Garuda AS

Personprofiler, tests, digital rekruttering

og konsulenthjælp til udvælgelse, udvikling og fastholdelse



Indhold

3

Velkommen til Garuda

4

HR-værdikæden og Garuda – Fra tilgang til afgang

5

Samarbejde med Garuda – To veje at gå

5

Kurser

6

Garuda Universe
– Dit og vores digitale mødested

7

JobSpots
– Konkret værktøj til video-/jobannoncer og employer branding

8

GarudaRecruiter
– Digitalt rekrutterings-system fra Garuda

10

KompetenceProfilen
– Hvem er den rette kandidat til jobbet?

11

Garuda Logik
– Viden om hastighed og færdighed

12

Fokus-modellen
– Fire forskellige fokusområder

14

Konsulentydelser

15

Hjælpeværktøjer

Velkommen **til Garuda**

Velkommen til Garudas univers. Her i brochuren får du et overblik over vores forskellige produkter og ydelser. Du læser om, hvilket værdimæssigt fundament vi står på. Og så bliver du klogere på, hvordan vi kan arbejde sammen.

Brochuren er bygget op efter HR-værdikæden, som dækker processer i HR fra tilgang til afgang – fra rekruttering til outplacement.

Når du bladrer videre i brochuren, møder du først en gennemgang af HR-værdikæden. Så følger vores kurser i og produkter til rekruttering og udvælgelse. Herefter kommer personprofiler til udvikling og fastholdelse af medarbejdere. Slutteligt optræder vores konsulentydelser.

Kendetegnende for vores produkter og ydelser er, at du kan bruge dem på to forskellige måder. Enten kan du købe adgang til dem og bruge dem på egen hånd – selvfølgelig med al den kundesupport, du har behov for – eller du kan koble os på som konsulenter, der bistår med:

- Rekruttering
- Onboarding
- Fastholdelse
- Udvikling
- Outplacement

Hvem er Garuda?

Vi blev stiftet i 1982 og har siden da beskæftiget os indgående med HR funderet i et skandinavisk ledelsesperspektiv. For os er sætningen "At skabe balance mellem mennesker" afgørende. Det er den, vi som virksomhed hviler på. Og den, vi vurderer vores succes op imod.

Balancen mellem mennesker betyder for os, at vi bidrager til at skabe det rette match mellem medarbejder, specialist eller leder og arbejdsplads, kollegaer og opgaver. Det match kan vi være med til at sikre i rekrutteringer, i veltilrettelagte onboarding-forløb eller i løbende udviklingsindsatser.

Og hvis en medarbejder skal opsiges, bidrager vi også med at hjælpe vedkommende godt videre i karrieren.

Ingen rigtige svar

Trivsel, balance, match. Det er vigtige begreber for os. Vi er hverken på medarbejders eller arbejdsgivers side. Vores mål er at være med til at sørge for, at både medarbejder og arbejdsgiver er lykkelige for matchet – hvad enten det sker i forbindelse med rekruttering, udvikling eller forfremmelse. For at skabe dette match er åbenhed alfa og omega. Derfor er Garudas værktøjer (personprofiler, e-rekruttering og konsulentydelser) ikke bygget op omkring tests, men profiler. Profilerne giver ingen rigtige eller forkert svar, men danner rammen om en åben og ligeværdig dialog mellem respondent og tilbagemelder, som ikke domineres af tilbagemelderens større forståelse af termer og begreber.

I mødet med Garuda skal respondenten kvalificeres til at kunne indgå i en åben og fordomsfri, meningsfuld og konstruktiv dialog om hans eller hendes muligheder, styrker og svagheder i forhold til en given stilling eller karrierevej.

Faciliterer vi gennem vores personprofiler, rekrutteringssystem eller konsulentydelser denne dialog, så bidrager vi med at lave det gode match, og vi skaber balance mellem mennesker. Og så lykkes vi som arbejdsplads.

Kan du genkende dig i vores værdigrundlag? Skal du være med? Så læs videre i brochuren.

HR-værdikæden **og Garuda**

Hos Garuda inddeler vi vores produkter og konsulentydelser i en HR-værdikæde, der strækker sig fra rekruttering til outplacement. Fra tilgang til afgang.

Hvad enten du har brug for hjælp til at rekruttere, udvælge, onboarde, fastholde, udvikle eller afvikle, kan vi bidrage på to måder. Enten kan vi stille vores personprofiler til rådighed for dig, så du selv kan bruge dem i dine HR-processer, eller også kan du tilknytte os som konsulenter.

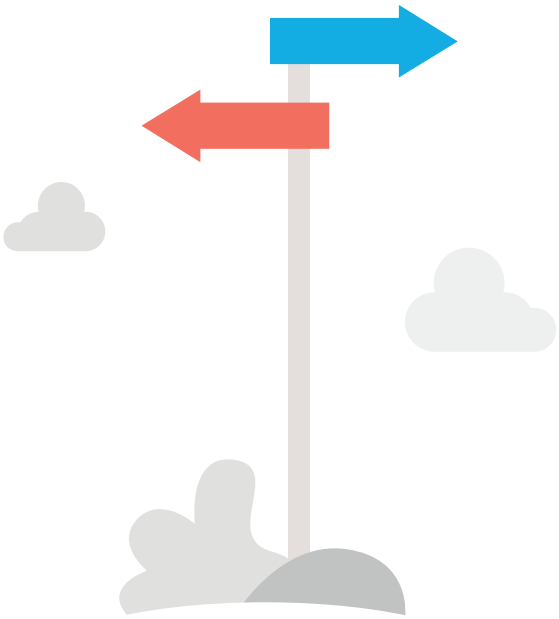
Du er altid velkommen til at kontakte os for at høre mere om, hvordan vi kan arbejde sammen. Eller for at få uddybet, hvad der ligger i HR-værdikædens forskellige faser, som du kan se på figuren nedenfor.

