

# UDVID BRUGEN AF PI'S ASSESSMENTS

PI's assessments er meget mere end effektive rekrutterings- og udvælgelsesværktøjer. De kan hjælpe dig med at skabe overblik over talentet i din organisation og optimere performance.

Denne guide giver dig tips til, hvordan du kan bruge de mange rapporter og værktøjer, som du har adgang til, for at få mest muligt ud af jeres PI-licens.



START

LEVERET AF HUMANOSTICS  
- DIN PI CERTIFIED PARTNER

EMPLOYEE LIFECYCLE



MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLING

ARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDTERING

TEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGER

TEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKER

SKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLING

ONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDERE

ALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

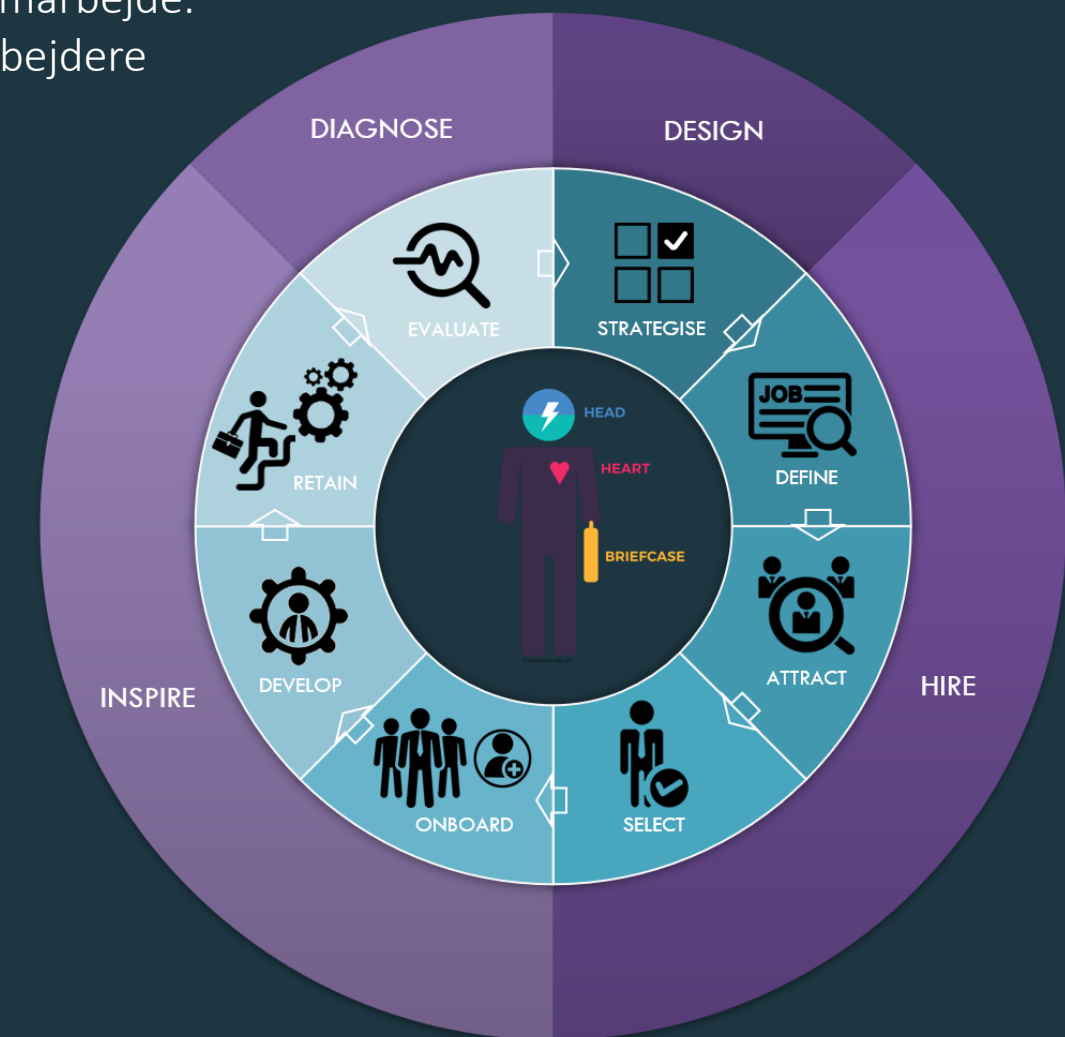
## FORSTÅElsen AF FORSKELLIGE PROFILER OG ADFÆRD BØR IKKE STOPPE VED ANSÆTTELSEN

Jo mere jeres medarbejdere lærer om sig selv og hinanden, jo mere produktivt bliver deres samarbejde. I PI-systemet har du let adgang til en række rapporter, der kan hjælpe ledere, teams og medarbejdere med at arbejde bedre sammen.

Når alle jeres medarbejdere har taget personprofilen, kan I begynde at have et fælles sprog. Samtalerne bliver lettere, mange konflikter kan undgås, og beslutninger bliver truffet hurtigere.

