

Garudas profilverktyg

för värdeskapande HR-processer

Garuda AB

Garuda
– täcker hela HR-värdekedjan

Arbetar du med HR-processer så har du säkert någon gång känt att det skulle underlättat om du haft tillgång till konkreta verktyg vid individ- och grupputveckling eller t.ex. när du rekryterar.

Garudas profilverktyg täcker hela HR-värdekedjan – från att rekrytera och introducera till att utveckla och behålla medarbetare. Det gör att du kan uppnå större effektivitet och bättre kvalitet i dina processer – och dessutom få en röd tråd genom hela värdekedjan.

Faser				
Attrahera och administrera	Rekrytera	Introducera	Behålla och utveckla	Avveckla
Employer branding Urvalsadministration Spontanansökningar Screening	Behovskravanalys Kartläggning av personlighetsdrag Kompletterande olikhet Second opinion	Självinsikt Teamkännedom Behovsanpassning	Teamutveckling Ledarutveckling Utvecklingssamtal Konflikthantering Karriärplanering	Karriärrådgivning Kompetens-inventering
GarudaRecruiter	KompetensProfilen FokusProfilen Garuda Logik	KompetensProfilen FokusProfilen BasProfilen Garuda Logik	KompetensProfilen FokusProfilen BasProfilen Garuda Logik	KompetensProfilen FokusProfilen

Profilverktyg för rekrytering och utveckling

Garudas profilverktyg omfattar både logiktest och olika sorters personprofiler som är utvecklade för att ge dig en helhetsbild av såväl individ, grupp som organisation.

Syftet med Garudas profilverktyg är:

- Att synliggöra de individuella faktorer som är viktiga för framgång i arbetet
- Att skapa dialog kring hur olika kompetenser bäst tillvaratas i arbetet
- Att bidra till en öppen och likvärdig dialog
- Att skapa arbetstillfredsställelse och mervärde för både medarbetare och verksamhet

Profilverktygen varierar i komplexitet och har olika funktion och syfte. Du kan bland annat använda dem i följande processer:

- Behovs- och kravprofilsarbete
- Kartläggning av personlighetsdrag
- Utveckling av medarbetare och ledare
- Sammansättning och utveckling av team
- Skapa motivation, trivsel och arbetsglädje

Garuda har profilverktyg för ledare och medarbetare inom alla organisatoriska nivåer.

- Vilken profil söker vi?
- Vad motiverar personen?
- Varför fungerar inte gruppen?
- Hur får jag ledaren att nyttja sin fulla potential?



Få ett gemensamt språk

Garudas profilverktyg är öppna och transparanta och utgör ett utmärkt underlag för dialog. Resultatet i en profil följs alltid upp med ett återkopplingssamtal – dels för att få resultatet verifierat av respondenten men också för att båda parter ska få så mycket ut av processen som möjligt. Det är i samtal och dialog som gemensam förståelse kan skapas.

Mervärde med hjälpverktyg och koncept

När du arbetar med Garudas profilverktyg får du tillgång till en rad hjälpmedel som du kan använda för att komplettera, utveckla och variera dina HR-processer. Materialet kan användas i en lång rad sammanhang såsom t.ex. rekrytering, personlig utveckling och teamprocesser.

Exempel på hjälpmedel:

- Fokuskort
- Affischer
- Kompetensmodellskortlek
- Intervjuguide
- Powerpoint-mall
- Workshops

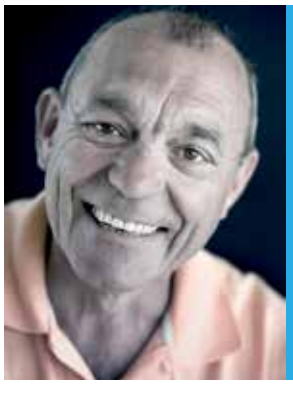
Garuda anordnar även möten och nätverksträffar för profilanvändare där vi diskuterar produktnyheter och delar erfarenheter, koncept och workshops med varandra.



Exempel på ett Garuda-hjälpverktyg

Garudas Fokus-kort består av 5 uppsättningar med 40 kort. (totalt 200 kort). Korten öppnar upp för att på ett lättsamt sätt skapa aktiv medverkan och inspirera till ökad självinsikt och bättre teamkännedom.

Ett solitt teoretiskt fundament



Finn Havaleschka, cand. scient. pol., grundade Garuda 1982 i Danmark.

Den fortsatta utvecklingen av Garudas profilverktyg sker i Garuda Research Institute.

Forskningen kring personlighetsdrag, har rötter ända tillbaka till Platon och hans läromästare Sokrates i antikens Grekland. Under senare tid har olika dragteoretiker - som t.ex. Catell, Norman, Peabody, Goldberg Eyseneck och Murray – arbetat systematiskt med att identifiera grundläggande drag i människans personlighet. Det är utifrån denna teoretiska bas som Garudas profilverktyg utvecklats.

