



PI COGNITIVE ASSESSMENT™ SCALED SCORE

INTRODUKTION TIL SCALED SCORE INKL. DEN BAGVEDLIGGENDE
VIDENSKAB, OG HVORDAN MAN GIVER FEEDBACK



START



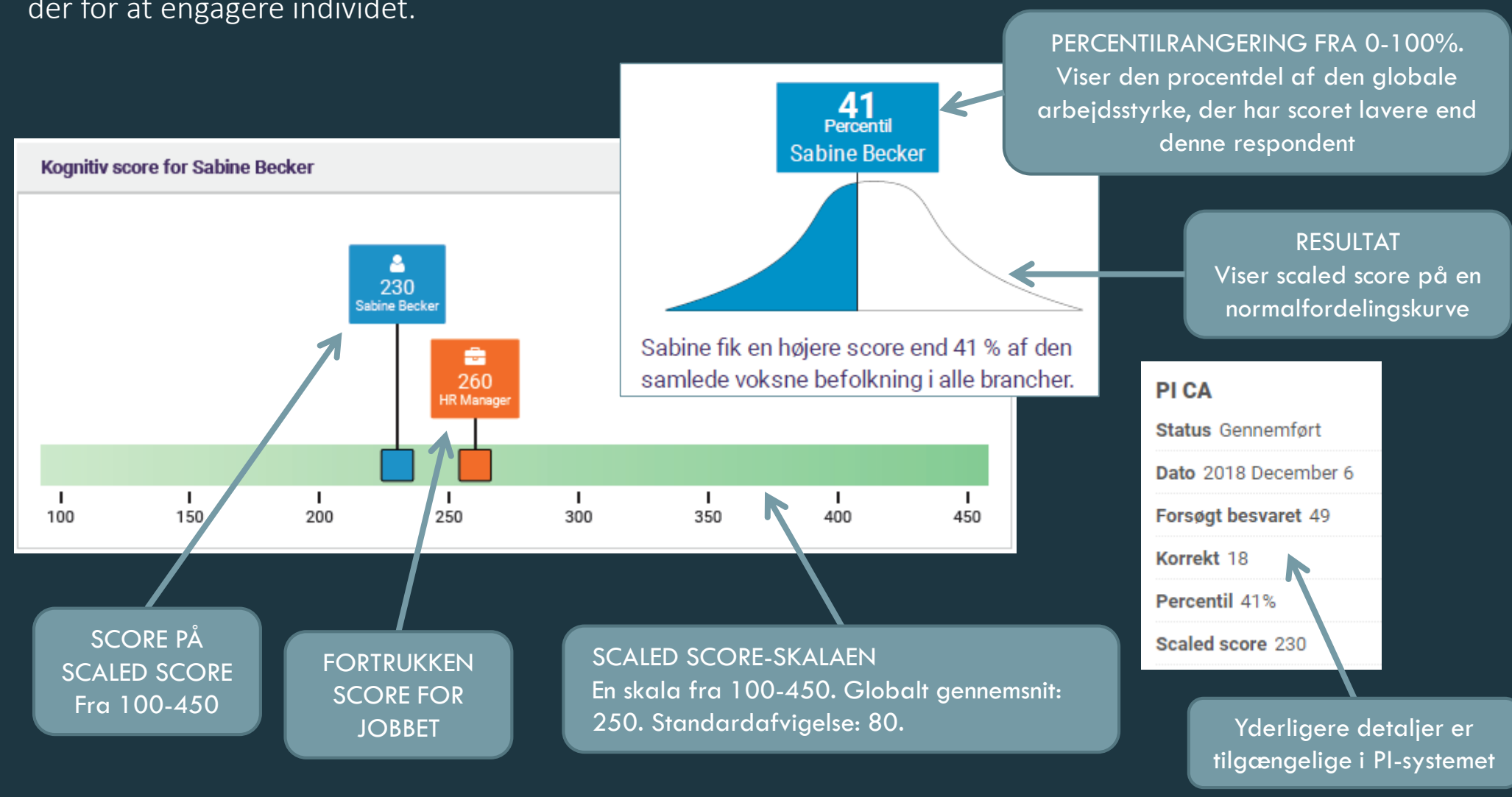
HUMANOSTICS
- DIN CERTIFICEREDE PI-PARTNER