Anvend INSPIRE-sektionen til at:

- Forstå en person
- Hjælpe medarbejdere med at forbedre samarbejdet
- Øge lederes selvindsigt
- Støtte en persons udvikling
- Optimere et teams performance
- Forstå gruppedynamikker
- Træffe kvalificerede medarbejderbeslutninger



BRUG MEDARBEJDERNES PROFILER TIL AT MOTIVERE OG UDVIKLE DEM

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLINGARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDTERINGTEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGERTEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKERSKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLINGONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDEREALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

NYTTIGE RAPPORTER:

PERSONLIG UDVIKLING  
LEDERUDVIKLINGSRAPPORT  
LEDELSESSTRATEGI  
COACHINGGUIDE

- *Hvordan hjælper du dine medarbejdere med at lære deres personprofil at kende og arbejde med den?*
- *Hvordan hjælper du ledere med at erkende på deres ledelsesstil og foretage målrettede tilpasninger?*
- *Hvordan hjælper ledere en medarbejder med at bruge og tilpasse deres adfærd til den stilling, de er i?*

At have gode ledere er afgørende for medarbejdernes motivation, ydeevne og fastholdelse. Udvikling af dine medarbejdere, uanset deres niveau i organisationen, forbedrer engagementet og i sidste ende fastholdelsen.

**PERSONLIG UDVIKLING**-rapporten skaber selvbevidsthed ved at vise en persons vigtigste adfærdsmæssige behov og drivkræfter og giver personlige tips til, hvordan vedkommende kan være mere produktiv i sit arbejdsmiljø.

**LEDERUDVIKLINGSRAPPORTEN** giver personlige tips til ledere og hjælper dem med at blive opmærksomme på og tilpasse deres ledelsesstil.

**LEDELSESSTRATEGI**-rapporten giver ledere skræddersyede råd til, hvordan de imødekommer hver medarbejders behov. Vejledningen kan facilitere en dialog mellem medarbejder og leder om, hvordan lederen kan hjælpe medarbejderen med at trives og performe.

**COACHINGGUIDEN** giver ledere forslag til spørgsmål, de kan stille en medarbejder i forhold til at hjælpe dem med at bruge og tilpasse deres profil til den stilling, de er i.

## UDADVENDTHED (B) - Behovet for social omgang med andre

EKSTREMT

MEGET

MODERAT

MODERAT

MEGET

EKSTREMT

**Julie er Holdspilleren.**

Holdspilleren er en venlig, forstående, villig og tålmodig teamplayer.

### Strategier baseret på, hvordan Julie interagerer på arbejdspladsen:

- Sørg for arbejde, som omfatter hyppig kontakt med andre mennesker
- Skab et miljø med opbyggende, opmuntrende og samarbejdende ledere og kolleger

### Strategier baseret på, hvordan Julie handler:

- Skab stabilitet, genkendelighed og forudsigelighed i opgaverne
- Undgå afbrydelser og opgaver, der kommer i sidste øjeblik

### STYRKER

- Motiverende, stimulerende kommunikator
- Socialt orienteret, nem at omgås
- Opbygger samhørighed og samarbejde i teamet
- Tillidsfuld i forhold til uddelegering

### UDFORDRINGER

- Kan være for optimistisk eller stole for meget på andre
- Kan gå op i at være populær eller være i centrum
- Kan virke lidt for snakkesalig og overfladisk

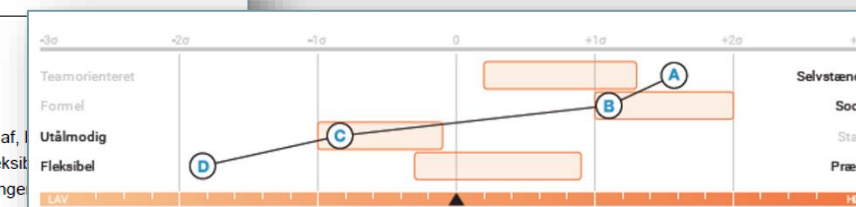
### TIPS TIL SELVCOACHING

- Giv andre mulighed for at bidrage til og påvirke resultater
- Overvej, hvor mange detaljer og konkrete oplysninger der er behov for i kommunikationen
- Stil spørgsmål om potentielle problemer eller risici

### Stærkeste adfærd

#### Emma vil stærkest udvise følgende adfærdsmønstre:

- Hun er risikovillig, modig og fokuserer på fremtidige mål, og hun er mere optaget af, hvordan hun skal nå dertil, eller hvor hun har været. Omstillingsparat, arbejder fleksibelt.
- Træffer beslutninger og handler, selv med begrænset dokumentation for beslutningerne og uimponeret af traditioner.
- Fleksibel tilgang til at gøre ting efter 'bogen,' bøjer ofte reglerne og gør tingene på sin egen måde.
- Forholdsvis uformel og udadvendt sammen med andre. Kommunikerer på en åben, direkte måde, hvorved hun inddrager andre i samtalen.
- Hun interesserer sig mere for mennesker, at opbygge forhold og holdsamarbejde end for opgaverne generelt elskværdig, optimistisk og tillidsfuld.



Orange = Jobprofil A B C D = Person

- A) DOMINANS**
  - Hvordan kunne du forbedre din nuværende reaktion, når du møder modvilje eller modstand?
  - Hvordan kunne du være mere lydør over for andres forslag og ideer?
  - Hvordan kan du bedst øge din opmærksomhed på andres behov?