Syftet med utvecklingen av Garudas profilverktyg har från start varit att mäta de parametrar i personligheten som är relevanta för framgång i arbete, och därför enbart tänkta i just arbetslivsrelaterade sammanhang. Det handlar dessutom om samtalsverktyg, som kan användas som underlag i samband med rekryteringsprocesser eller individ- och teamutveckling, på alla nivåer i en organisation.

Inom en del områden har vi på Garuda valt en konstruktion och metodik som skiljer sig från andra dragteoretikers synsätt. Det handlar om frågan huruvida personlighetstest ska vara uppbyggda utifrån enkla formuleringar och svarsmöjligheter eller inte. Garuda har valt att medvetet bygga in en komplexitet i utformningen av frågeformulären med en varians i påståendeanalys och med poängsättning efter vikt.

Detta för att på ett tillförlitligt sätt kunna mäta styrkan i personlighetsdragen. Och just detta, ger också Garudas profilverktyg en styrkefördel.

Personprofilerna ska användas så att de utgör underlag för ett samtal – en öppen dialog mellan parterna som inte domineras av den certifierade användarens större förståelse för profilens begrepp och termer.

Respondenten har under återkopplingssamtalet möjlighet att ta del av resultatet och vad som ligger till grund för utfallet i profilen. På så sätt skapas förutsättningar för en öppen och konstruktiv dialog kring dennes styrkor och utmaningar relaterat till aktuell tjänst eller i förhållande till de utvecklingsområden som samtalet syftar till att beröra.

Frågan om i vilken grad personligheten är statisk eller påverkbar, har alltid intresserat människor. Är våra personlighetsdrag en konsekvens av genetiskt/biologiska faktorer och/eller sociala faktorer? Arv eller miljö? Garudas ståndpunkt är att alla människor har potential att utvecklas – även när det gäller personlighetsdrag. Alla kan lära sig att optimera fördelarna med ett specifikt personlighetsdrag och minimera eventuella negativa konsekvenser. Det ändrar inte hela personligheten, men det förändrar beteendet i den givna situationen.

När vi på Garuda talar om att skapa balans mellan människor så är det baserat på just detta sätt att förmedla testresultaten på.

Det solida teoretiska fundamentet och en värdegrund med utgångspunkt i transparens och jämlikhet, gör Garudas profilverktyg till värdeskapande redskap för HR-processer i många olika sammanhang.

En modell som är lätt att förstå

Huvud-Hjärta-Ben-modellen

Garudas profilverktyg bygger på Huvud-Hjärta-Ben-modellen som grupperar personlighetsdragen utifrån struktureringsförmåga, samvaroförmåga och handlingsförmåga. Indelningen i dessa tre övergripande förmågor fungerar som en pedagogisk modell som underlättar förståelsen och kommunikationen kring innebörden av de olika egenskaperna.

HUVUDETS EGENSKAPER

Huvudet handlar om vår **struktureringsförmåga** - hur vi angriper, bearbetar och strukturerar problem samt hur vi genererar idéer.



HJÄRTATS EGENSKAPER

Hjärtat kännetecknas av vår **samvaroförmåga** - det vill säga vår förmåga att samarbeta och etablera harmoniska relationer samt hur vi säljer in våra idéer.

BENENS EGENSKAPER

Benen står för vår **handlingsförmåga** - vår förmåga till inflytande och resultatansvar samt hur vi genomför våra idéer.

KompetensProfilen

En överskådlig bild av de personliga egenskaperna

I en rekryteringsprocess ger KompetensProfilen dig ett utmärkt underlag för att kunna ställa relevanta intervjufrågor och utifrån svaren på dessa kunna avgöra vem som passar bäst till den aktuella befattningen.

Om du arbetar med ledarutveckling eller personlig utveckling, hjälper KompetensProfilen dig med att snabbt och enkelt fånga de områden som personen ifråga behöver arbeta vidare med för att nå ökad framgång i sitt arbete.

Du väljer själv om du önskar kartlägga 8, 12 eller 16 personlighetsdrag. En KompetensProfil ger dig ett omfattande och nyanserat underlag till att skapa en konstruktiv dialog vid t.ex rekryteringar, ledarutveckling, coachning, rehabilitering och karriärutveckling.

- **Vad motiverar personen?**
- **Vad ger personen arbetstillfredsställelse?**
- **Hur kommunicerar personen?**
- **Hur samarbetar personen med andra?**
- **Hur mycket stöd och uppmuntran behöver personen?**
- **Hur relaterar personen till förändring?**

KompetensProfilen i Kompetensbaserad rekrytering

KompetensProfilen är ett utmärkt redskap i en kompetensbaserad rekryteringsprocess då den bl a främjar en objektiv bedömning och likabehandling av kandidaterna. Alla svarar på samma frågor, resultatet presenteras för kandidaterna i samma struktur och bedömningen kan görs i förhållande till en genomtänkt KravProfil.

Till Kompetensprofilen finns dessutom en kompetensmodell, en intervjuguide med ca 200 kompetensbaserade intervjufrågor och en kompetensmodellskortlek.



Programvara med en rad moduler

KompetensProfilen innefattar fyra moduler som alla kan bidra i dina olika HR-processer.

