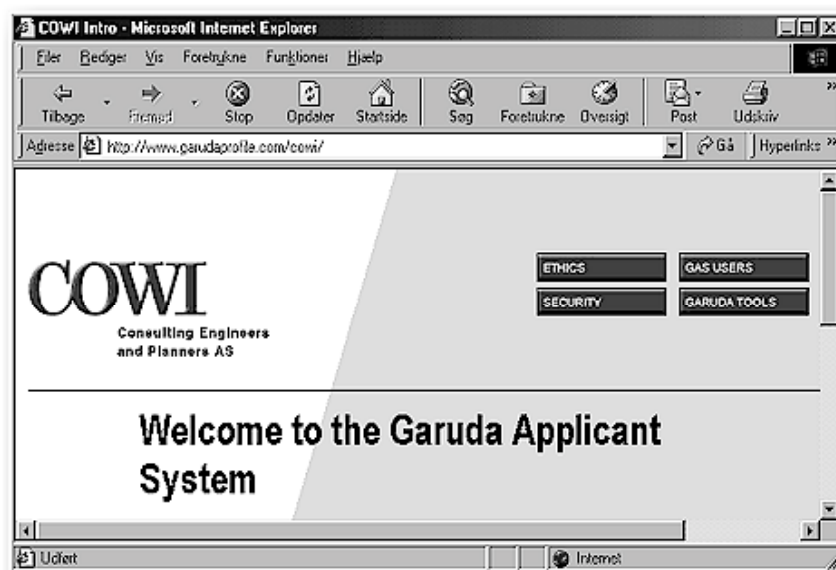
Ivan Jensen bemærker: ”Vi har regnet på det og fundet ud af at GAS repræsenterer en ganske pæn bespa-

relse for os. Primært på grund af reduktionen i logistikken. Men vi regner faktisk også med, at vi kan blive lidt mere præcise og lidt hurtigere i tilbagemeldingerne.”

”Desuden forventer vi, at vi med GAS smidigt kan tage hånd om mennesker, som taler andre sprog”, bemærker han, fordi GAS vil give ansøgeren mulighed for at modtage vejledning og udfylde spørgeskemaet på sit eget modersmål.

”Nu i første omgang er GAS stort set kun oversat til dansk og engelsk”, påpeger Ivan Jensen, ”men de andre sprog kommer jo efterhånden, og det ser vi frem til”. Og han bemærker: ”Så slipper vi også for at ligge inde med et stort antal spørgeskemaer

(fortsættes på side 4)



COWIs indgangsside på GAS. Hertil henvises medarbejdere og ansøgere, der skal udfylde en personprofil. På denne side ligger der information om, hvordan GAS og Garudas værktøjer fungerer, og der er links til uddybende information om COWI.

(fortsat fra side 3)

på portugisisk, engelsk og fransk og tysk”.

Professionalisering

”Når vi har valgt at arbejde med GAS er det med en klar forventning om en rationaliseringsgevinst, en smidiggørelse, og dermed også - om man vil - en professionalisering af hele den del af processen. Både set med vores øjne, men forhåbentlig da også med ansøgerens øjne”, siger Ivan Jensen.

”En del af tiltrækningen ved at arbejde med Garuda har i forvejen ligget i det software, som Garuda har, som er langt bedre end noget andet, jeg har set på profilstområdet”, fastslår Ivan Jensen. ”Så man kan sige, at det var meget nærliggende at kombinere den funktionalitet, der var i forvejen med den funktionalitet, som GAS tilbyder - og virkelig få en integreret applikation.”

Bedre kvalitet i samtalen

Ivan Jensen forventer, at COWI med GAS vil opleve en kvalitetsforbedring i tilbagemeldingssamtalerne, bl.a. fordi ansøgerne får mulighed for at udfylde en Selvevaluering umiddelbart efter, at de har udfyldt selve spørgeskemaet til Kompetenceprofilen.

”Som det er i dag, skal vi under tilbagemeldingen bruge en del af tiden på at lave Selvevalueringen”, fortæller Ivan Jensen, ”og så bliver hele forløbet lidt klemt tidsmæssigt”. Når Selvevalueringen er lavet hjemmefra, bliver der mere tid til selve samtalen. Og samtalen kan ifølge Ivan Jensen også blive meget mere præcis og spændende, fordi ansøgeren har haft mulighed for at forberede sig på den hjemmefra. ”Jo mere hjemmearbejde ansøgeren laver, jo bedre, jo sjovere bliver interviewet, og jo mere målrettet kan det blive”, siger Ivan Jensen.