INTRODUKTION TIL SCALED SCORE

SCALED SCORE

I PI Software præsenteres resultaterne fra PI Cognitive Assessment (CA) på en skala fra 100 til 450 med et gennemsnit på 250.

Scaled score er en repræsentation af antal korrekte svar. Jo højere Scaled Score, jo større kognitiv kapacitet kan man forvente, og desto mere kognitiv stimulering kræves der for at engagere individet.



SCALED SCORE VS. RÅ-SCORE					
Scaled Score	Rå-score	Percentil	Scaled Score	Rå-score	Percentil
100	1	1%	310	26	77%
100	2	1%	320	27	81%
100	3	1%	330	28	83%
100	4	1%	340	29	86%
100	5	1%	350	30	88%
110	6	2%	360	31	90%
120	7	3%	370	32	92%
130	8	4%	380	33	93%
140	9	6%	390	34	94%
150	10	8%	400	35	95%
160	11	10%	410	36	96%
170	12	14%	420	37	97%
180	13	17%	430	38	98%
190	14	21%	440	39	98%
200	15	26%	450	40	98%
210	16	31%	450	41	99%
220	17	36%	450	42	99%
230	18	41%	450	43	99%
240	19	46%	450	44	99%
250	20	54%	450	45	99%
260	21	57%	450	46	99%
270	22	61%	450	47	99%
280	23	66%	450	48	99%
290	24	70%	450	49	99%
300	25	74%	450	50	99%

SCALED SCORE



SCALED SCORE - DEEP DIVE

PI JA JOB-TARGET

MANUELT JOB-TARGET

FEEDBACKMODEL

FEEDBACK

KONTAKT

JOB TARGET – MED PI JOB ASSESSMENT

SCALED SCORE

SCALED SCORE - DEEP DIVE

PI JA JOB-TARGET



MANUELT JOB-TARGET

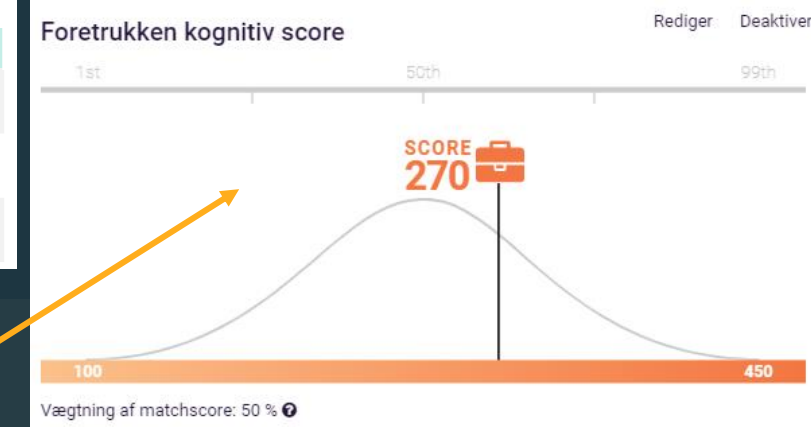
FEEDBACKMODEL

FEEDBACK

KONTAKT

I PI JOB ASSESSMENT EVALUERER INPUTGIVERE JOBBETS KOMPLEKSITET OG DERMED DEN FORETRUKNE KOGNITIVE SCORE FOR JOBBET.