FIND RAPPORTERNE I INSPIRE-SEKTIONEN I PI-SYSTEMET

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLINGARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDTERINGTEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGERTEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKERSKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLINGONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDEREALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

NYTTIGE RAPPORTER:

SAMARBEJDSGUIDE  
PLAKETTE  
PERSONLIG UDVIKLING

- *Hvordan forbedrer du kommunikationen og samarbejdet mellem to medarbejdere?*
- *Hvad kan du gøre for at forhindre konflikter relateret til folks personligheder?*
- *Hvordan ved du, hvordan du bedst tilpasser din adfærd, når du taler med andre mennesker?*

Kendskab til din egen og andres personprofiler kan hjælpe med at forebygge og løse konflikter.

**SAMARBEJDSGUIDEN** giver to udvalgte personer mulighed for at forstå spillet mellem deres personlighedstræk og adfærd. Den gør det nemt at se styrker og udfordringer i samarbejdet, så kommunikationen kan forbedres, og samtalerne kan blive mere produktive.

**PLAKETTEN** giver et hurtigt overblik over en persons personprofil og den adfærd, de oftest vil udvise på arbejdspladsen. Medarbejdere kan med fordel have den hængende ved deres arbejdsplads, så kollegaer let kan se, hvordan de bedst interagerer med personen. Det gør det ligetil at imødekomme sine kollegaer og fordrer bedre arbejdsrelationer.

Rapporten **PERSONLIG UDVIKLING** giver medarbejderen selvindsigt ved at vise styrker og udfordringer og giver personlige tips, der kan hjælpe personen med at blive mere produktiv på sin arbejdsplads.

The screenshot displays two reports from the PI-system. The top report is for Emma de Jong (Rebellen) and Morten Andersen (Fagmand), titled 'Styrker i samarbejdet' and 'Udfordringer i samarbejdet'. The bottom report is for Mikkel Pedersen (Rebellen), titled 'Sådan interageres med MIKKEL PEDERSEN', which includes a diagram with four quadrants (A, B, C, D) and associated tips.

**Styrker i samarbejdet**

- Emma kan hjælpe Morten ved at støtte ideerne og skabe en fælles front under formidling af de synspunkter, som Morten har andre interessenter.
- Emma er ivrig efter at indlede samtaler og vil typisk tage initiativ til kommunikation med Morten.
- Emma og Morten er tålmodige, hensynsfulde og imødekomende. Hvis de er uenige, arbejder de konstruktivt sammen.
- Emma kan diskutere overordnede ideer, mens Morten er god til at konvertere Emmas forslag til konkrete tiltag.

**Udfordringer i samarbejdet**

- Emma kan dominere dagsordenen, og de ideer eller indvendinger, som Morten har, kan blive overset.
- Morten kan blive overvældet af den samtaleiver, som Emma udviser, og Morten kan høfligt forsøge at forkorte eller undgå samtaler med Emma.
- Emma og Morten vil være opmærksomme på hinandens følelser, men det kan forsinke kommunikation om følsomme emner, når de er for forsigtige i forhold til, hvordan de skal gribe samtalen an.
- Morten kan have den opfattelse, at Emma udtrykker sig uden at komme til sagen, mens Emma kan blive meget op i detaljer.

**Tips om samarbejdet**

- Emma er måske den, der har tendens til at sætte dagsordenen, men Emma skal sørge for at lave rum for at bede Morten om reaktioner eller feedback samt anerkende, når Morten har gode ideer og kommentarer.
- Emma bør afsætte tid til at tale med Morten i stedet for bare at kigge ind og stille Morten spørgsmål, og hun bør også sørge for at bede Emma om feedback eller synspunkter.
- Emma og Morten skal være opmærksomme på, hvor meget kommunikation der forventes, og hvor meget tid der er til at føre en samtale, og hvornår der skal fokuseres på opgaven.

**FORMALITET (D) - Behovet for struktur**

| EKSTREMT  | MEGET   | MODERAT |
|---|---|---------|
| <b>STYRKER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Fleksibel tilgang til de fleste situationer og medarbejdere</li><li>Har let ved at uddelegere detaljer</li><li>Trives med omskiftelighed i organisationen</li><li>Håndterer tvetydighed godt</li></ul> | <b>UDFORDRINGER</b> <ul style="list-style-type: none"><li>Foretager måske begrænset opfølgning eller er måske ikke så opmærksom på detaljer</li><li>Følger måske ikke en struktur eller en retning</li><li>Kan virke for afslappet eller uhammet på andre</li></ul> |         |

**TIPS TIL SELVCOACHING**

- Søg data til at understøtte dine beslutninger
- Se beslutninger fra flere synsvinkler, eller rådfør dig med nogen, der kan hjælpe dig

**Sådan interageres med MIKKEL PEDERSEN**

| DOMINANS                   | UDÅDVENDTHED            |
|----------------------------|-------------------------|
| Lad mig samarbejde         | Lad mig tale om tingene |
| Lad mig tænke over tingene | Lad mig tale om tingene |
| Giv mig variation          | Giv mig stabilitet      |
| Giv mig fleksibilitet      | Giv mig struktur        |

PRØV RAPPORTERNE I DAG - FIND DEM I INSPIRE-SEKTIONEN I PI-SYSTEMET!