Faser	Rekruttering	Udvælgelse	Onboarding	Fastholdelse og udvikling	Outplacement
	Screening af ansøgere Jobopslag Employer branding	Jobsamtale Bedre match ml. kandidat og stilling	Personlighedsbaseret onboarding Bedre opstart Fastholdelse	Udviklingssamtaler Teamudvikling Lederudvikling Personlighedsbestemt ledelse	Karriererådgivning Kompetenceafklaring
Garuda-løsning	• JobSpots • GarudaRecruiter	• KompetenceProfilen • FokusProfilen • Garuda Logik	• KompetenceProfilen • FokusProfilen • Garuda Logik	• KompetenceProfilen • FokusProfilen • BasisProfilen • Garuda Logik • JobSpots	• KompetenceProfilen • FokusProfilen



Samarbejde med Garuda
– To veje at gå

Når du samarbejder med os, er der to veje, du kan gå. Den ene vej er, at du etablerer en samarbejdsaftale på vores ydelser på et årligt abonnement og selv inddrager dem i dine HR-processer. Den anden vej er, at du trækker på vores erfarne og kompetente konsulenter, der er superbrugere af vores ydelser og produkter. Disse to veje kan dog sagtens krydse hinanden, og vi står altid til rådighed for hjælp, support og sparring, hvad enten du vælger den ene eller den anden vej.



Kurser

Vi har seks forskellige typer af kurser, som du kan tilmelde dig. Vi inddeler kurserne i to overordnede kategorier. Den første kategori indeholder adgangsgivende kurser, som certificerer dig i at bruge vores personprofiler. Den anden kategori består af efteruddannende kurser, der styrker din brug i specifikke HR-processer.

Kurserne er:

KompetenceProfilen: Er vores største personprofil og en af de mest dybdegående på markedet. Inden du kan arbejde med KompetenceProfilen, skal du være certificeret bruger. Det bliver du på dette kursus.

Garuda Logik: Med et certificeringskursus i Garuda's IQ-test kan du anvende Garuda Logik enten for sig selv eller sammen med et af Garuda's profilværktøjer. Når du kombinerer en IQ-test med et profilværktøj, får du nyttig viden om kandidatens personlighed og den kognitive ydeevne. Kurset er online og varer 2-3 timer.

Fokus-modellen: Er adgangsgiver til at bruge FokusProfilen og BasisProfilen. På kurset lærer du om teorierne, som FokusProfilen og BasisProfilen bygger på, og du bliver trænet i, hvordan man tolker andres profiler – og giver tilbagemeldinger på baggrund af dem.

Kursus i rekrutteringsprocessen: Består af best practice-viden om, hvilke aspekter der bør indgå i rekrutteringsprocessen, lige fra behovet for en ny medarbejder opstår, til den nye medarbejder er kommet godt ombord i virksomheden. Desuden får du rig mulighed for at sparre med de andre deltagere om deres erfaringer fra rekrutteringsprocessen; hvad virker, og hvad fungerer mindre godt?

Kursus i teamprocessen: Indeholder best practice-viden om, hvordan du bedst opbygger teamprocesser på baggrund af indsigter fra personprofiler. Formålet er typisk at styrke samarbejdet og kommunikationen i teamet, hvilket er afgørende parametre for trivsel og stærkt performende medarbejdere.

Kursus i lederudvikling – train the trainer: Oplærer dig i at gennemføre målrettet ledelsesudvikling i din egen organisation på baggrund af indsigter fra personprofiler. Kurset fokuserer på læring i praksis snarere end teoretisk viden.

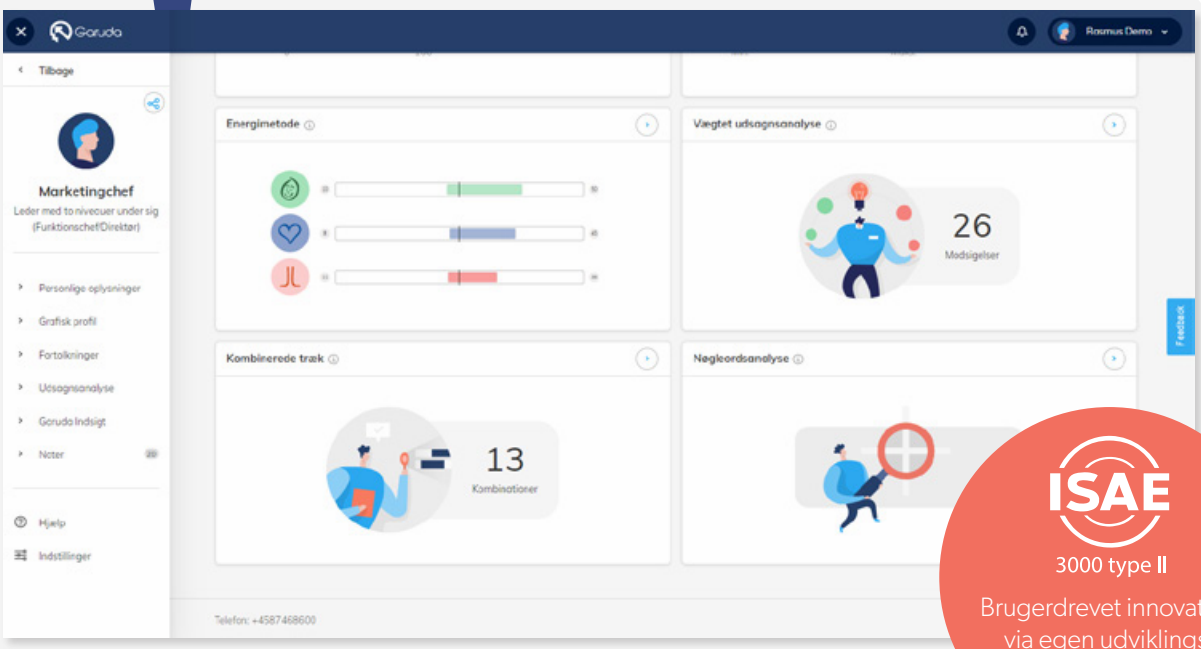
Garuda Universe
er dit og vores digitale mødested

Garuda Universe er dit og vores digitale mødested. Her har du adgang til alle dine stillinger, medarbejdere og diverse rapporter og analyseredskaber. Du kan sende profiler ud til respondenter, dele profilerne med kollegaer, analysere profilerne og forbere-de dine tilbagemeldinger. Du kan også sammenligne profiler og vurdere dem op imod gennemsnit for at undersøge, om du har mangler i dit team, eller om respondenten ligner dem, der normalt har succes i lignende stillinger.