Bidragydere, der skal medtages	
Navn	Kognitiv score
<input checked="" type="checkbox"/> Steen	240
<input checked="" type="checkbox"/> Jacob	280
<input checked="" type="checkbox"/> Susie	260



2. Individuelle inputs

1. Kognitive spørgsmål i PI JA

3. Den foretrukne score

1. PI Job Assessment indeholder spørgsmål, der hjælper med at vurdere henholdsvis de adfærdsmæssige og de kognitive krav i stillingen.
2. Som administrator vil du kunne se alle de individuelle inputs.
3. Ud fra de individuelle inputs faciliteres en diskussion med inputgiverne for at nå til enighed om, hvad det kræver at bestride stillingen i forhold til drivkræfter og i denne sammenhæng kognitiv kapacitet.

BA-instruktioner 1 2 3 Kognitive instruktioner 1 2 3

På hvert af de følgende områder skal du markere, hvilket niveau der kræves for at have succes i jobbet. Husk, at de fleste stillinger vil kræve et basalt, middel eller højt niveau på et eller andet tidspunkt. Fokuser på det niveau, som er påkrævet DET MESTE AF TIDEN. Bemærk! "Basalt niveau" kræves i de fleste stillinger, "middel niveau" er mindre almindeligt, og "højt niveau" kræves sjældent i de fleste stillinger.

Læren udenad
huske information

Basalt niveau Skal ofte huske eller genkalde mindre informations- eller datamængder.	Middel niveau Skal ofte huske eller genkalde adskillige oplysninger og/eller fakta.	Højt niveau Skal ofte huske eller genkalde store informations- eller datamængder.	Ingen Denne stilling kræver ikke, at man husker eller genkalder noget.
--	---	---	--

Planlægning og organisering
skabe planer eller struktur

Basalt niveau Det meste af tiden bruges på at planlægge opgaver fra dag til dag.	Middel niveau Det meste af tiden bruges på at planlægge flere opgaver og mål, der strækker sig over dage eller uger.	Højt niveau Det meste af tiden bruges på at planlægge flere opgaver og mål, der strækker sig over måneder eller år.	Ingen Denne stilling kræver ikke planlægning.
--	--	---	---

VI ANBEFALER AT DU BRUGER PI JOB ASSESSMENT TIL AT FASTLÆGGE DEN FORETRUKNE SCORE



[SCALED SCORE](#)

[SCALED SCORE - DEEP DIVE](#)

[PI JA JOB-TARGET](#)

[MANUELT JOB-TARGET](#)



[FEEDBACKMODEL](#)

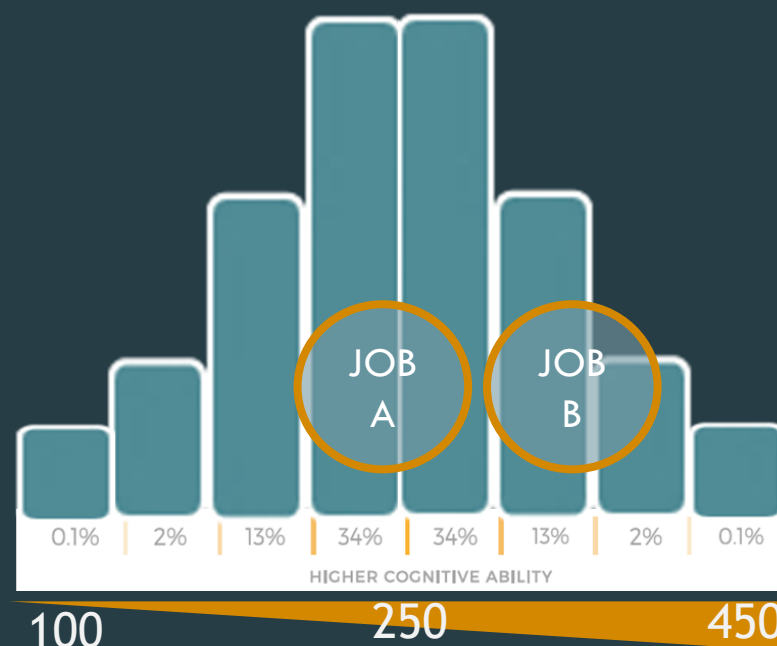
[FEEDBACK](#)

[KONTAKT](#)

ANVEND PROCESSEN HERUNDER, HVIS DU BESLUTTER DIG FOR AT BESTEMME DEN FORETRUKNE KOGNITIVE SCORE MANUELT

250 (gennemsnittet) er dit udgangspunkt.