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLINGARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDTERINGTEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGERTEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKERSKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLINGONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDEREALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

NYTTIGE VÆRKTØJER:

TEAM DISCOVERY

- *Hvordan sikrer du, at et team er engageret og produktivt?*
- *Hvordan ved du, om du har de nødvendige personer på teamet for at nå jeres strategiske målsætninger?*
- *Hvad gør du for at skabe gennemsigtighed og sikre, at alle arbejder mod de samme mål?*

Skab sande Dream Teams, hvor der er gensidig tillid, forståelse for hinandens forskelle, styrker og svagheder, og hvor der er klare målsætninger.

**TEAM DISCOVERY** anvender videnskabelig funderet teknologi til at indsamle data om teamets medlemmer og kortlægger det sammen med forretningsstrategien. Værktøjet hjælper dig med at bestemme retningen for ethvert team, forstå hvad der holder dem tilbage og fastlægge en klar vej fremad. Resultatet er forbedret kommunikation og klar rollefordeling, så teamet kan nå sine mål.

Først kigger I på ligheder og forskelle i de individuelle arbejdsstile for lederen og teamets medlemmer. Så kigger I på det samlede team og identificerer Teamtypen. Dernæst vælger I de strategiske prioriteter for teamet, så I kan identificere Strategitypen, og til sidst sammenligner I teamet med målsætningerne, så I kan se, om der er et naturligt "fit", eller om teamet måske har brug for at tilpasse deres naturlige adfærd. Hele vejen hjælper systemet jer med at identificere styrker og potentielle blinde vinkler, og I får skræddersyede anbefalinger til netop denne kombination, så teamet kan blive et rigtigt Dream Team, der når sine mål.

The screenshot displays the 'Arbejdsstile' (Work Styles) section of the Team Discovery tool. It features a circular team map with individual team members' initials (ED, JA, DS, JW, EG, BR) placed around a central point. The map is divided into four quadrants: 'Teamwork og engagement' (top-left), 'Innovation og omstillingsparathed' (top-right), 'Proces og præcision' (bottom-left), and 'Resultater og disciplin' (bottom-right). To the right of the map, a list of team members is shown under the heading 'Blue Team', including John Adams, Emily Graham, David Schmidh, Emma de Jong, James Wilson, and Bonnie Rumsfield. Below this, it states 'Den gennemsnitlige teamstørrelse er 7 personer'. Further down, there are sections for 'Teambuildingaktiviteter' (Team Building Activities) and 'I følger en Eksekverende strategi' (Following an Executing Strategy), which includes a detailed description of the team's characteristics and recommendations.

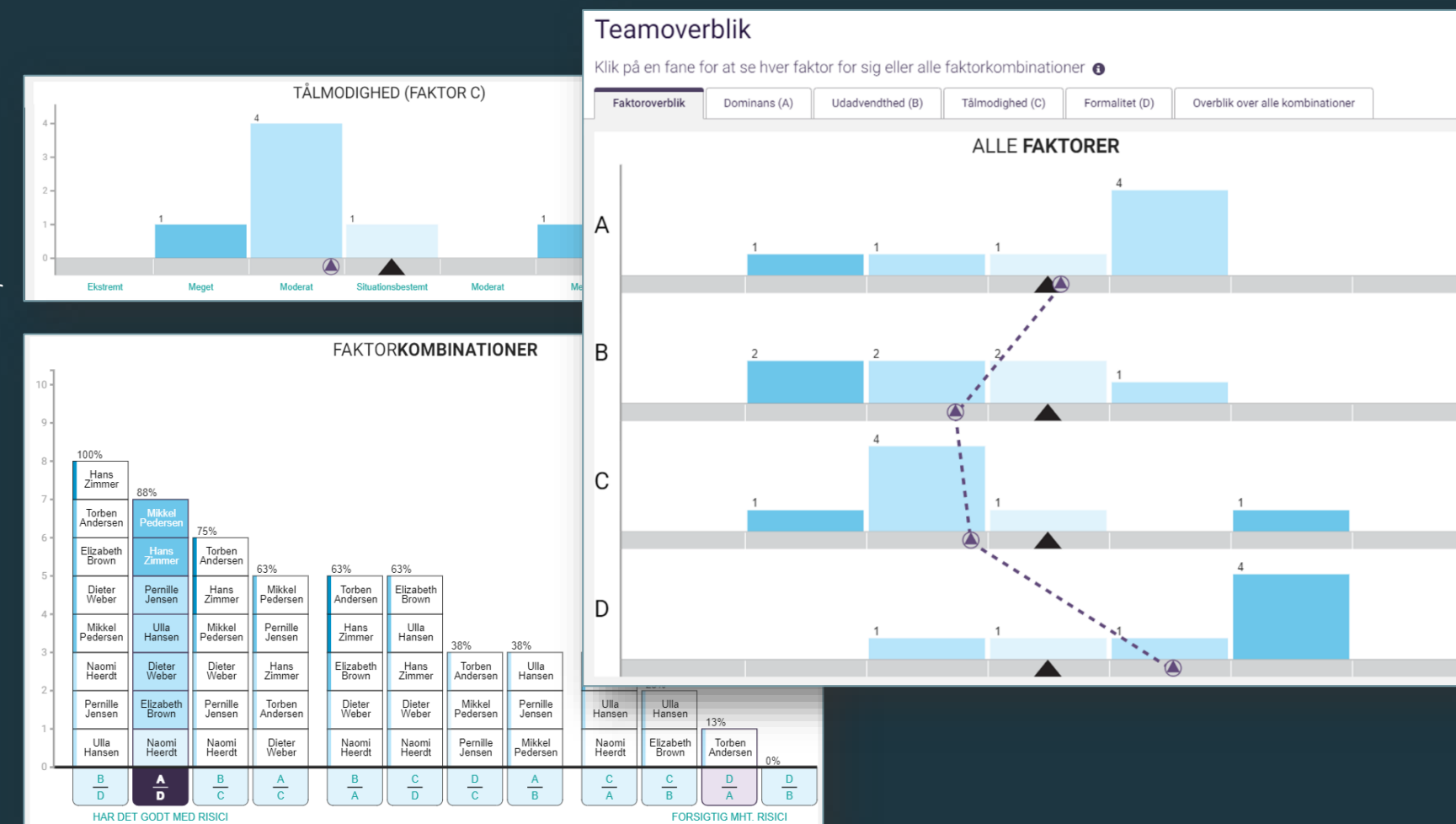
PRØV TEAM DISCOVERY PÅ ETHVERT TEAM - LEDELSESTEAM ELLER ALMINDELIGT TEAM!