Det hele sker i et intuitivt digitalt design, som gør det nemt og hurtigt at få det fulde udbytte af dine personprofiler.

Garuda Universe indeholder en række automatiseringer, som bl.a. bidrager til, at du kan håndtere dine persondata, og som giver dig notifikationer, når en eller flere medarbejdere er klar til at blive onboardet i din organisation. I Universe har du desuden direkte adgang til workshop-materiale, hjælpeværktøjer, webina-rer og andet læringsmateriale.

Et helt centralt område i opbygningen og designet af Garuda Universe er etikken. Der ligger altid menneskelige valg bag tek-nologi, og hvis vi skal forme en bedre, mere retfærdig, ansvarlig og etisk digital verden, er vi nødt til at forholde os kritisk og etisk til de designbeslutninger, som teknologi og digitalisering bygger på. Etikken er et kardinalpunkt for Garuda. Både i personprofiler og Garuda Universe. Det fører nemlig en særlig etisk fordring med sig, når man beder respondenter om at forholde sig åbent og ærligt til deres personlighed. De kan med rette forvente at få samme åbenhed tilbage – og det får både de og du med Garuda Universe.



ISAE 3000 type II

Brugerdrevet innovation via egen udviklings-afdeling i Danmark

JobSpots – Styrk jeres employer branding **med korte, klare videoer**

Med Garuda JobSpots kan du oprette korte og klare videoer, som spidsformulerer dine jobopslag og kommunikerer direkte til drømmekandidaterne. Videoerne er skræddersyede til sociale medier, hjemmesider og jobportaler.

De helt korte videoer varer typisk kun 30-45 sekunder. Længden og formatet gør dem skabt til at blive delt, så du når ud til en større målgruppe med dine jobopslag.

Videoerne i JobSpots engagerer og inddrager kandidaterne tidligt i jobsøgningen og besvarer med det samme de simple HV-spørgsmål, som modtageren sidder med:

- Hvilket job drejer det sig om?
- Hvem skal søge det?
- Hvor søger jeg?
- Og hvornår vil I have ansøgningen?

AI gør det endnu nemmere

Du kan vælge at bruge AI til at producere dine JobSpots-videoer. Med udgangspunkt i stillingsopslaget kan JobSpots automatisk komme med forslag til forskellige videoer, som formidler jobindholdet klart og engagerende. Det gør processen endnu hurtigere - uden at gå på kompromis med kvalitet eller relevans.

Kræver ingen tekniske forudsætninger

Selvom videoerne i Garuda JobSpots fremstår indbydende og professionelle, kræver de ingen tekniske forudsætninger at producere. Alle kan med andre ord være med.

I stedet for at hyre en fotograf, som skal filme, redigere og rette for at skabe en film, du kan bruge i én sammenhæng, har du JobSpots videoen klar inden for få min. Og med få rettelser kan videoen også bruges i næste rekruttering.

JobSpots er altså forbeholdt de fleste, og processen fra tanke til resultat kan dårligt være kortere.

Styrker jeres employer branding

Formatet, formålet og det flotte visuelle layout, som du får med JobSpots, øger kendskabet til din organisation. Det skaber omtale og indvirker på din employer branding-indsats.

Når du hører om employer branding, er det sikkert primært de amerikanske mastodonter som Google, Apple og Coca Cola, der fungerer som cases. På den måde bliver employer branding tit et fjernt felt at beskæftige sig med. Men med Garuda JobSpots bliver det nemt – og ikke mindst håndgribeligt – at komme i gang med employer branding. Lige med det samme.

Med JobSpots taler du direkte til kandidaterne. Minivideoerne fanger og fastholder opmærksomheden. Og det indbydende design sikrer en ensretning på tværs af dine kommunikationskanaler. JobSpots giver dig også en unik mulighed for at fremhæve jubilæer og andre employer branding aktiviteter.

Her finder vi en af nøglerne til at lykkes med employer branding. Dens succes afhænger nemlig af konsistens på tværs af kanaler og kontinuitet over tid. Det sørger JobSpots for. Derudover kræver employer branding en vis koordinering mellem HR, marketing og ledelse. Men efter ledelsens og marketings første accept af JobSpots, er der ikke behov for at inddrage dem mere. Produktet er på plads.

Videoer får **tre gange mere** engagement end almindelige tekstopslag

Videoer oplever **fem gange** så mange kommentarer som andre typer opslag



Der er **20 gange større** sandsynlighed for, at brugere deler opslag med videoer

*Tallene stammer fra LinkedIn's egne statistiske undersøgelser.

GarudaRecruiter
– Digitalt rekrutteringssystem fra Garuda

GarudaRecruiter er et digitalt rekrutteringssystem, der løfter kvaliteten i rekrutteringsprocessen ved at optimere den måde, du modtager, administrerer og rangerer jobansøgninger på. Hele grundtanken bag GarudaRecruiter er, at du skal kunne køre, strømline og kvalificere hele rekrutteringsprocessen fra ét system. Mulighederne for integrationer med andre systemer er efterhånden blevet så mange, at vi har oprettet en ny oversigtsside, som hedder Integrationer. Her kan I fx vælge at integrere med Jobnet, Garudas øvrige profilværktøjer eller med udvalgte HR-systemer.