Med GAS kan kandidaten forud for samtalen se sin egen Selvevaluering og eventuelt sammenligne den med en række standard idealprofiler for forskellige stillinger. Kandidaten får dermed mulighed for inden samtalen at arbejde med sin egen profil og eventuelt blive mere afklaret omkring nogle af sine stærke og svage sider.

Ivan Jensen ser det som en stor



COWIs præsentationsside på GAS. Her kan medarbejdere eller ansøgere, der skal udfylde en personprofil, hente information om COWI, f.eks. om ledige jobs hos COWI.

fordel, at ansøgeren er forberedt og kender sin egen Selvevaluering. ”Så kan vi gå direkte i gang med tilbagemeldingen på Kompetenceprofilen”, bemærker han, ”og så kan vi diskutere en eventuel afstand mellem Kompetenceprofilen og Selvevalueringen. For det er dér, det er spændende. Der hvor folk intuitivt har en præcis opfattelse af sig selv - en opfattelse der svarer overens med testen - der er det ren karriererådgivning”, siger Ivan Jensen. ”Der hvor det bliver spændende, er der, hvor der er en afstand mellem Selvevalueringen og det resultat, som KompetenceProfilen giver.

Frygter ikke snyderi

Ivan Jensen frygter ikke, at det med GAS bliver nemmere at snyde, og at en ansøger f.eks. finder på at få en anden til at udfylde profilen for sig. ”Under alle omstændigheder er der jo ikke noget, der forhindrer dig eller mig i at sidde og tænke på vores mænd eller koner, når vi udfylder profilen”, siger Ivan Jensen. ”Så på den måde er det bevidste bedrageri eller snyderi under alle omstændigheder svært at gardere sig imod.”

”At der nok skal være én og anden, der får konen til at udfylde profilen for sig, er jeg ikke et sekund i tvivl

om. Men lur mig, om ikke man fanger dem, for de vil formentlig stille med en profil, hvor man tænker, ’Det her det hænger ikke sammen’. Det sker også en sjælden gang imellem af forskellige årsager, at man løber ind i en profil, hvor man tænker: ’Den her har jeg svært ved at tro på’. Og på en eller anden måde slår det altid igennem. Du finder som regel en forklaring i tilbagemeldingssituationen, hvis ikke du da helt industrialiserer det, så det bare er et spørgsmål om at fortælle folk, hvad profilen siger, og proppe resultatet ned i halsen på dem”, bemærker Ivan Jensen.

”Folk fanger altid sig selv, når du beder dem om at sætte ord på profilen og beder dem om at komme med et eksempel. Så bliver de nødt til at sætte deres egne ord på, og så kommer diskrepansen.”

”Så det bekymrer mig ikke så meget”, konstaterer Ivan Jensen.

Ansøgerens forberedelse

Det bekymrer heller ikke Ivan Jensen, at ansøgeren med GAS kan se sin egen Selvevaluering før samtalen, og dermed har mulighed for at forberede et eventuelt ”forsvar”.

”Jeg har ikke noget besvær med at
(fortsættes på side 5)

(fortsat fra side 4)

høre, hvornår paraderne kommer op”, fortæller Ivan Jensen. ”På en eller anden måde synes jeg, at det er meget let at høre, når folk bliver defensive, når de bliver meget forklarende. Så det anser jeg ikke for at være noget problem.”

Ivan Jensen ser endog frem til, at det bliver muligt at lægge stillingens idealprofil ud på nettet, så ansøgeren efter at have udfyldt spørgeskemaet og Selvevalueringen, ved hjælp af sit særlige password kan bevæge sig videre til en side, der viser idealprofilen for den stilling, som han eller hun søger. Så kan ansøgeren se, hvor han eller hun adskiller sig fra idealprofilen, og man kan snakke om det som en del af tilbagemeldingen.

Ivan Jensen påpeger dog, at det er vigtigt, at forklare ansøgeren, at en idealprofil altid vil være en fiktion -

en urealistisk konstruktion. ”Jeg har endnu aldrig set en ansøger, som ikke på flere punkter adskilte sig fra en given idealprofil”, fortæller Ivan Jensen.

Tilbage melding via nettet

I første omgang kommer brugen af GAS ikke til at ændre på COWIs transportomkostninger i forbindelse med tilbagemeldinger. Men i løbet af ½ års tid vil GAS blive udvidet med en NetInterview-facilitet, så det bliver muligt at give tilbagemeldinger direkte via internettet.