- *Hvordan får du indsigt i et teams kombinerede motivationsfaktorer og adfærd?*
- *Hvordan identificerer du nemt forskelle og ligheder i teammedlemmers drivkræfter og behov?*
- *Hvordan ved du, hvordan en kandidat vil passe ind i et eksisterende team?*

Det kan være en kompleks opgave at sammensætte et team, og for at optimere teamets performance skal du også have de rigtige personprofiler og gruppedynamikker, ud over de rette kompetencer. Få et nemt overblik med **TEAMOVERBLIK**

Med **TEAMOVERBLIK** får du en direkte sammenligning af en gruppe personers personprofiler. Brug **TEAMOVERBLIK** til at identificere ligheder og forskelle mellem enkeltpersoner i et team. Du kan sammenligne gruppemedlemmernes drivkræfter og behov for hver af de fire faktorer i et samlet overblik, hvor du også kan se den gennemsnitlige PI-profil for teamet. Det er desuden muligt at se på de fire faktorer enkeltvis, og du får også et overblik over faktorkombinationerne for teamets medlemmer. I hvert overblik kan du vælge, om du vil se antallet eller den procentvise fordeling, og det er muligt at vise det enten anonymt eller med navnene på individerne i teamet.

Brug **TEAMOVERBLIK** til at skabe forståelse af forskelle og ligheder i, hvad der driver personerne, eller se hvordan en kandidat vil påvirke teamets profil og dynamikker.



BRUG VÆRKTØJET TEAMOVERBLIK PÅ ALLE TYPER TEAMS OG GRUPPER!

- EMPLOYEE LIFECYCLE
- MEDARBEJDER- OG LEDERUDVIKLING
- ARBEJDSRELATIONER OG KONFLIKTHÅNDTERING
- TEAMUDVIKLING: ARBEJDSSTILE OG MÅLSÆTNINGER
- TEAMANALYSE OG TEAMDYNAMIKKER
- SKAB ENIGHED OM FORVENTNINGERNE TIL EN STILLING
- ONBOARDING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE
- ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET
- 1-DAGS KURSER
- KONTAKTINFORMATION



NYTTIGE RAPPORTER:

JOBRAPPORT  
INTERVIEW-GUIDE

- *Hvordan ved du, hvilken personprofil, der er brug for i en given stilling?*
- *Hvordan definerer du kompleksiteten i en stilling objektivt, så du kan fastsætte den nødvendige kognitive score?*
- *Hvordan skaber du enighed blandt en given stillings interessenter om jobbet profil og krav?*

Der kan ofte være meget delte meninger om, hvilke krav der er til en bestemt stilling, og hvilken personprofil der vil passe bedst til rollen.

**PI JOB ASSESSMENT** hjælper med at samle input til jobbet profil og krav og hjælper interessenterne med at diskutere de forskellige aspekter af jobbet, så der kan opnås enighed.

**JOBRAPPORTEN** giver et godt overblik over de fastsatte jobkarakteristika og den ideelle kandidats profil, adfærd og motivationsbehov, når interessenterne er nået til enighed.

**INTERVIEW-GUIDEN** hjælper rekrutteringsansvarlige med at udforske en kandidats potentielle styrker og svagheder i forhold til den ideelle personprofil, sammenlignet med kandidatens personprofil, via en række skræddersyede interview-spørgsmål.

PRØV PI JOB ASSESSMENT TIL DIN NÆSTE LEDIGE STILLING!