Det fungerer på den måde, at når du slår en stilling op gennem GarudaRecruiter, lægger du ud med at fastsætte en idealprofil for den nye medarbejder, du leder efter. Idealprofilen forholder sig til både medarbejderens personlighed og faglige kompetencer. Det er en fordel, fordi medarbejdere ofte bliver hyret på faglighed og fyret på personlighed. Her screener du for begge dele.

Herefter begynder du at modtage ansøgninger. I JobMatchProfile har du en oversigt over alle kandidater og deres dokumenter. Kandidaterne kan du rangere efter den idealprofil, du opsætter, der dækker erfaring, personprofil og kompetencer. I oversigten kan du også skrive kommentarer om kandidaterne og rangordne dem. Desuden kan du altid se, hvor langt de forskellige kandidater er i rekrutteringsprocessen. På den måde slipper du for at koordinere og kommunikere gennem fællesmails, Excel-ark og Word-dokumenter med resten af ansættelsesudvalget.

Når du har fundet din nye medarbejder, kan du afsende kollektive afslag gennem GarudaRecruiter. Var der interessante ansøgninger iblandt, kan du gemme dem i din jobbank, så du måske ikke behøver at slå næste stilling op.

5 Fem fordele ved **GarudaRecruiter**



IDEALPROFILEN: Du kan vurdere alle kandidater op imod en idealprofil, som du selv opstiller. På den måde sikrer du, at profilen på de kandidater, du indkalder til samtale, stemmer overens med jobkravene. Det hæver relevansen af jobsamtalerne – og interviewkvaliteten. Du har også mulighed for at bede kandidaterne om at besvare interviewspørgsmål på video, inden du inviterer til samtale.

HOLD OVERBLIKKET: I GarudaRecruiter kan du rangere kandidaterne i forhold til, hvor godt de stemmer overens med idealprofilen – både faglige og personligt – så du kan nøjes med at læse de mest relevante igennem. Desuden kan ansættelsesudvalget kommentere og vurdere alle kandidater. De andre ansvarlige i rekrutteringsprocessen kan læse og besvare disse kommentarer i et lukket forum. Brug også vores statistikmodul til at evaluere på, hvor godt kandidaterne procentuelt placerede sig i forhold til idealprofilen. Fik du skabt en rød tråd mellem jobopslag, idealprofil og kandidaterne, der søgte jobbet?

JOBBANK: Du kan beholde opfordrede ansøgninger i jeres private jobbank i mellem fire og 24 måneder, alt efter hvilket samtykke kandidaten giver. Uopfordrede ansøgninger skal kandidaten tage stilling til hver sjette måned. Hvem ved, måske behøver du ikke at slå næste job op, fordi drømmekandidaten allerede befinder sig i jobbanken?

GDPR: Kandidaternes ansøgninger, CV'er og personlige oplysninger skal opbevares og slettes efter bestemte regler. Vi garanterer, at du lever op til EU's persondataforordning uden at skulle gøre noget.

SPARER TID: Hele grundtanken bag GarudaRecruiter er, at du skal kunne køre, strømline og kvalificere hele rekrutteringsprocessen fra ét system. Denne strømlinede, centraliserede proces sparer dig tid på administration. Både når du håndterer opfordrede og uopfordrede ansøgninger.

KompetenceProfilen
- Hvem er den rette kandidat til jobbet?

Med sine 320 udsagn fordelt på 16 personlighedstræk er KompetenceProfilen en af markedets mest omfattende personprofiler. Du kan bruge den til rekruttering, onboarding og udvikling af medarbejdere samt ledere.

KompetenceProfilen gør dig i stand til at stille målrettede og kvalificerede spørgsmål. Og ud fra dem at have en åben og ligeværdig dialog om styrker, skyggesider og udviklingsmuligheder i forhold til en given stilling.

I en rekrutteringssituation hjælper dialogen med at afdække, hvem der er den rette kandidat til jobbet, og hvor du skal understøtte kandidaten gennem onboardingperioden.

Bruger du KompetenceProfilen til medarbejderudvikling, hjælper den med at belyse de aspekter af medarbejderens eller lederens personlighed, som hun skal udvikle for at kunne løse de opgaver og udfordringer, hun kommer til at møde i sit job.

8, 12 eller 16 personlighedstræk
Selvom KompetenceProfilen er vores mest dybdegående værktøj, er den også fleksibel. Du vælger således selv, om du vil afdække 8, 12 eller 16 personlighedstræk – alt efter dit behov.

Desuden har KompetenceProfilen en række tillægsmoduler, der bidrager med hver deres kvaliteter. Vælg blandt andet JobProfilen, som undersøger, hvilke krav jobbet stiller, eller onboarding-modulet, som bidrager med anbefalinger til, hvordan den nye medarbejder kommer bedst muligt ombord.

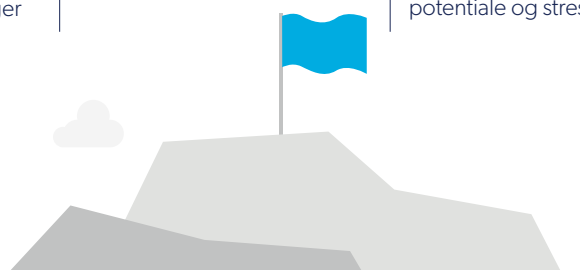
KompetenceProfilen bliver brugt på tværs af brancher og funktioner. Flere hundredtusinder har gennem årene udfyldt personprofilen, så den indeholder et gigantisk statistisk grundlag, du kan bruge til sammenligninger i rekrutterings- og udviklingssituationer.