1. Spørg dig selv: Hvor komplekst er jobbet? Høj kompleksitet = sigt efter over gennemsnittet: Lav kompleksitet = lavere end gennemsnittet.
2. Du kan beslutte at justere den foretrukne score, jf. de tre kasser til højre på denne slide.
3. Hvis stillingen er på leder- eller mellemliderniveau, bør man overveje at hæve den foretrukne score.
4. Hvis stillingen er på toplederniveau, bør man overveje at hæve den foretrukne score yderligere.



Stejlere indlæringskurve
Bedre til problemløsning
Bedre til at overføre jobviden
Bedre til at kombinere og udvælge relevante informationer
Bedre til at håndtere talrige og forskelligartede aktiviteter samtidig

Overvej at SÆNKE den foretrukne kognitive score, hvis:

Arbejdsmiljøet er meget stabilt med få uventede situationer eller ændrede krav. Jobbet kræver ikke, at kandidaten lærer nye oplysninger, men er meget taktisk med stor rutine og mange gentagelser, og kræver ikke strategisk tænkning eller langsigtet planlægning.

BEHOLD den foretrukne kognitive score, hvis:

Arbejdsmiljøet er relativt stabilt, men der sker ændringer, der kræver tilpasning og indlæring af ny information. Jobbet vil oftest have en balance mellem rutine og nye opgaver, og der kræves noget arbejde med at analysere og forstå data, samt en blanding af taktisk, strategisk tænkning og planlægning.

Overvej at HÆVE den foretrukne kognitive score, hvis:

Jobbet kræver konstant og hurtig indlæring af ny information; evnen til hurtigt at "regne tingene ud" med meget lidt struktur eller vejledning. Jobbet har oftest meget lidt rutine og få gentagelser, kræver evnen til at analysere og forstå data, og indebærer kompleks problemløsning og langsigtet strategisk planlægning. Arbejdsmiljøet ændrer sig konstant og vil ofte kræve tilpasning til skiftende krav og tvetydighed.

VI ANBEFALER AT BRUGE PI JOB ASSESSMENT TIL AT DEFINERE DEN FORETRUKNE KOGNITIVE SCORE

MODEL FOR FEEDBACK/TILBAGEMELDING

5-TRINS FEEDBACK MODEL – HOLD DET ENKELT

Trin 1

INDLED

Tilbage meldingen med følgende: Hvordan var oplevelsen? Hvad var din strategi? Svarene fortæller dig, om du kan stole på resultatet, da forstyrrelser eller lignende sandsynligvis vil blive nævnt her. Det giver også mulighed for en diskussion af, hvordan testtageren håndterer tidspres, hvordan vedkommende tilgik opgaven mv.

Trin 2

PRÆSENER

resultatet. Tøv ikke – testdeltageren er interesseret i resultatet! Fortæl vedkommende percentilen (*du scorede det samme som eller højere end X% af den globale befolkning*). Du kan forklare Scaled Score og fortælle kandidaten mængden af kognitiv kapacitet i forhold til referencegruppen.

Hvis du foretrækker det, kan du uddybe med antallet af besvarede spørgsmål og antal korrekte svar.

Trin 3

GIV

en kort oversigt over, hvad der måles på. PI Cognitive Assessment måler indlæringsvejen og afspejler, hvor hurtigt en person vil opnå den nødvendige viden i jobbet for at kunne mestre jobbet.

