



2025

F
O
R
L
Ø
B

**LOTTE
CHRISTENSEN**
ERHVERVSCOACH

DIN HR & REKRUTTERINGSPARTNER

FORLØBSOVERSIGT & PRISLISTE

Indholdsfortegnelse	02
HOGAN Assessment 3 forskellige testværktøjer	03
Forløb 1	04
Forløb 2	05
Forløb 3	06
Forløb 4, Talent Fast Track	07
Top Performer Profil. Forløbsopbygning	08
Top performer prisoversigt	09
Workshop for ledere: Coaching mindsettet i ledelse	10
Workshop: Hvorfor er vi så forskellige?	11
Kontakt information	12



ERHVERVSCOACH

HOGAN ASSESSMENT

3 FORSKELLIGE TESTVÆRKTØJER

Hogan Personality Inventory (HPI)

Vurderer personlighed og forudsigelse af arbejdspræstation, herunder hvordan kandidaten håndterer stress, omgås andre, griber sine arbejdsopgaver an og løser problemer.

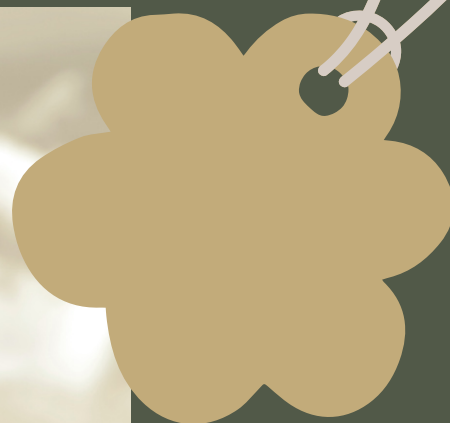
Hogan Development Survey (HDS)

Giver indsigt i, hvordan kandidaten reagerer under pres og hvilken negativ adfærd det kan medføre. Når kandidaten kender sine 'derailers' kan denne udvikle strategier til at undgå at de kommer i spil.

Hogan Forecast Values (MVPI)

Beskriver kandidatens kerneværdier og mål, og hvordan de kan påvirke dennes karriere. Den giver indsigt i hvordan kandidatens værdier og virksomhedens kultur passer sammen og hvilken kultur kandidaten som leder vil skabe i de sammenhæng denne indgår i.





Opstartsmøde med leder

- Udvikling: At afdække formål med test, mål for udvikling, mv
- Rekruttering: At afdække krav til stillingen, forventninger, og testbehov



Test med alle 3 rapporter HPI, MVPI, HDS

- Test udfyldes online



2 timers tilbagemelding til kandidaten



Feedback møde; Gennemgang af resultater og næste skridt



1 Rapport Light



2 coaching samtaler med afsæt i personprofil



Samtaler gennemføres face-to-face eller online

Forkerte ansættelser koster dyrt. Dette forløb hjælper dig med at ansætte rigtigt – første gang.



Opstartsmøde med leder

- Udvikling: At afdække formål med test, mål for udvikling, mv
- Rekruttering: At afdække krav til stillingen, forventninger, og testbehov



Test med alle 3 rapporter HPI, MVPI, HDS

- Test udfyldes online



2 timers tilbagemelding til kandidaten



Feedback møde; Gennemgang af resultater og næste skridt



1 Rapport Light



4 coaching samtaler med afsæt i personprofil



Samtaler gennemføres face-to-face eller online



Opstartsmøde med leder

- Udvikling: At afdække formål med test, mål for udvikling, mv
- Rekruttering: At afdække krav til stillingen, forventninger, og testbehov

Test med alle 3 rapporter HPI, MVPI, HDS

- Test udfyldes online

2 timers tilbagemelding til kandidaten

Feedback møde; Gennemgang af resultater og næste skridt

1 Rapport Light

6 coaching samtaler med afsæt i personprofil

Samtaler gennemføres face-to-face eller online



Talent
Fast Track



Gennemgribende udviklingsforløb, der understøtter performance, trivsel og fastholdelse.