- **PersonProfil**
  Kartlägger personens egen uppfattning av sin personliga kompetens.
- **KravProfil**
  Vilka krav finns för befattningen?
- **SpegelProfil**
  Hur upplevs personen av andra?
- **ReferensProfil**
  Möjlighet att jämföra med referenspersoners uppfattning av personen.
- **Statistikmodul**
  Ger dig möjlighet att ta fram statistik utifrån all den data du samlat in.

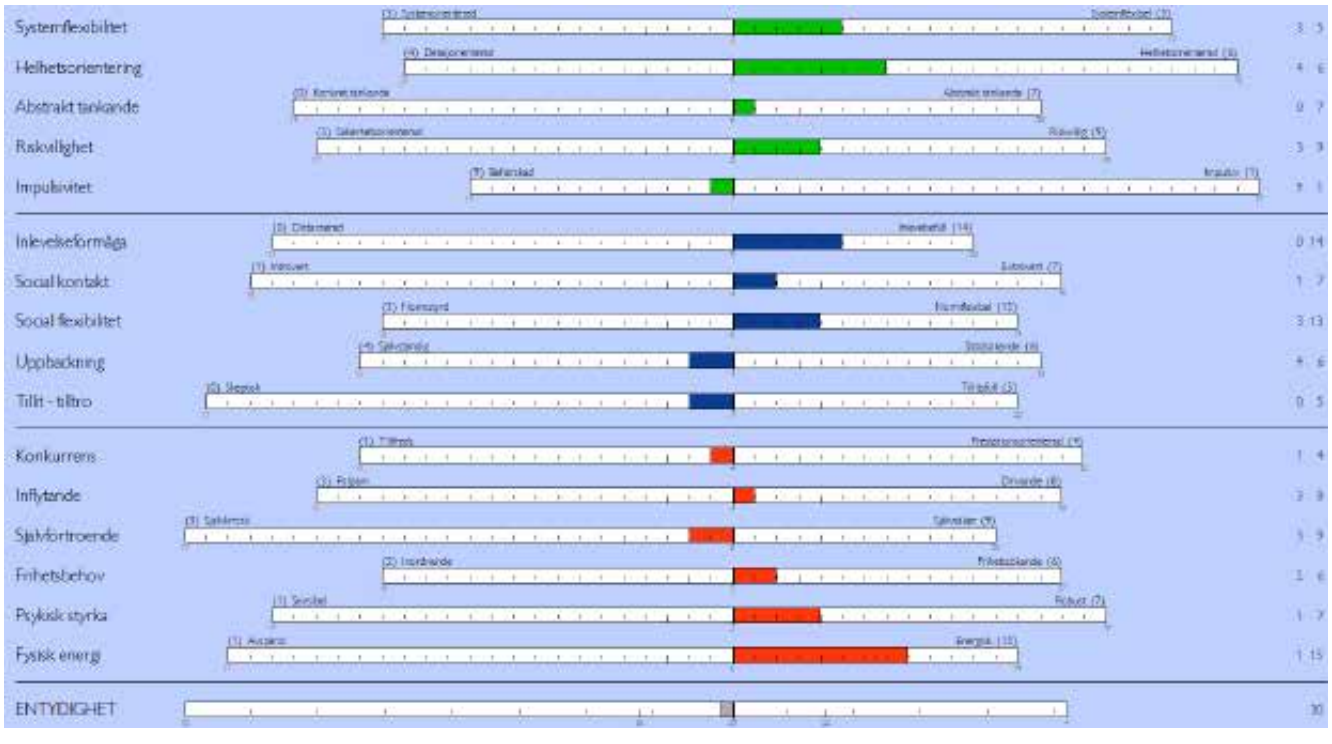


KompetensProfilen med 16 personlighetsdrag

KompetensProfilen 16
Ifyllnadstid: 60 min. | Återkoppling: 50-70 min.

Flexibla moduler

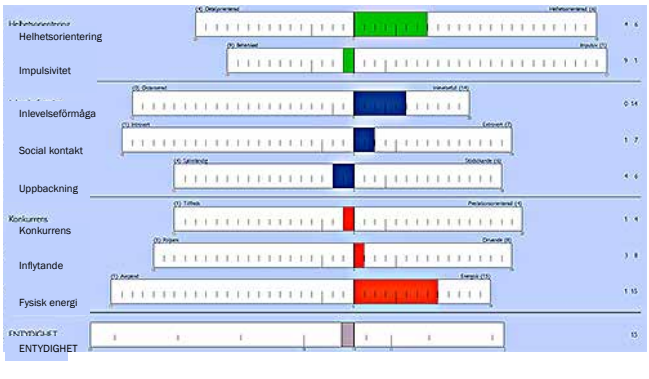
- Flexibelt - du väljer själv 8, 12 eller 16 personlighetsdrag beroende på syftet.
- Rapporter, tolkningstexter och annan hjälp för tolkning medföljer - oavsett antal personlighetsdrag.