Ivan Jensen bemærker, at det vil betyde endnu en stor omkostningsbesparelse for COWI. ”Hvis du ser på systemets besparelser, så bliver det nærmest astronomisk stort”, siger han, ”for hvis en af vores kolleger skal komme herover fra Jylland til en tilba-

gemelding, så tager det ca. 3 timer hver vej plus 1½ time her. Det koster altså systemet en hel arbejdsdag, plus lidt mere - nemlig vores indsats. Så i runde tal bliver det måske ti timer for en tilbagemelding.”

Ivan Jensen opfatter især NetInterview-faciliteten som en mulighed i forhold til eksisterende medarbejdere, for som han siger, ”ud fra en meget firkantet tidsmæssig betragtning, så bekymrer ansøgers tid os ikke helt så meget. Mens vi derimod er meget opmærksomme på vores egne medarbejders og vores egen tid.”

”Vi har fokuseret på de tidsmæssige gevinster, som vi kan opnå med GAS, og når de så ovenikøbet, som vi oplever det, bliver koblet sammen med en kvalitativ gevinst for alle parter - jamen så er det da oplagt”, konkluderer Ivan Jensen.

Hvad kan Garuda Applicant System bruges til?

Garuda Applicant System (GAS) er et nyt koncept fra Garuda, der vil gøre det muligt for brugere af Garudas Samtaleværktøjer at rekruttere og at diskutere personlig udvikling og personlige kompetencer uafhængig af geografisk afstand.

Garuda Applicant System besidder i øjeblikket en række faciliteter, der gør det muligt at udfylde Garudas personprofiler via Internettet.

Senere vil systemet blive udvidet med faciliteter, der vil give mulighed for, at man også kan gennemføre tilbagemeldingssamtalerne via Internettet, så man f.eks. kan tilbyde medarbejdere i andre lande PU-samtaler via Internettet.

Vi er i udviklingen af Garuda Applicant System meget opmærksomme på, at det hele skal leve op til de højeste etiske standarder og krav til validitet og sikkerhed.

Garudas værdigrundlag

Vi har i Garuda den klare overbevisning, at ethvert system, enhver test og enhver interaktion mellem to parter skal være med til at skabe balance mellem mennesker. Kun hvis vi skaber, eller stræber efter at skabe balance mellem mennesker, kan vi opnå de rette betingelser for udvikling og brug af individets kreativitet og ansvarlighed.

Vi ser Internettet som en mulighed for at skabe balance mellem mennesker, og igennem hele udviklingen af Garuda Applicant System har vi været opmærksomme på, at systemet og teknologien skal være til nytte for alle parter.

Med GAS har vi forsøgt at skabe et system, der giver alle parter mulighed for at forberede sig optimalt til den efterfølgende samtale.

Systemet giver blandt andet ansøgere og medarbejdere mulighed for at indhente information om udformnin-

gen af og teorien bag personprofilerne. Det er en del af den åbenhed og gensidige respekt, som vi ønsker, at der skal være omkring arbejdet med alle Garudas samtaleværktøjer.

GAS i dag

I første omgang lancerer vi Garuda Applicant System på dansk og engelsk. Systemet vil løbende blive udvidet med flere sprog, så det efterhånden vil blive muligt at tilbyde fremmedsprogede medarbejdere eller kandidater at udfylde profilen på deres eget modersmål (ligesom det i dag er muligt med papir-spørgeskemaerne på forskellige sprog).

Garuda Applicant System kan i øjeblikket anvendes på værktøjerne KompetenceProfilen og GarudaProfilen, men MedarbejderProfilen og FokusProfilen er også på vej.

(fortsættes på side 6)

(fortsat fra side 5)

Sådan fungerer GAS

Som licenskunde hos Garuda kan du vælge at få installeret softwareprogrammet til GAS. Så kan du selv oprette adgangskoder og passwords til medarbejdere eller ansøgere, som skal udfylde en personprofil. Og du kan modtage personprofilerne på dit eget Garuda Profilsoftware, så snart medarbejderne eller ansøgerne har udfyldt dem. Herefter kan du arbejde med

profilerne i dit Garuda Profilsoftware på vanlig vis.