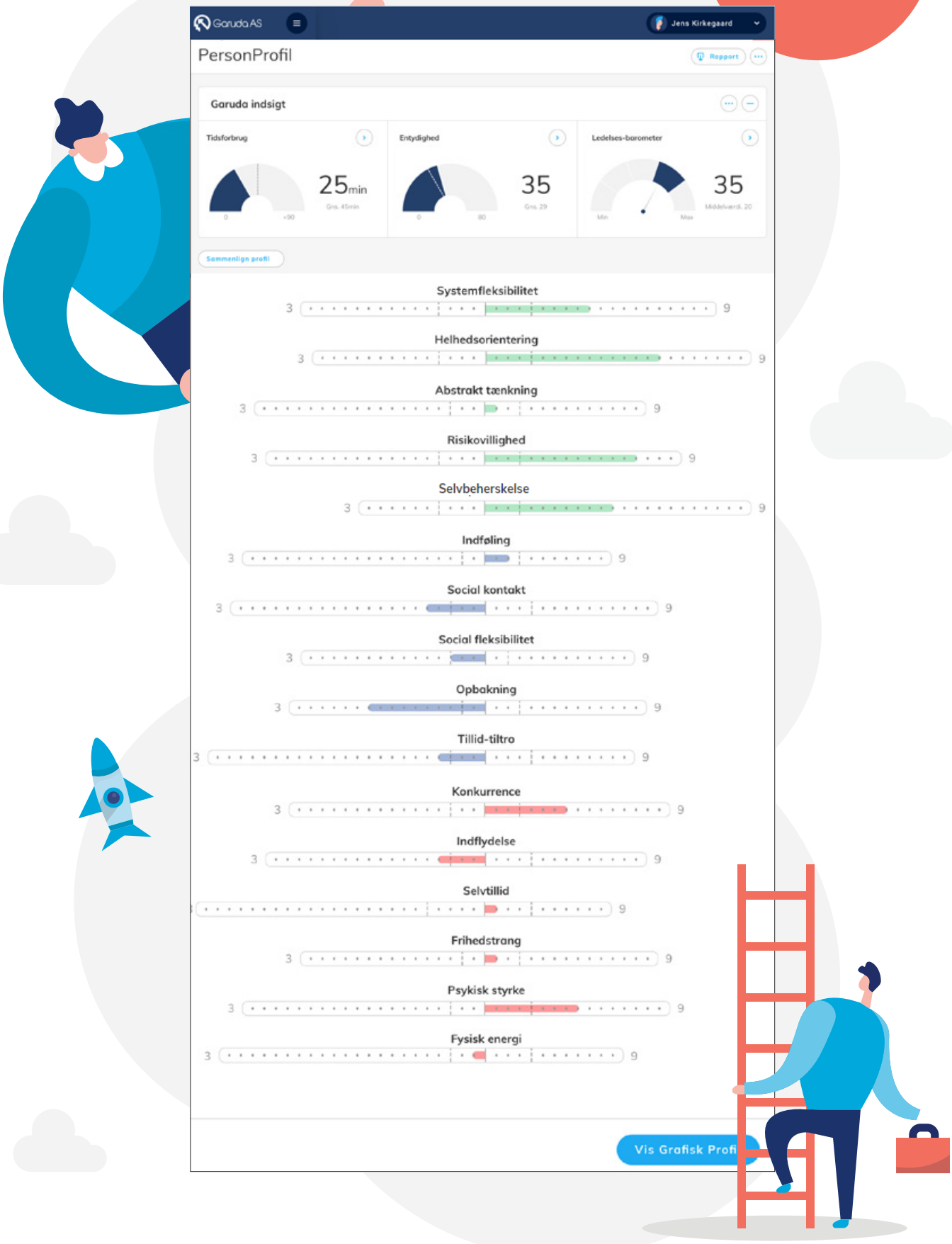
Kort om Kompetence-Profilen

- Oversat til mere end 20 sprog
- Fuldstændig åbenhed om alle udsagn
- Vægtet profil – udsagn får vægt, alt efter hvor mange der svarer på dem
- Logiske og ulogiske modsigelser
- Gennemskue, om kandidaten forsøger at fremstå som en anden
- Fuld gennemsigtighed om, hvordan du kommer frem til profilen

PersonProfil Afdækker personens oplevelse af egen adfærd	**JobProfil** Hvilke krav stiller jobbet? Og er der overensstemmelse mellem JobProfil og PersonProfil?	**SpejlProfil** Hvad er andres oplevelse af personen?	**ReferenceProfil** Kvalificerer din referencetagning ved at sammenligne personprofil m. referencepersons opfattelse af kandidat
Onboarding-modul Onboarding-anbefalinger til medarbejder og medarbejderens leder + til leder og leders leder	**Statistikmodul** Brug statistik strategisk til at træffe datadrevne beslutninger, fx til kvalificerende sammenligninger i rekrutteringer og udviklingsforløb	**LederProfil** Specifikke tekster til potentielle ledere	**Indikatorer for stress-sensibilitet og ledertalent** Træk på data om ledere og stressramte til at vurdere lederpotentiale og stressindikatorer



Screenshot af KompetenceProfil med 16 træk



Garuda Logik
– Viden om hastighed og færdighed

I en rekrutteringssituation, hvor det handler om at sikre det optimale match mellem kandidat og opgaver, vil man naturligvis helst ansætte den, der kan skabe de bedste resultater på kort og langt sigt.

Garuda Logik giver dig indblik i denne vigtige viden ved at undersøge, hvor hurtigt og præcist kandidaten kan lære og løse nye opgaver uden forhåndsviden. Desuden indikerer Garuda Logik, hvor omfattende kandidatens indlæringsevne og udviklingskompetence er.

Garuda Logik måler på evnen til at tænke logisk og løse nye problemer uafhængigt af tidligere tilegnet viden. Det sker gennem følgende tre deltest:

Verbale opgaver
Evnen til at forstå kompleks verbal og skriftlig information.