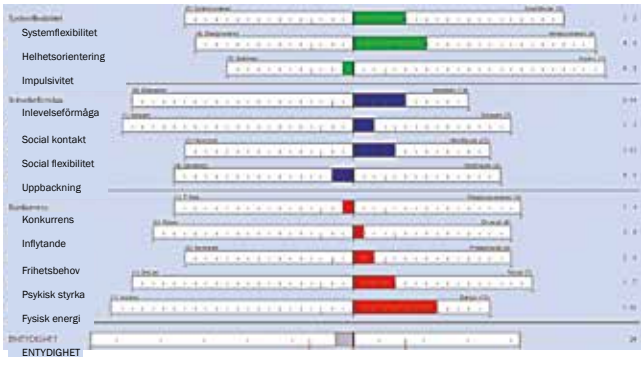
KompetensProfilen med 8 och 12 personlighetsdrag

KompetensProfilen 8 och 12 ger möjlighet till flexibilitet och gör att du kan anpassa antalet relevanta personlighetsdrag till den aktuella situationen eller tjänsten. Både du som användare och kandidaten slipper lägga tid på att fylla i och återkoppla på personlighetsdrag som inte är relevanta. Samtidigt har du tillgång till alla de hjälpfunktioner och rapporter som hör till KompetensProfilen 16.

KompetensProfilen 8
Ifyllnadstid: 30 min. | Återkoppling: 20-40 min.



KompetensProfilen 12
Ifyllnadstid: 40 min. | Återkoppling: 35-50 min.



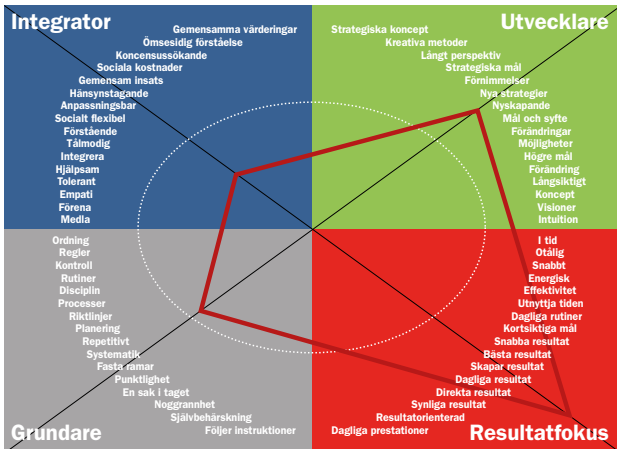
FokusModellen

Fyra kompletterande områden

Ingen kan fokusera på allt samtidigt utan enskilda individer lägger medvetet eller omedvetet sin tid och energi på olika områden beroende på hur de är som personer. Som ledare är det därför viktigt att se till att varje individ arbetar med uppgifter som ligger i linje med dennes personlighet och att team sätts samman med utgångspunkt i kompletterande kompetenser och fokusområden.

FokusModellen utgår från fyra olika områden och bygger på teorin att det i varje verksamhet, avdelning eller grupp bör finnas fyra olika personlighetstyper för att alla arbetsuppgifter ska kunna lösas på bästa sätt. Eftersom vi är olika som individer kommer vi att fokusera på olika områden och uppgifter och trivas olika bra i olika arbetssituationer och arbetsmiljöer.

FokusModellen är enkel och lätt att förstå och bidrar till ett gemensamt språk och ökad förståelse mellan individer på alla nivåer i en organisation.Två av Garudas profilverktyg – FokusProfilen och BasProfilen – är baserade på FokusModellen.



I FokusProfilen och BasProfilen illustreras respondentens fokus i en grafisk bild, se ovan. Man får snabbt en överblick över hur personens fokus fördelar sig mellan de olika områdena och ett konkret underlag för att diskutera dess påverkan på individens arbetsuppgifter, kompetens och utvecklingsmöjligheter.

Integratorfokus

Ser till att samarbete och kommunikation fungerar

Aktiviteter och processer som leder till effektivt samarbete baserat på individuellt och gemensamt ansvarstagande.

Utvecklarfokus

Skapar förnyelse och strategisk utveckling

Aktiviteter och processer som leder till framtagande och implementering av strategier och förändring samt innovativ utveckling.

Grundarfokus

Strukturerar och skapar ordning i processer och uppgifter

Aktiviteter och processer som skapar system, strukturer och ramar för uppgiftslösning och agerande.

Resultatfokus

Driver på projekt och skapar snabba resultat

Aktiviteter och processer som leder till tidsmässig effektivitet och konkreta resultat.

FokusProfilen

Den röda tråden i alla HR-processer

FokusProfilen ger en bild av en persons fokus och kartlägger vilken sorts uppgifter som individen föredrar och passar bäst för. Profilen blir ett effektivt underlag för ett konstruktivt samtal kring exempelvis motivation, ansvar, utmaningar och utvecklingsmöjligheter. Allt för att skapa så bra arbetstillfredsställelse och resultat som möjligt.