Opstartsmøde med leder

Afdække formål med test, mål for udvikling, mv.



Test med alle 3 rapporter HPI, MVPI, HDS

- Test udfyldes online



2 timers tilbagemelding til kandidaten



Feedback møde; Gennemgang af resultater og næste skridt



1 Rapport Light



Samtaler gennemføres face-to-face eller online



Coaching X 1 ugentligt i 6 måneder.

High Potentials, ledere i pipeline, eller som retention-strategi (fastholde værdifulde medarbejdere i virksomheden)



TRIN 1



Kickoff & udvælgelse

- Opstartsmøde med leder / ejer
- Udvalg 2–3 top-performere til test

TRIN 2



Test af top-performere

- Hogan personlighedstest: HPI, MVPI, HDS
- Swift Aptitude Test: Kognitiv evne
- Test udfyldes online
- 2 timers mundtlig tilbagemelding pr. person
- Udarbejdelse 1 rapport pr. testet person

TRIN 3



Benchmark-profil

- Sammenligning af testresultaterne og identificering af:
 - a. Fælles træk
 - b. Kognitive mønstre
 - c. Motivationsmønstre
 - d. Potentielle faldgruber
- Udarbejdelse af en Top Performer-profil

Kan bruges som screeningværktøj i fremtidig rekruttering

TRIN 4



Screening af nye kandidater (valgfrit tillæg)

- Nye kandidater testes op imod benchmark
- Vurdering af “fit” og mundtlig tilbagemelding
- Mulighed for 1–2 coachingsamtaler for de udvalgte

TRIN 5



Opsamling & anbefalinger

- 1 møde med ledelsen med gennemgang af:
 - Indsigter fra testen
 - Den samlede profil
 - Forslag til brug i fremtidig rekruttering og onboarding



OVERSIGHT

BASIS

2 TESTEDE
+
PROFIL
+
1 MØDE

UDVIDET

3 TESTEDE
+
PROFIL
+
1 MØDE
+
1 COACHING
SESSION/KANDIDAT

SCREENING OPFØLGNING

PR. KANDIDAT:
TEST
+
VURDERING

TILKØB

COACHING
PR./SESSION
(1 TIME)

SKRIFTLIGHED EFTER AFTALE

Workshop for ledere

Coaching mindsettet i ledelse

Hvordan stiller vi de rigtige spørgsmål ?



Uden at give
svarene

Introduktion til coaching mindset efter GROW-modellen

At lytte og stille rigtige spørgsmål

Coaching og ledelse, mening og værdi

Eksempel på en god og en dårlig coaching

Vi prøver det i praksis

Jeres spørgsmål

GUF: tips og tricks til at komme i gang



Høj involvering - Praksisnær læring

Workshop

Hvorfor er vi så forskellige

Forskellighed

Samarbejde

Adfærd under pres



Øget bevidsthed om egne og andres forskelligheder
Indsigt i hvordan hjernen reagerer under pres
Mere nuanceret forståelse for, hvordan man kan styrke samarbejdet i praksis
Større tolerance og bedre dialog i teamet



Hvorfor vi reagerer forskelligt



Din personlighed – din arbejdsmæssige ‘stil’
Fokus: HPI (Hogan Personality Inventory)



Adfærd under pres – når hjernen tager over (45 min)
Fokus: HDS (Hogan Development Survey)



Dine værdier og drivkræfter – hvad motiverer dig? (30 min)
Fokus: MVPI (Motives, Values, Preferences Inventory)



Personlighed i samspil – øvelse i samarbejde



Fælles refleksion & næste skridt





LOTTE
CHRISTENSEN

Sammen skaber vi
løsninger, der virker i dag
og baner vejen for i
morgen

KONTAKT *INFORMATION*



+45 2065 7531



LC@LOTTECHRISTENSEN.COM



WWW.LOTTECHRISTENSEN.COM



TH. SAUERS VEJ 21, 9000
AALBORG