Abstrakte opgaver
Evnen til at identificere mønstre, relationer og tendenser i organisatoriske data samt problemstillinger

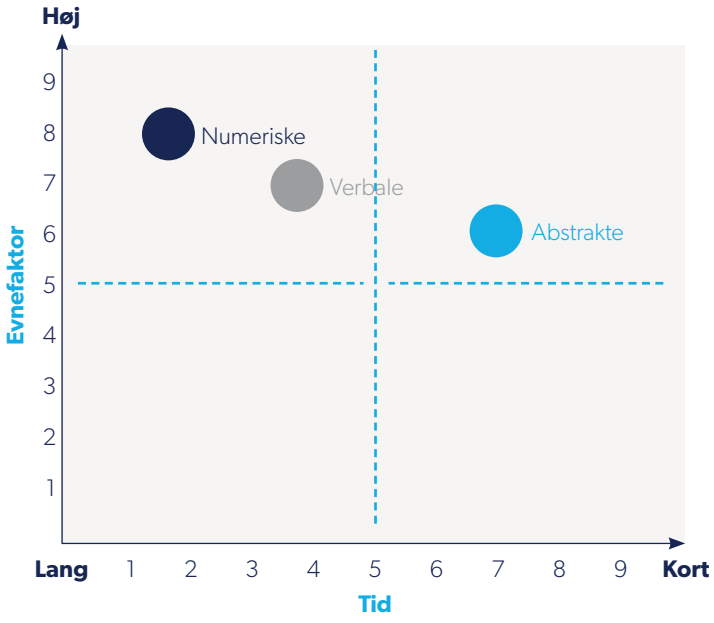
Numeriske opgaver
Evnen til at indsamle, fortolke, analysere og præsentere numeriske data.

Fælles for de tre deltests er, at de vurderer evnen til at skabe overblik og finde sammenhænge, tænke logisk og løse nye problemer inden for både akademiske og erhvervsmæssige sammenhænge.

Du kan bruge Garuda Logik for sig selv eller kombineret med en personprofil. Fordelen ved at kombinere Logik med en personprofil er dels, at du hæver den prædiktive validitet, dels at du finder ud af, i hvilket omfang personligheden understøtter de faktiske evner. To eksempler er:

- Når personprofilen viser høj risikovillighed, træffer kandidaten hurtige beslutninger, måske baseret på intuition. Viser Garuda Logik samtidig lav færdighed, kan det indikere, at kvaliteten af de beslutninger, kandidaten træffer, er utilstrækkelig.
- Når personprofilen viser høj abstrakt tænkning, kan Garuda Logik fortælle, om kandidaten rent faktisk besidder analytisk sans og kan vurdere information på det ønskede niveau.

Garuda Logik egner sig til både nyansættelser, ved interne rekrutteringer og i talent- samt lederudvikling.



Fakta om Garuda Logik

Type: Kognitiv test
Antal opgaver: 30
Tid: Begrænset til 20 min.
Kategorier: Verbal, abstrakt og numerisk
Sprog: Dansk, svensk, norsk, engelsk, fransk, hollandsk, italiensk, polsk, spansk, tjekkisk og tysk
Kvalitetssikring: Løbende validering

Fokus-modellen
– Fire forskellige fokusområder

Fokus-modellen har som udgangspunkt, at alle afdelinger skal have medarbejdere, der tilsammen repræsenterer fire forskellige fokusområder for at fungere optimalt. Fokusområderne er Integrator-, Udvikler-, Grunder- og Resultatfokus.

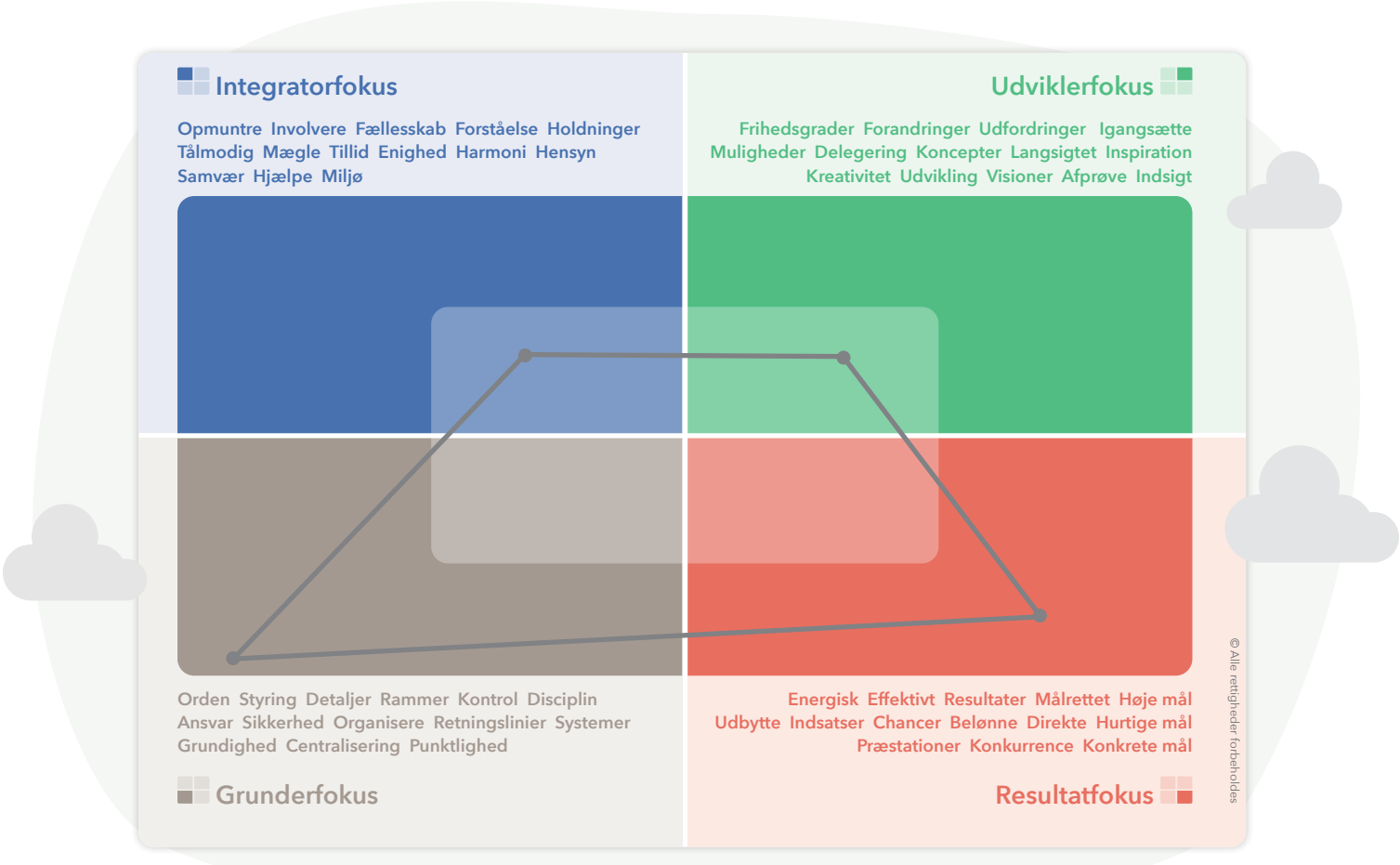
Ingen medarbejdere kan dog fokusere på dem alle fire på én gang. I stedet har vi hver vores styrker, som vi helst bruger i arbejdet og i samarbejdet med andre. Typisk har du et eller to fokusområder – med dertilhørende styrker – der dominerer, mens de andre træder i baggrunden.