En av ledarens viktigaste uppgifter är att hjälpa medarbetare att hålla fokus på de mest ändamålsenliga uppgifterna. FokusProfilen visar bl. a om en person har rätt fokus i förhållande till sin personlighet och till sina dagliga uppgifter och ansvarsområden. På så sätt kan profilen utgöra en bra grund för samtal kring hur medarbetaren kan nyttja sina kompetenser fullt ut.

FokusProfilen består av sex olika moduler - alla framtagna för att förbättra och underlätta olika HR-processer. Modulerna kan användas var för sig eller tillsammans och eftersom alla moduler utgår från samma modell får man en röd tråd i verksamhetens samtliga HR-processer.

- **PersonProfil** – Var upplever personen sig ha sitt fokusområde?
- **SpegelProfil** – Hur upplevs personen av andra?
- **JobbProfil** – Vad kräver arbetet?
- **DrömJobbsProfil** – Hur ser personens drömfokus ut?
- **TeamProfil** – Vilka fokusområden behövs i ett team för att nå framgång?
- **FokusGrupp** – Hur ser gruppens samlade personprofiler ut?

Genom FokusProfilens programvara är det dessutom möjligt att skriva ut detaljerade rapporter som bl.a. innefattar grafiska profiler, tolkningstexter samt individens svar på samtliga påståenden i frågeformuläret.

FokusProfilen
Målgrupp: medarbetare och ledare på alla nivåer
Ifyllnadstid: 15 min. | 64 påståenden
4 Fokusområden

BasProfilen

Den enklare typindikatorn för utvecklande samtal

BasProfilen är en enklare typindikator som visar vilka områden och uppgifter den enskilde individen föredrar och fokuserar på i sitt dagliga arbete. På så sätt utgör profilen en bra utgångspunkt för en positiv och konstruktiv dialog kring motivation, ansvar, utmaningar och utvecklingsmöjligheter.

BasProfilen kan även användas till personlig utveckling och sammansättning av grupper. Man kan t.ex. sätta ihop arbetsgrupper av individer med olika fokusområden som kompletterar varandra för att få så effektiva team som möjligt.

BasProfilens uppbyggnad gör att verktyget lämpar sig i sammanhang då man önskar en ännu enklare och snabbare kartläggning än vad FokusProfilen erbjuder, t.ex. för timanställda eller säsongsarbetare.

BasProfilen består av två moduler:

- **PersonProfil** – Var upplever personen sig ha sitt Fokusområde?
- **GruppProfil** – Hur ser gruppens samlade personprofiler ut?

Från BasProfilens programvara är det dessutom möjligt att skriva ut detaljerade rapporter som bl.a. innefattar grafiska profiler, tolkningstexter samt individens svar på samtliga beskrivande ord i frågeformuläret.

BasProfilen
Målgrupp: Timanställda, säsongsarbetare m. fl.
Ifyllnadstid: 10 min. | 56 beskrivande ord
4 fokusområden

Garuda Logik

Insikt om färdighet och hastighet

I ett rekryteringssammanhang där det handlar om att säkerställa en så korrekt matchning som möjligt mellan person och uppgifter, vill man naturligtvis anställa den person som kan skapa de bästa resultaten på både kort och lång sikt.

Garuda Logik ger dig värdefull information om hur snabbt och med vilken precision en person kan sätta sig in i och lösa nya uppgifter utan förhandskunskap inom de logiska och kognitiva områdena. Garuda Logik ger dig dessutom en inblick i kandidatens inlärnings- och utvecklingsförmåga.

Via tre deltest mäter Garuda Logik den generella intelligensen. De tre deltesterna visar respondentens förmåga inom följande tre områden:

- **Verbala uppgifter**
- **Abstrakta uppgifter**
- **Numeriska uppgifter**

Gemensamt för de tre områdena är att de värderar förmågan att skapa en överblick och hitta samband, tänka logiskt och lösa nya problem – inom både akademiska och yrkesmässiga sammanhang.

Du kan använda Garuda Logik som ett fristående verktyg eller som komplement till KompetensProfilen. När du kombinerar de två verktygen får du god vetskap om i vilken omfattning personligheten understödjer de faktiska färdigheterna.

Till exempel: När KompetensProfilen visar ett högt utfall inom Riskvilja kommer det att fattas snabba beslut – ibland baserat på intuition. Visar Garuda Logik låg färdighet, kan detta ge vigtig information om kvalitén på de beslut som fattas.

När KompetensProfilen visar ett högt utfall inom Abstrakt tänkande, kan Garuda Logik ge viktig information om huruvida kandidaten rent faktiskt har en analytisk förmåga och kan värdera information på önskad nivå.