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG LEDERUDVIKLING

ARBEJDSRELATIONER OG KONFLIKTHÅNDTERING

TEAMUDVIKLING: ARBEJDSSTILE OG MÅLSÆTNINGER

TEAMANALYSE OG TEAMDYNAMIKKER

SKAB ENIGHED OM FORVENTNINGERNE TIL EN STILLING

ONBOARDING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE

ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION



EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLINGARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDBLINGTEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGERTEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKERSKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLINGONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDEREALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

NYTTIGE RAPPORTER:

PLAKETTE  
PERSONLIG UDVIKLING  
LEDERUDVIKLING  
LEDELSESSTRATEGI  
PI BA-RAPPORT

- *Hvordan sikrer du, at nye medarbejdere kommer godt fra start, når de er blevet ansat?*
- *Hvordan kan du hjælpe en ny medarbejder og dennes kollegaer med at lære hinanden at kende?*
- *Hvordan kan du indføre en ny medarbejder i jeres fælles sprog omkring PI?*

Onboarding af nye medarbejdere og ledere er en afgørende del af enhver rekruttering, og anvendelsen af personprofiler kan være til stor hjælp, når det handler om at få en god start – både for den nye medarbejder og deres nye team.

PI BA-RAPPORTEN beskriver en person i overvejende positive vendinger.

PLAKETTEN giver et hurtigt overblik over en persons personprofil og den adfærd, de oftest vil udvise på arbejdspladsen.

Rapporten PERSONLIG UDVIKLING giver medarbejderen selvindsigt ved at vise styrker og udfordringer og giver tips, der kan hjælpe personen med at blive mere produktiv på deres arbejdsplads.

Rapporten LEDERUDVIKLING giver tips til ledere og hjælper dem med at blive opmærksomme på og tilpasse deres ledelsesstil.

Rapporten LEDELSESSTRATEGI giver ledere skræddersyede råd til, hvordan de imødekommer den nye medarbejders behov.

## UDADVENDTHED (B) - Behovet for social omgang med andre

EKSTREMT

MEGET

MODERAT

MODERAT

MEGET

EKSTREMT

### Julie er Holdspilleren.

Holdspilleren er en venlig, forstående, villig og tålmodig teamplayer.

#### Strategier baseret på, hvordan Julie interagerer på arbejdspladsen:

- Sørg for arbejde, som omfatter hyppig kontakt med andre mennesker
- Skab et miljø med opbyggende, opmuntrende og samarbejdende ledere og kolleger

#### Strategier baseret på, hvordan Julie handler:

- Skab stabilitet, genkendelighed og forudsigelighed i opgaverne
- Undgå afbrydelser og opgaver, der kommer i sidste øjeblik

### Stærkeste adfærd

#### Emma vil stærkest udvise følgende adfærdsmønstre:

- Hun er risikovillig, modig og fokuserer på fremtidige mål, og hun er mere optaget af, hvor hun er på vej hen, hvordan hun skal nå dertil, eller hvor hun har været. Omstillingsparat, arbejder fleksibelt.
- Træffer beslutninger og handler, selv med begrænset dokumentation for beslutningen. Sikker på sine egne og uimponeret af traditioner.
- Flexibel tilgang til at gøre ting efter 'bogen,' bøjer ofte reglerne og gør tingene på sin egen måde. En innovativ og nytænkende person, som ikke lader sig slå ud af nederlag.
- Forholdsvis uformel og udadvendt sammen med andre. Kommunikerer på en åben, livlig og fleksibel måde, hvorved hun inddrager andre i samtalen.
- Hun interesserer sig mere for mennesker, at opbygge forhold og holdsamarbejde end for tekniske emner. Er generelt elskværdig, optimistisk og tillidsfuld.

### STYRKER

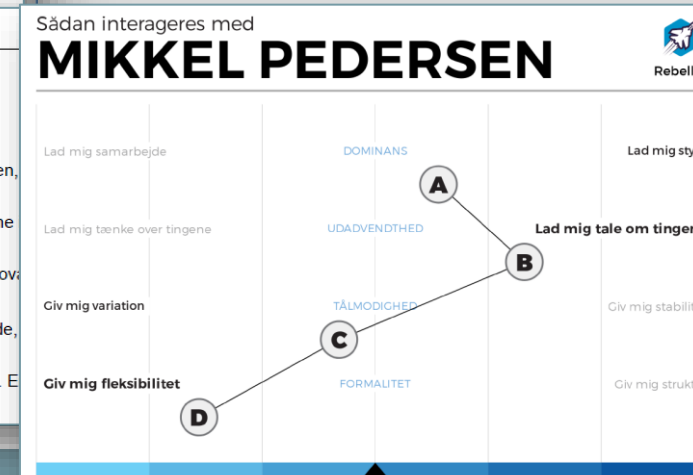
- Motiverende, stimulerende kommunikator
- Socialt orienteret, nem at omgås
- Opbygger samhørighed og samarbejde i teamet
- Tillidsfuld i forhold til uddelegering

### UDFORDRINGER

- Kan være for optimistisk eller stole for meget på andre
- Kan gå op i at være populær eller være i centrum
- Kan virke lidt for snakkesalig og overfladisk

### TIPS TIL SELVCOACHING

- Giv andre mulighed for at bidrage til og påvirke resultater
- Overvej, hvor mange detaljer og konkrete oplysninger der er behov for i kommunikationen



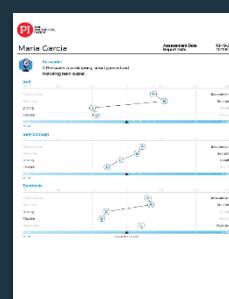
PRØV RAPPORTERNE I DAG - FIND DEM I INSPIRE-SEKTIONEN AF PI-SYSTEMET!



# ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET (1/2)

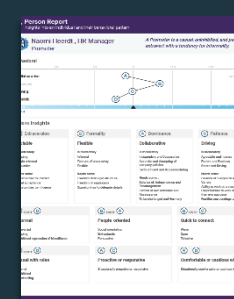
## ALLE RAPPORTER I PI SOFTWARE

Du har adgang til en række forskellige rapporter i PI-systemet, og du kan generere lige så mange, du vil. De er inkluderet i jeres licens, så der er ingen ekstra omkostninger. Du kan finde inspiration til, hvordan du kan bruge rapporterne på CATALYST, den online læringsportal, der er forbundet med PI-systemet (på engelsk). Du finder CATALYST via forsiden af PI-systemet.



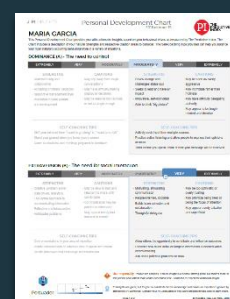
### PI BA-rapport

- ❖ Personens unikke personprofil
- ❖ Deres stærkeste adfærd
- ❖ Ledelsesstil
- ❖ Salgsstil
- ❖ Tips til personens leder



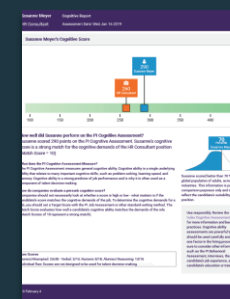
### Personrapport

- ❖ En-sides oversigt over en persons unikke profil
- ❖ Tiltænkt PI-eksperter



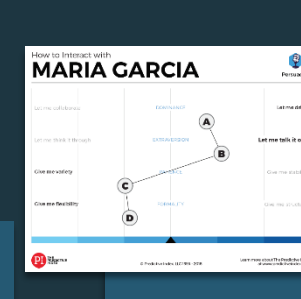
### Personlig Udvikling

- ❖ Brugbar viden og gode råd om en profil
- ❖ Naturlige styrker og udfordringer
- ❖ Selv-coaching-tips



### PI CA-rapport

- ❖ Personens kognitive score
- ❖ Percentilen sammenlignet med den globale befolkning
- ❖ Sammenligning med den foretrukne kognitive score for en stilling (til intern brug)



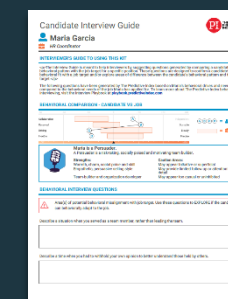
### Plakette

- ❖ Personens profil
- ❖ Væsentligste karakteristika
- ❖ Ideel til at have hængende ved ens arbejdsplads, så kollegaer let kan se ens præferencer



### Jobrapport

- ❖ Foretrukken personprofil og kognitiv score for en stilling
- ❖ Hurtigt overblik over de væsentligste motivationsfaktorer og adfærd



### Interview-guide

- ❖ Forslag til adfærdsmæssige spørgsmål til brug ved ansættelsessamtaler
- ❖ Spørgsmål relateret til områder, hvor profilen ser ud til hhv. ikke ser ud til at være et godt match

GENERÉR RAPPORTERNE FRA INSPIRE-SEKTIONEN ELLER PÅ EN PERSONS SIDE!

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG LEDERUDVIKLING

ARBEJDSRELATIONER OG KONFLIKTHÅNDTERING

TEAMUDVIKLING: ARBEJDSSTILE OG MÅLSÆTNINGER

TEAMANALYSE OG TEAMDYNAMIKKER

SKAB ENIGHED OM FORVENTNINGERNE TIL EN STILLING

ONBOARDING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE

ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET



1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION



# ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET (2/2)

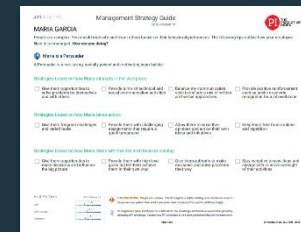
## ALLE RAPPORTER I PI SOFTWARE

Du har adgang til en række forskellige rapporter i PI-systemet, og du kan generere lige så mange, du vil. De er inkluderet i jeres licens, så der er ingen ekstra omkostninger. Du kan finde inspiration til, hvordan du kan bruge rapporterne på CATALYST, den online læringsportal der er forbundet med PI-systemet (på engelsk). Du finder CATALYST via forsiden af PI-systemet.