Det fortæller dig, hvor godt den enkelte håndterer kompleksitet og træffer beslutninger baseret på komplekse oplysninger. Resultatet indikerer også evnen til at løse problemer og tilpasse sig skiftende omstændigheder.

Trin 4

SAMMENLIGN

resultatet til referencegruppen. Den nemmeste måde er at bruge percentilen. En anden måde at præsentere et resultat på er at sige, om scoren er i de øverste eller nederste 50% i forhold til den globale norm. Forklar, at meget få mennesker besvarer alle 50 spørgsmål (i gennemsnit 28).

Hvordan videregiver man et resultat under gennemsnittet? Hvis en kandidats score er under gennemsnittet, er det muligt at anvende en anden tilgang – se forslag på næste slide.

Trin 5

FORKLAR

hvordan PI Cognitive Assessment Scaled Score blot er én af flere faktorer, der tages i betragtning. Resultatet skal aldrig bruges isoleret, men som en del af en holistisk evaluering der inkluderer personlighed, erfaring, færdigheder, motivation, værdier, kulturelt match osv.

[SCALED SCORE](#)

[SCALED SCORE - DEEP DIVE](#)

[PI JA JOB-TARGET](#)

[MANUELT JOB-TARGET](#)

[FEEDBACKMODEL](#)



[FEEDBACK](#)

[KONTAKT](#)

LAV INTERNE RETNINGSLINJER FOR, HVORDAN DIN VIRKSOMHED DELER RESULTATER/RAPPORTER

TIPS TIL FEEDBACK

[SCALED SCORE](#)

[SCALED SCORE - DEEP DIVE](#)

[PI JA JOB-TARGET](#)

[MANUELT JOB-TARGET](#)

[FEEDBACKMODEL](#)

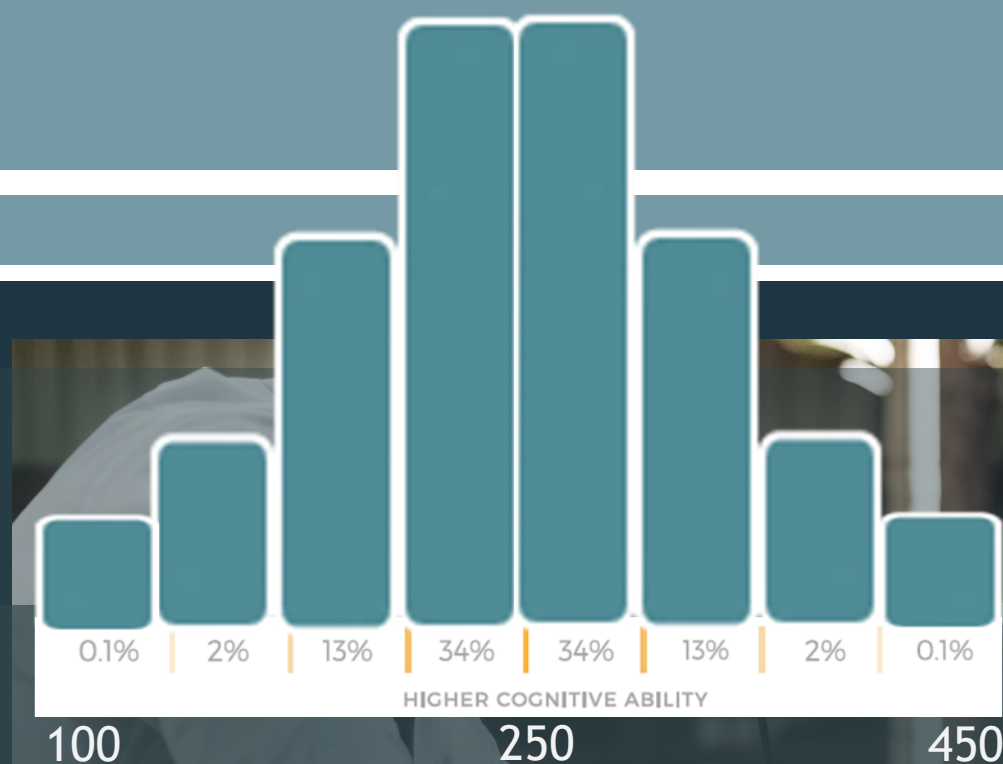
[FEEDBACK](#)

[KONTAKT](#)



Du kan vælge at sætte ord på CA scaled score vha. formuleringerne herunder.