Verbala uppgifter

Förmågan att förstå komplex verbal och skriftlig information

- *Identifiera kritiska problemställningar och dra logiska slutsatser utifrån skriftligt material.*
- *Producera tydliga rapporter och övrig skriftlig information.*
- *Formulera arbetsrelaterade problemställningar klart och tydligt.*

Abstrakta uppgifter

Förmågan att identifiera mönster, relationer och tendenser i organisatoriska data

- *Lära sig nya färdigheter och i vilken takt.*
- *Tänka strategiskt och övergripande inom en given problemställning.*
- *Analysera och bearbeta ny information och data logiskt för att lösa arbetsrelaterade problem.*

Numeriska uppgifter

Förmågan att samla in, tolka, analysera och presentera numeriska data

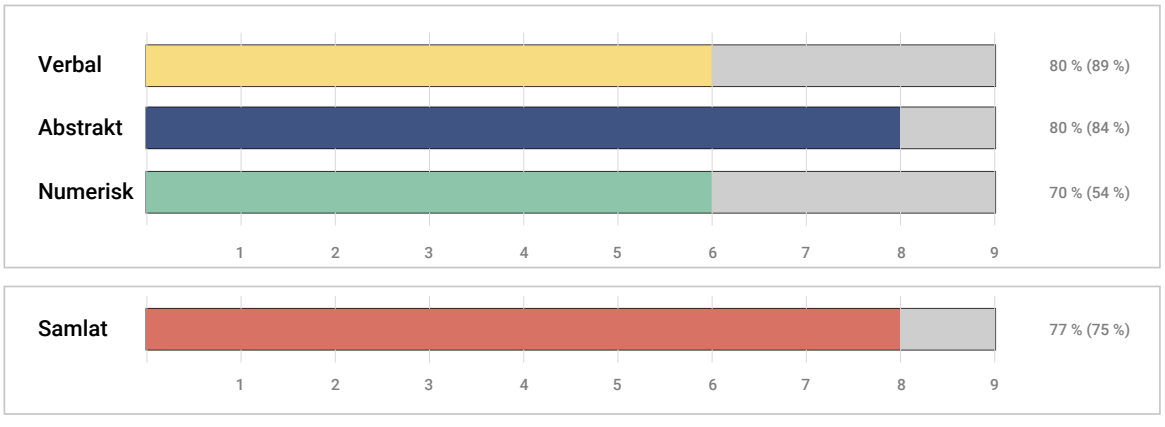
- *Dra logiska slutsatser från numerisk data.*
- *Identifiera kritiska/centrala problemställningar.*
- *Identifiera och presentera olika problemställningar i diagram och tabeller*

Rapporten

Rapporten presenterar dels de individuella resultaten från deltesten samt ett samlat resultat både i staplar och i ett diagram. Se exempel nedan:

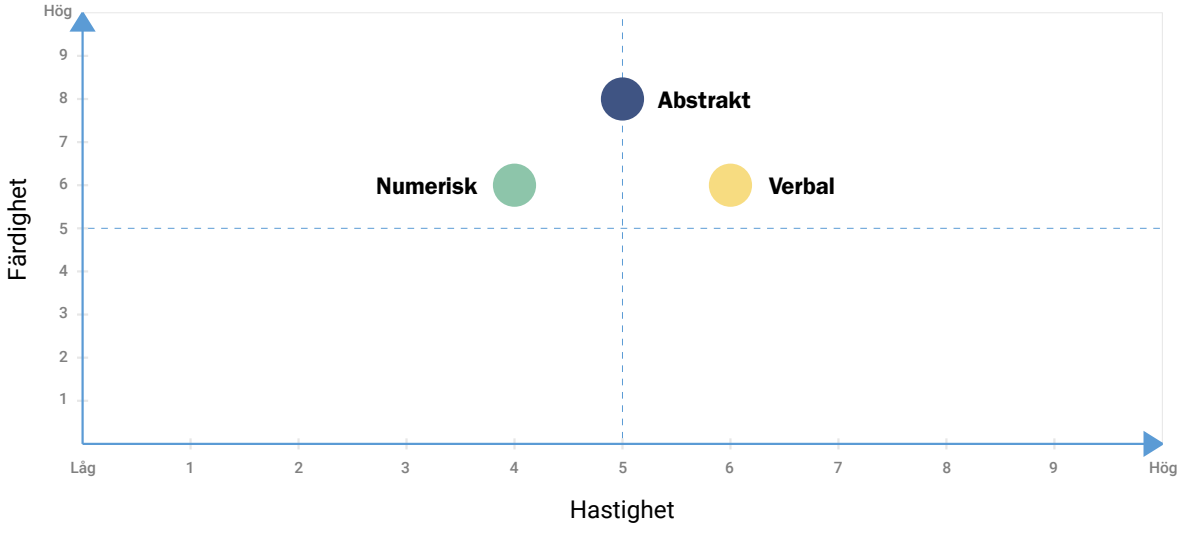
Samlat resultat

Resultatet av de tre deltesterna samt det samlade utfallet som staplar. Graferna visas i relation till normgruppen, där det genomsnittliga utfallet är ”5”.



Samlat resultatdiagram

Resultatdiagrammet visar sambandet mellan respondentens färdigheter och den tid som använts för att lösa uppgifterna. De prickade linjerna visar normgruppens genomsnittliga prestation.



Fakta om Garuda Logik

Typ: Kognitivt test
Antal uppgifter: 30
Tid: Tidsbegränsat, 20 min.
Områden: Verbalt, Abstrakt, Numeriskt
Språk: Engelska, danska, svenska, norska

Kompetensbaserad rekrytering

Kompetensbaserad rekrytering handlar om att matcha verksamhetens behov med kandidaters kompetens. Men vill du även att rekryteringarna ska vara en möjlighet till utveckling av verksamheten och en del i en inkluderande och framgångsrik kompetensförsörjningsprocess? Då krävs något mer!