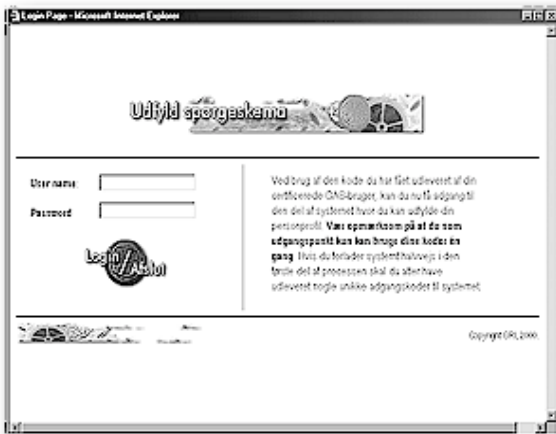
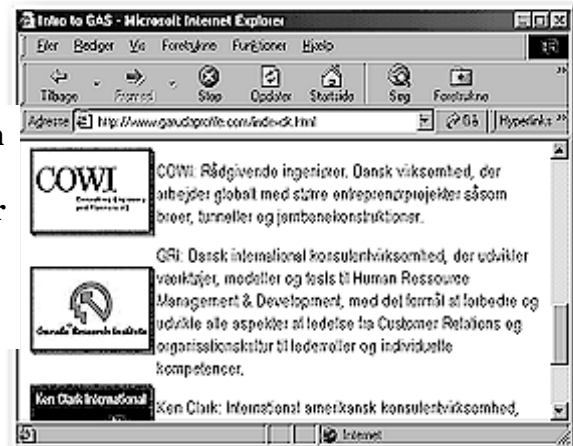
Hvis du vælger denne løsning får du også mulighed for at oprette dit eget domæne under Garuda Applicant System, hvor I kan præsentere jeres virksomhed og f.eks. informere ansøgere om jeres personalepolitik, rekrutterings- og udvælgelsesprocedurer m. m.. Når du sender adgangskode og password til en kandidat, kan du henvisse vedkommende til jeres domæne, og kandidaten vil herfra kunne bevæ-

ge sig videre til udfyldelse af personprofilen.

Hvis du ikke er licenskunde hos Garuda, eller hvis du ikke ønsker at få installeret softwareprogrammet til GAS, kan du benytte GAS i stykkøb. Så skal du bare henvende dig til Garuda hver enkelt gang (via e-mail) for at få udleveret adgangskoder og password. Så kan dine ansøgere eller medarbejdere benytte Garudas domæne, når de skal udfylde en personprofil.

Processen for en medarbejder eller ansøger, der skal udfylde en personprofil via GAS, ser sådan ud:

1. Medarbejderen eller ansøgeren modtager brugernavn og password, og går ind på Garudas eller jeres eget domæne på GAS



2. Medarbejderen eller ansøgeren kan her læse om GAS, om Garudas personprofiler og eventuelt om jeres virksomhed, før han/hun går videre til udfyldelse af profilen

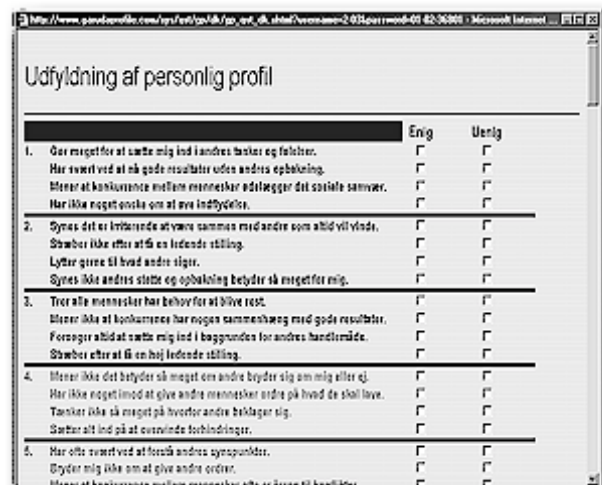


3. Når medarbejderen eller ansøgeren har logget sig på med brugernavn og password, kommer han/hun automatisk videre til en side, hvor den profil, der skal udfyldes, bliver introduceret (på det sprog, som I har aftalt). På denne side bliver der orienteret om profilens opbygning og om formålet med profilen.



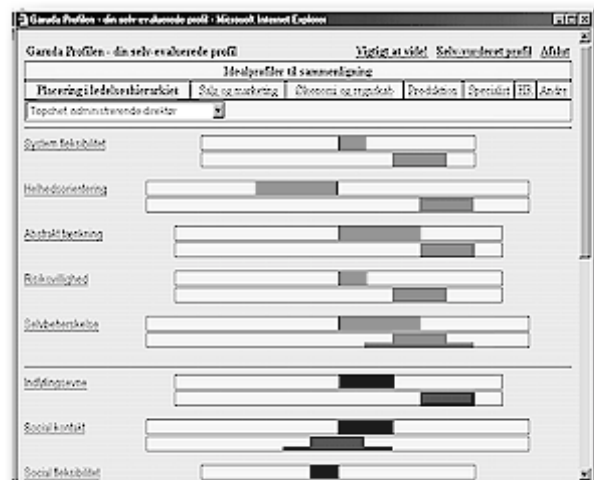
4. Derefter kan ansøgeren eller medarbejderen bevæge sig videre til en side, hvor der bliver instrueret i udfyldelse af profilen.