Tippene er tiltænkt intern brug.



100-210 (UNDER GENNEMSNITTET)

Personer med en lavere score vil sandsynligvis tilpasse bedst sig til job og miljøer, der matcher deres erfaring, viden og færdigheder. De har brug for mere tid end andre til at erhverve ny viden og tilpasse sig nye opgaver eller ændringer i miljøet. De fungerer godt i almindelige opgaver og kan løse kendte problemer med mindre kompleksitet og problemer, der ikke kræver abstrakt tænkning. De kan håndtere afveksling i jobbet, men har brug for tid til at absorbere ny viden og/eller tilpasse sig til nye situationer.

Tip: Forstå, hvor meget viden og erfaring, den enkelte har brug for for at kunne overvinde og håndtere nye problemer selvstændigt. Giv mulighed for at opnå nye færdigheder via erfaring og over tid.

220-280 (OMKRING GENNEMSNITTET)

Folk med en gennemsnitlig score vil sandsynligvis kunne tilpasse sig et skiftende miljø med en vis grad af variation. De kan klare operative og specialiserede opgaver, der kræver en vis viden og kompleksitet. De forventes at lære ret hurtigt og er velegnede til job, der kræver en relativt hurtig læringsevne og forståelse af nye situationer. De kan håndtere komplekse problemer og udfordringer i jobbet i et gennemsnitligt tempo og vil kunne håndtere og behandle flere opgaver samtidigt.

Tip: Tilbyd et miljø der giver plads til udvikling, efterhånden som den enkelte bliver bekendt med rollen og opgaverne.

290-450 (OVER GENNEMSNITTET)

Personer med en højere score kan forventes at kunne tilegne sig store mængder ny og kompleks viden i højt tempo og forstå de brede og dybe konsekvenser af ændringer i jobindhold og miljø. De reagerer meget hurtigt på stimuli og ændringer og tilpasser sig meget nemt til nye omstændigheder. De kan håndtere stor kompleksitet i jobbet og forventes at have en meget stejl indlæringskurve. De kan behandle komplekse problemer/udfordringer i jobbet i højt tempo og vil være i stand til at håndtere og behandle mange opgaver samtidigt.

Tip: Folk med en højere CA-score sætter ofte pris på komplekse opgaver og har brug for et udfordrende miljø for at bevare motivationen.

SPØRGSMÅL? KONTAKT HUMANOSTICS-TEAMET

8

[SCALED SCORE](#)

[SCALED SCORE - DEEP DIVE](#)

[PI JA JOB-TARGET](#)

[MANUELT JOB-TARGET](#)

[FEEDBACKMODEL](#)

[FEEDBACK](#)

[KONTAKT](#)