Bra metoder och rätt verktyg är en viktig pusselbit för att skapa kvalitet och struktur i processen, men lika viktigt är – mod och ett reflekterande förhållningssätt. Med Garudas hjälpverktyg och ”tre utmaningar” som utgångspunkt, kan dina rekryteringsprocesser bli ännu mer värdeskapande.



Tre utmaningar för mer värdeskapande rekryteringar

1 Våga utmana invanda tankemönster ▶ – för utveckling av verksamheten och bättre kompetensförsörjning

Det är lätt att tänka slentrianmässigt kring hur vi bör arbeta och vilka kompetenser vi behöver i vår organisation. Genom att våga utmana invanda tankemönster och ”gamla sanningar”, kan vi utveckla och förbättra vår verksamhet och skapa en mer hållbar kompetensförsörjning – och får på så sätt också lättare att möta den snabba förändringstakt som råder i omvärlden idag.

2 Våga reflektera kring egen subjektivitet ▶ – för träffsäkrare, icke-diskriminerande rekryteringar

Det är högst mänskligt och naturligt att bedöma människor utifrån egna referensramar, normer och perspektiv. I rekryteringar har vi dock ofta andra ambitioner och mål. Då vill vi göra professionella bedömningar av kandidaters kompetens utan att hindras av subjektivt tyckande. Genom att våga utmana oss själva i vår roll som rekryterare och skapa större självinsikt och medvetenhet kring våra egna subjektiva ”sanningar”, kan vi minska risken för felrekryteringar och att vårt urval diskriminerar.

3 Våga tänka större ▶ – för fler synergieffekter av rekryteringsprocessen

I en jäktad vardag är det lätt hänt att rekryteringsprocessen blir en isolerad, administrativ process som är skild från övriga verksamhetskritiska processer. Genom att koppla rekryteringarna till områden som t ex målstyrning, arbetsfördelning, samverkan, kompetensinventering, arbetsmiljö, mångfald och employer branding, kan vi skapa positiva synergieffekter som ger bättre helhetssyn på våra rekryteringar – och på vår verksamhet.

Hjälpverktyg för en kompetensbaserad rekryteringsprocess

Garuda har utvecklat en rad metoder, modeller, mallar och verktyg som stöd för att effektivisera och skapa en mångfaldsorienterad och strukturerad, kompetensbaserad rekryteringsprocess.

TANKEKARTOR för behovs- och kravanalyser som ställer de nödvändiga reflektionsfrågorna.

Så vi utmanar invanda tankemönster och utgår ifrån kompetens, och inte ifrån slentrian och vad vi personligen ”tycker”.



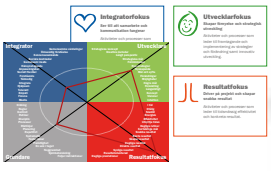
DOKUMENTATIONSMALLAR för behovs- och kravanalys

Så vi kan arbeta strukturerat utifrån dokumenterade kriterier.



FOKUSMODELL, FOKUSPROFIL och **KORTLEK** för t.ex. kompetensinventering och arbetsgruppsanalys

Så vi lättare skapar grupper utifrån berikande mångfald och inte utifrån vem vi ”klickar” med.

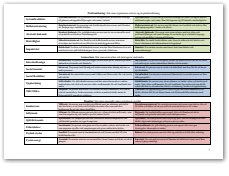




KOMPETENSMODELL och **KORTLEK** för identifiering och dialog kring egenskaper

Så vi lättare kan specificera vad personlig lämplighet till just denna tjänst är och inte hamnar i ”kategoriseringsfällan”.





KRAVPROFIL och **KOMPETENSPROFIL** för kartläggning av egenskaper

Så vi matchar kandidater utifrån samma grund och får ett nyanserat underlag för dialog.



BEDÖMNINGSMATRISER för strukturerad rangordning

Så vi kan göra ett strukturerat urval utifrån tidigare satta kriterier



INTERVJUGUIDE med 200 beteendebaserade frågor

Så vi ställer relevanta kompetensbaserade frågor och kan få utvärderingsbara svar.