5. Herefter er ansøgeren eller medarbejderen parat til at gå i gang med at udfylde selve profilen.



6. Når profilen er udfyldt, har ansøgeren eller medarbejderen mulighed for at udfylde en Selvevaluering. I Selvevalueringen skal vedkommende selv vurdere, hvor han/hun befinder sig på hvert af de træk, som profilen måler på.

7. Garuda Applicant System giver desuden ansøgeren eller medarbejderen mulighed for at sammenligne sin egen Selvevaluering med en række standard idealprofiler fordelt på forskellige funktioner og ansvarsniveauer.



Præsentation af:

Garuda Applicant System og FokusProfilen

Finn Havaleschka, der har udviklet alle Garudas personprofiler, og som har været drivkraft bag udviklingen af det nye internetkoncept **Garuda Applicant System**, vil præsentere systemet og dets mange muligheder ved to gratis informationseftermiddage. Disse afholdes:

Tirsdag den 10. oktober, kl. 13-16,
på Gentofte Hotel

Torsdag den 12. oktober, kl. 13-16,
på Radisson SAS Scandinavia Hotel, Århus

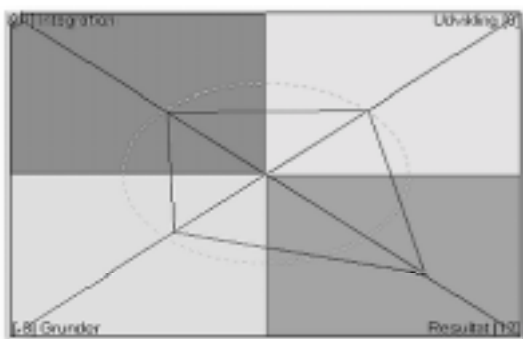
Desuden vil Finn Havaleschka på disse informationseftermiddage præsentere det nye værktøj **FokusProfilen**, der med et enkelt og let-tilgængeligt software gør det muligt at anvende personprofiler til mange flere processer i organisationen - f.eks. til teambuilding og coaching.

Har du lyst til at deltage i en af de to informationseftermiddage, så send Bestilling/Tilmelding sedlen til Garuda, eller ring til os på telefon 86 36 55 44.

FokusProfilen

FokusProfilen bygger på den teori, at der i enhver afdeling eller gruppe skal varetages 4 funktioner for at sikre enhedens overlevelse på længere sigt.

Det drejer sig om at varetage enhedens grundlæggende funktioner, at sikre optimal resultatskabelse, at integrere funktionerne i en har-



monisk og samarbejdende enhed, og at udvikle enheden i overensstemmelse med organisationens strategi.

FokusProfilen kortlægger, hvilke funktioner den enkelte fokuserer på.

FokusProfilen giver et konstruktivt oplæg til en samtale

omkring sammensætning af grupper, kompetenceudvikling o.s.v..

GarudaNyt
udgives 3 gange
årligt af:

Garuda AS
Rolsø Mark 10
8420 Knebel
Tlf.: 86 36 55 44
Fax: 86 36 55 58
garuda@garuda.dk
www.garuda.dk

Eftertryk er tilladt
med kildeangivelse

Garuda udvikler og sælger samtaleværktøjer, der kan bruges ved rekruttering, personaleudvikling, teambuilding, organisationsudvikling m.m..

Garuda er Skandinaviens største udbyder af egne samtaleværktøjer, og vi har værktøjer til alle opgaver indenfor udvælgelse og udvikling af mennesker, grupper og organisationer.

Garuda blev grundlagt i Danmark i 1982. Garuda har datterselskaber i Norge, Sverige, England, Frankrig, Luxembourg, Holland, Belgien og Kroatien.

Formålet med Garudas værktøjer er at skabe dialog om de egenskaber, der har betydning for arbejdslivet.



Garuda® AS
Ledelse & Udvikling

Indlæg til næste nummer af GarudaNyt bedes sendt til Garuda,
Att.: Lotte Christensen senest d. 15. december 2000