Jesper
Præstengaard
JEP@humanostics.com
Tlf. 6066 9721

Pernille
Flensted-Jensen
PFJ@humanostics.com
Tlf. 2293 2327

Mie Scheuer
Næblerød
MSN@humanostics.com
Tlf. 5386 0535

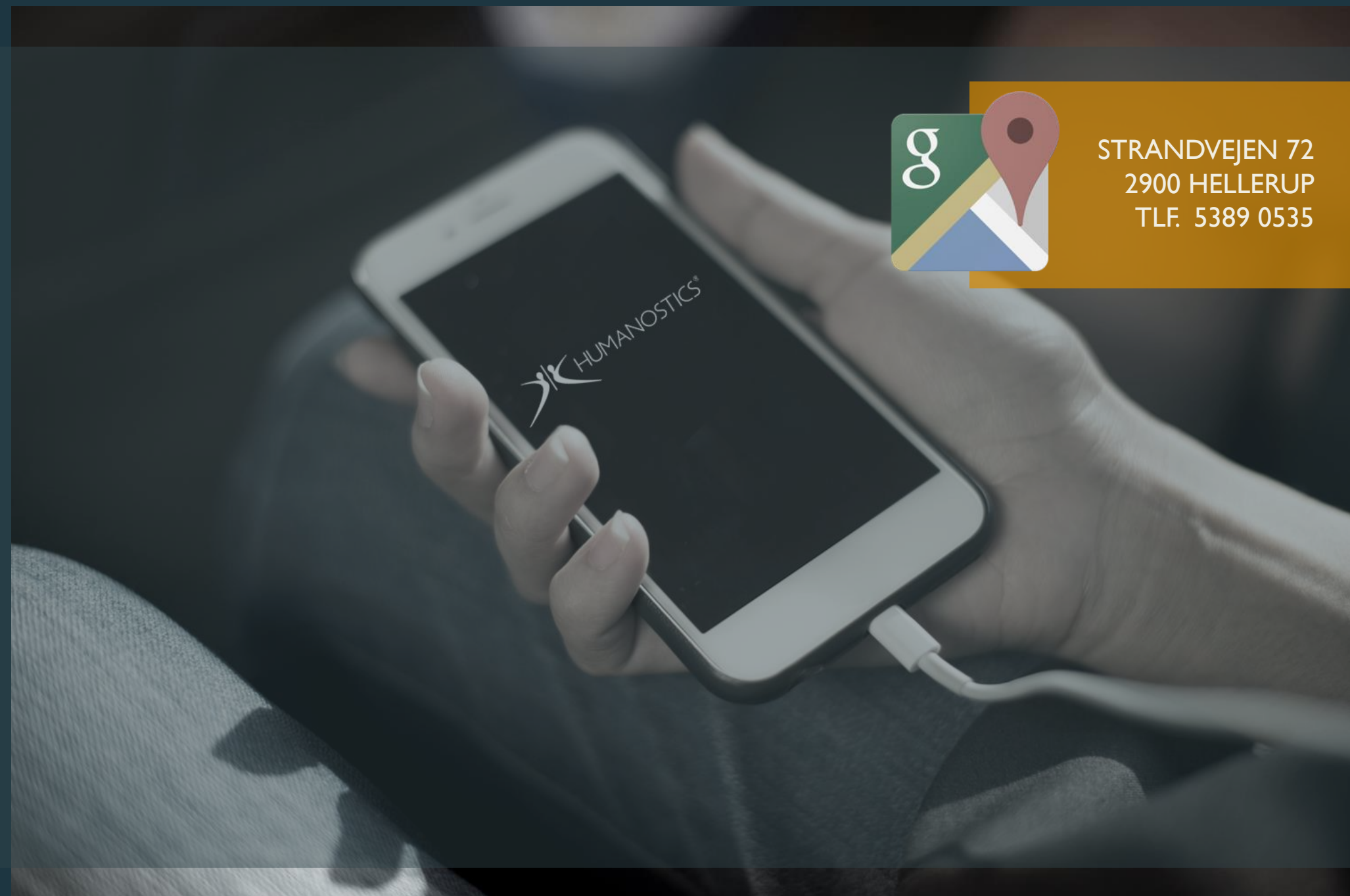
Karen
Lysholm
KLY@humanostics.com
Tlf. 2938 1404

Christopher
Borberg
CZB@humanostics.com
Tlf. 5387 0535

Morten
Løkkegaard
MOL@humanostics.com

Training
training@humanostics.com
Tlf. 5389 0535

Accounting
accounts@humanostics.com
Tlf. 5389 0535



STRANDVEJEN 72
2900 HELLERUP
TLF. 5389 0535