Utbildning i kompetensbaserad rekrytering

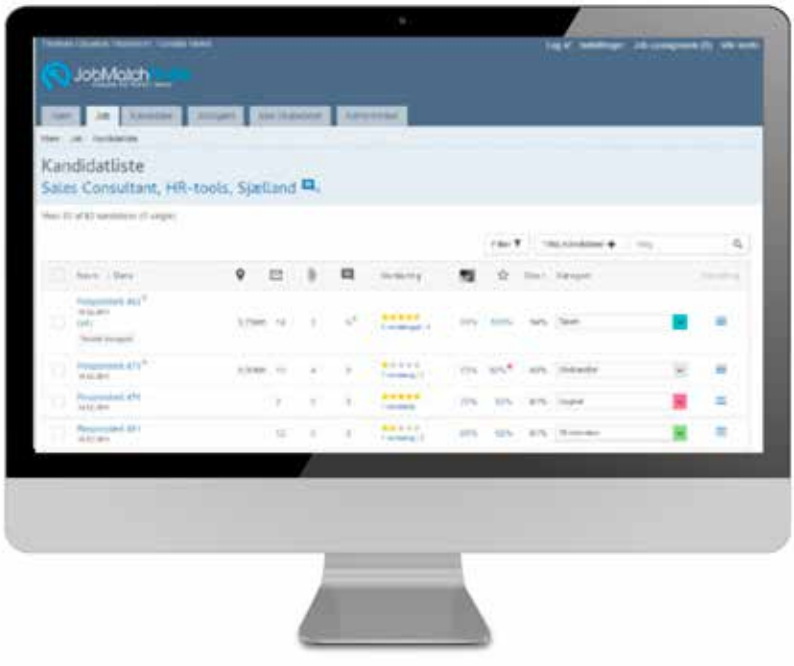
Garuda har mångårig erfarenhet av att hjälpa verksamheter inom både privat och offentlig sektor att effektivisera och utveckla sina rekryteringsprocesser – bl.a. genom utbildning för chefer och HR. Utbildningen ger både praktisk och teoretisk kunskap kring hela rekryteringsprocessen - från behovs- och kravanalys till intervju och referenstagning. Den kompetensbaserade metodiken och ett reflekterande förhållningssätt för nytänkande och inkludering genomsyrar självklart alla stegen i processen.

E-rekrytering med GarudaRecruiter

Att ha en professionell och smidig rekryteringsprocess är av största vikt för många organisationer och anledningen till att de väljer att arbeta med GarudaRecruiter.

GarudaRecruiter är ett e -rekryterings - system som effektiviserar och optimerar mottagande och administrationen av ansökningshandlingar samt gör en enklaree screening.

GarudaRecruiter systematiserar och sorterar kandidater utifrån yrkeskrav, erfarenhet, utbildning och personlighet. Det innebär att du få får en mer samordnad och professionell rekryteringsprocess.



6 tecken på att din organisation behöver ett e-rekryteringssystem

1. **Otydliga Kravprofiler**
   Om Kravprofilen är för bred eller om man kanske återanvänder gamla platsannonser, är risken stor att man får icke kvalificerade sökande.

2. **Saknar överblick över kandidaterna**
   När ansökningar hanteras manuellt är det svårt att hitta information om tidigare sökanden eller spontanansökningar.

3. **Administrativt tungt**
   När mer tid läggs på att administrera ansökningar än på andra delar i processen är fördelningen inte optimal.

4. **Svårt att samla allas bedömning**
   Då man är flera involverade i rekryteringsprocessen blir det ofta svårt att överblicka allas kommentarer och bedömningar.

5. **Yrkesrelaterad kompetens överskuggar den personliga kompetensen**
   Om man endast väljer ut slutkandidater med utgångspunkt i de sk. ”hårda kompetenserna” missar man andra personlighetsrelaterade aspekter. Det är många gånger lättare att lära sig nya arbetsuppgifter än att ändra på personligheten...

6. **Dålig kandidatupplevelse**
   Om kandidaterna upplever att de inte får svar snabbt nog eller processen inte upplevs professionell, ger det lätt dåligt rykte för företaget.

Så här kommer du igång

Vilket av Garudas profilverktyg eller koncept som är mest relevant för dig att arbeta med, beror på olika saker. Bl.a. om du avser att arbeta med rekrytering, ledarskap eller team. Börja därför gärna med att ha en dialog med en av våra konsulter. Tillsammans kan vi ta reda på just dina behov och hitta lösningar som hjälper dig att utveckla HR-processerna du jobbar med.

På abonnemangsbasis eller med hjälp av en konsult

Garudas profilverktyg kan tecknas på abonnemangsbasis. Det innebär att du kan prenumerera på dem och använda verktygen helt självständigt. Du kan också välja att anlita en av Garudas konsulter som kan hjälpa dig med olika HR-projekt.

Få råd från oss

Garudas konsulter kan både ge dig tips och råd kring hur du kan använda profilverktygen samt vara ett bollplank om du vill diskutera olika HR-utmaningar. Vi hjälper dig gärna också med t.ex. second opinion, teamutvecklingsprocesser eller om du vill kvalitetssäkra era rekryteringsprocesser genom att utbilda t.ex. HR och chefer inom området.



Garuda har sedan 1982 utvecklat profil- och dialogverktyg som förbättrar HR-processer och skapar balans mellan människor. Syftet med Garudas verktyg är att skapa underlag för öppna och konstruktiva dialoger i arbetslivet. Verktygen används idag av en lång rad offentliga och privata verksamheter både i Sverige och internationellt.

GARUDA AB | TEGELGÅRDSGATAN 3, 211 33 MALMÖ | GARUDA.SE | INFO@GARUDA.SE | +46 (0) 40 664 58 80

Garuda AB