Derfor er det vigtigt at vide, hvilke styrker hver enkelt medarbejder i afdelingen eller teamet besidder – og hvilke svagheder de eventuelt har – for at kunne få mest muligt ud af samarbejdet. Det kan fx være i ledergruppen, blandt sælgerne, hos HR-afdelingen eller på tværs af faggrupper.

Med Fokus-modellen får du som leder eller medarbejder et letforståeligt værktøj til at identificere, hvilke fokusområder du og dine kollegaer mest naturligt hælder til. Hvert fokusområde indeholder en række karakteristika, som går på adfærd, kommunikation, motivation og tilgang til opgaverne.

Denne viden kan bidrage til at sammensætte succesfulde teams og til at skabe et fælles sprog, der gør det nemmere at tale om styrker og svagheder, hvilket kan forbedre samarbejdet og selvindsigten hos både teamet og den enkelte.

Både FokusProfilen og BasisProfilen er bygget op omkring Fokus-modellen og kan bruges på tværs af HR-processer, hvor det fælles sprog gør det nemmere at snakke om styrker, udfordringer og udviklingsmuligheder.



FokusProfilen

- Skab større selvindsigt, trivsel og succes i jobbet

Med FokusProfilen kan du afdække, hvad en medarbejder eller leder foretrækker at fokusere på, og hvilke typer opgaver hun trives bedst med. Det giver afsættet for en kvalificeret og konstruktiv dialog om ansvar, motivation, udfordringer og udvikling – hvad enten du så skal rekruttere eller udvikle. Målet er at skabe større selvindsigt, trivsel og succes i jobbet.

FokusProfilens opbygning omkring de fire fokusområder Grunder-, Resultat-, Udvikler- og Integratorfokus gør den nem at forstå, let at overskue og god at videreformidle. Til gavn for både respondent og tilbagemelder.

Profilen egner sig til både 1:1-samtaler og teamprocesser. HR og ledelsen får nemlig dels bedre overblik over, om medarbejderen sidder med de rigtige typer opgaver og koncentrerer sig om de områder, som både hun og virksomheden får mest ud af. Dels får de indsigt i, om teamet er skruet korrekt sammen, eller om det eksempelvis fokuserer for meget på at gå i detaljer og for lidt på at skabe resultater.

FokusProfilen består af modulerne PersonProfil, SpejlProfil, JobProfil, DømmejobProfil og GruppeProfil. De giver dig forskellige muligheder, alt efter hvilken HR-proces du inddrager profilen i. Du kan bruge modulerne enkeltvis eller kombinere dem.

FokusProfilen

Målgruppe: Medarbejdere og ledere på alle niveauer
Udfyldelse: 10-15 min.
Tilbagemelding: 20 min.
Udsagn: 64

Brug FokusProfilen til

- ✓ Udviklingssamtaler
- ✓ Teamudvikling
- ✓ Konflikthåndtering
- ✓ Kompetenceafklaring
- ✓ Fastholdelse
- ✓ Outplacement
- ✓ Karriererådgivning



BasisProfilen

- Hvilke typer opgaver foretrækker medarbejderen?

BasisProfilen er en typeindikator. Den giver et situationsbestemt billede af, hvor medarbejderen lægger sin energi og sit fokus i øjeblikket. BasisProfilen kan med andre ord ændre sig over tid – også ganske meget – men stadig have en fast kerne, der centrerer sig om personligheden. Profilen fortæller altså både noget om medarbejderens fokus og hendes præferencer.

En af de store fordele ved BasisProfilen er, at den er nem at forstå. Den er lettilgængelig, hurtig at gå til og er skrevet i et hverdagsdansk sprog uden fremmedord eller negationer. I BasisProfilen forholder medarbejderen sig til, hvordan hun ser sig selv – ud fra, hvad hun er mest eller mindst.

Profilen egner sig til udvikling af elever, medarbejdere og teams. Desuden kan den hjælpe med at sammensætte arbejdsgrupper, så de indeholder de fornødne fokusområder, der supplerer hinanden og matcher med de krav, som opgaverne stiller.

BasisProfilen kan med fordel bruges af produktionsskoler, studerende samt service- og projektmedarbejdere. Fx til at sammensætte studie- eller arbejdsgrupper.

Profilen består af modulerne PersonProfil, GruppeProfil og Egospejl, som du kan bruge til at kvalificere HR-processer.

BasisProfilen

Målgruppe: Studerende, assistenter, service- samt projektmedarbejdere
Udfyldelse: 5-10 min.
Tilbagemelding: 15 min.
Udsagn: 56

Brug BasisProfilen til

- ✓ Sammensætning af teams
- ✓ Kompetenceafklaring
- ✓ Karriererådgivning

Konsulentydelser



Second Opinion

Med en Second Opinion får du hjælp til at ansætte de dygtigste medarbejdere, hvis personlighed og kompetencer stemmer overens med både stillingens indhold og holdet af kollegaer.

En Second Opinion er et ekstra sæt øjne fra en af vores erfarne konsulenter, der dels giver tilbagemeldinger til kandidaterne på deres personprofiler, dels rådgiver dig om de forskellige kandidaters styrker og svagheder i forhold til stillingen.

Målet er, at du bliver bedst muligt klædt på til at træffe det rette valg, som kommer både dig og kandidaterne til gode.



Teamproces

Når vi faciliterer teamprocesser, målretter vi dem altid efter dit behov. Men målet er ofte at styrke samarbejdet og kommunikationen i teamet, afdelingen eller virksomheden.

Det sker ved, at deltagerne gennem øvelser på dagen og efterfølgende opfølgning får større indsigt i sig selv og hinanden, herunder hvordan de foretrækker at kommunikere, hvad der motiverer dem, og hvornår de trives i deres job.

Denne vigtige viden – og de skræddersyede øvelser, teamprocessen indeholder – fører til et bedre samarbejde i teamet.

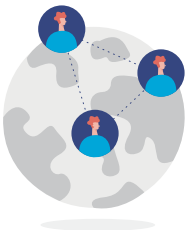


Individuel ledelsesudvikling

Vores individuelle ledelsesudvikling henvender sig til dig, der savner et hands on-forløb, hvor ledelsesteori er blevet oversat til praksis og overført direkte til noget, der udvikler dig i dit arbejde.

Forløbet består typisk af otte sessioner og tager udgangspunkt i KompetenceProfilen. Til sessionerne deltager du sammen med en af vores erfarne konsulenter. Undervejs inddrager vi også din leder – hvis du har en.

Målet med forløbet er todelt. Dels at du bliver mere bevidst om, hvilke områder du med fordel kan udvikle dig indenfor. Dels at understøtte dig i denne udvikling. Alle udviklingsforløb tager udgangspunkt i en praktisk problemstilling og vores tilgang om Personlighedsbestemt ledelse.



Outplacement

Vi tilbyder individuelle outplacement-forløb, som vi tilpasser efter de enkelte opsagte medarbejderes behov. Med udgangspunkt i vores dybdegående personprofiler dvæler vi ved deres styrker, udviklingsmuligheder og ønsker for fremtiden.

Efterfølgende mobiliserer vi styrkerne i deres jobsøgning, så de træder frem. I ansøgning, CV og samtale. Men også i selve afklaringsarbejdet med, hvad de gerne vil arbejde med på sigt, hvor de naturligt finder sig til rette, hvordan de udnytter deres potentiale, samt hvem de bedst samarbejder med.

Hjælpeværktøjer

Vi har udviklet en række hjælpeværktøjer, som kan understøtte dig i dit arbejde med vores personprofiler.
Her kan du se et udsnit af de mest populære.



Videndeling
Besøg vores hjemmeside, hvor vi på bloggen PROFIL deler ud af den seneste viden inden for HR og ledelse. Du kan også følge os på LinkedIn og tilmelde dig vores nyhedsbrev.

Best Practice
Garuda Best Practice giver dig inspiration til, hvordan du bruger vores personprofiler. Best Practice er et katalog, som skal styrke dit arbejde med rekruttering og udvikling af medarbejdere, ledere og teams.

Se aktuelle hjælpeværktøjer
Vil du bestille eller høre mere om hjælpeværktøjerne, der kan styrke din brug af profilerne, er du meget velkommen til at kontakte os eller besøge vores hjemmeside.

Interviewguide
Guiden består af 200 interviewspørgsmål, som går på de 16 personlighedstræk, der indgår i KompetenceProfilen.

Spørgsmålene hjælper dig med at kortlægge et specifikt personlighedstræk – med de egenskaber, der følger med.

FokusKort
Med et sæt FokusKort kan du sætte Fokus-modellen i spil – bogstaveligt talt. Brug kortene til øvelser i dine teamprocesser som en måde til at gøre medarbejder- eller ledergruppen klogere på sig selv og hinanden.

Plakater
Plakaterne viser Integrator-, Udvikler-, Grunder- og Resultatfokus i tre forskellige situationer – i lykkehjørnet, under pres og i udførelsen af udfordringer.



Webinarer
Vi afholder løbende webinarer med emner inden for HR-området, hvor vi deler ud af vores faglige viden. Et udsnit af emner er: Inspiration til den gode teamproces, Rekrutteringsprocessen fra A-Å, Rammende jobannoncer og Onboarding af nyansatte.

Garuda har siden 1982 udviklet personprofiler og fintunet konsulentydelser, som kvalificerer HR-processer på et solidt videnskabeligt grundlag og på baggrund af et værdisæt om at skabe balance mellem mennesker.

Du er altid meget velkommen til at kontakte os. Vi hjælper dig med at afdække, hvilke af vores personprofiler der passer bedst til dine behov, og vi står klar med support og sparring på, hvordan du får mest ud af personprofilerne i dit HR-arbejde.

Garuda AS

Voldbjergvej 14, 2. sal
8240 Risskov
Danmark

+45 87 46 86 00
garuda@garuda.dk
www.garuda.dk