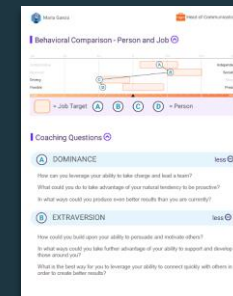
### Lederudvikling

- ❖ Brugbar viden og gode råd om en profil
- ❖ Naturlige styrker og udfordringer som leder
- ❖ Selv-coaching-tips



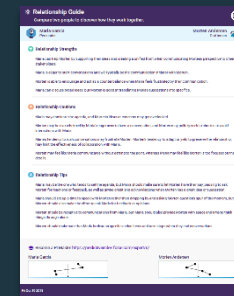
### Ledelsestrategi

- ❖ Målrettede strategier for hvordan man leder en bestemt person
- ❖ Tips til hvordan man kan lave en handlingsplan



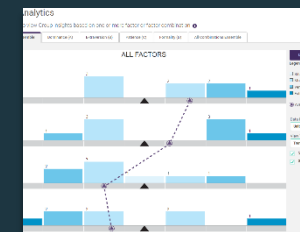
### Coaching-guide

- ❖ Forslag til coaching-spørgsmål baseret på en persons adfærdsmæssige match med den foretrukne profil for den stilling, de er i



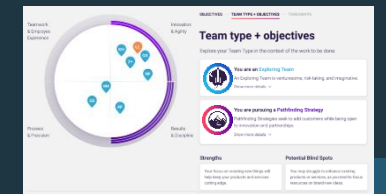
### Samarbejdsguide

- ❖ Sammenligner to personers profiler
- ❖ Styrker og udfordringer ved arbejdsrelationen
- ❖ Tips til samarbejdet



### Teamoverblik

- ❖ Overblik over en gruppe personers motivationsfaktorer og faktorkombinationer
- ❖ Identificerer ligheder og forskelle mellem individer
- ❖ Viser gruppens gennemsnitsprofil



### Team Discovery

- ❖ Viser et teams individuelle arbejdsstile
- ❖ Identificerer Teamtypen, styrker og potentielle blinde vinkler
- ❖ Sammenligner teamet med Strategitypen og giver skræddersyede anbefalinger, så teamet kan nå sine mål

GENERÉR RAPPORTERNE FRA INSPIRE-SEKTIONEN ELLER PÅ EN PERSONS SIDE!

- EMPLOYEE LIFECYCLE
- MEDARBEJDER- OG LEDERUDVIKLING
- ARBEJDSRELATIONER OG KONFLIKTHÅNDTERING
- TEAMUDVIKLING: ARBEJDSSTILE OG MÅLSÆTNINGER
- TEAMANALYSE OG TEAMDYNAMIKKER
- SKAB ENIGHED OM FORVENTNINGERNE TIL EN STILLING
- ONBOARDING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE
- ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET
- 1-DAGS KURSER
- KONTAKTINFORMATION



# FÅ MERE UD AF PI-VÆRKTØJERNE – 1-DAGS KURSER

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG LEDERUDVIKLING

ARBEJDSRELATIONER OG KONFLIKTHÅNDTERING

TEAMUDVIKLING: ARBEJDSSTILE OG MÅLSÆTNINGER

TEAMANALYSE OG TEAMDYNAMIKKER

SKAB ENIGHED OM FORVENTNINGERNE TIL EN STILLING

ONBOARDING AF MEDARBEJDERE OG LEDERE

ALLE TILGÆNGELIGE RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION

Ønsker i inspiration til, hvordan I kan anvende PI til samarbejde, udvikling og rekruttering og få endnu mere ud af jeres PI-licens?

– Så er vores 1-dags kurser lige noget for jer!

Ud over vores basiskurser, hvor I lærer om PI-værktøjerne tilbyder Humanostics kurser i, hvordan I kan bruge PI til at tilføje endnu mere værdi til jeres organisation.

Med PI har I et værktøj med enormt potentiale og en helt oplagt platform at organisere jeres rekruttering og udvikling ud fra.

På vores to rekrutteringskurser kan du lære, hvordan man optimerer rekrutteringsprocessen, og afholder effektive ansættelsessamtaler, hvordan man sørger for, at nye medarbejdere får en god start i organisationen.

Eller lær hvordan PI kan anvendes til at udvikle jeres medarbejdere og ledere, og hvordan PI-værktøjerne kan hjælpe teams med at samarbejde, levere resultater og få højere arbejdsglæde på et af vores udviklingskurser.

I-DAGS KURSERNE TILBYDES SOM ÅBNE KURSER OG KAN OGSÅ ARRANGERES IN-HOUSE



LÆS MERE OM ALLE VORES KURSER PÅ VORES HJEMMESIDE HUMANOSTICS.COM



# SPØRGSMÅL? KONTAKT HUMANOSTICS-TEAMET

12

EMPLOYEE LIFECYCLE

MEDARBEJDER- OG  
LEDERUDVIKLING

ARBEJDSRELATIONER OG  
KONFLIKTHÅNDTERING

TEAMUDVIKLING:  
ARBEJDSSTILE OG  
MÅLSÆTNINGER

TEAMANALYSE OG  
TEAMDYNAMIKKER

SKAB ENIGHED OM  
FORVENTNINGERNE TIL EN  
STILLING

ONBOARDING AF  
MEDARBEJDERE OG LEDERE

ALLE TILGÆNGELIGE  
RAPPORTER I PI-SYSTEMET

1-DAGS KURSER

KONTAKTINFORMATION



Jesper  
Præstensaard

[JEP@humanostics.com](mailto:JEP@humanostics.com)  
Tlf. 6066 9721

Pernille  
Flensted-  
Jensen

[PFJ@humanostics.com](mailto:PFJ@humanostics.com)  
Tlf. 2293 2327

Mie Scheuer  
Næblerød

[MSN@humanostics.com](mailto:MSN@humanostics.com)  
Tlf. 5386 0535

Karen  
Lysholm

[KLY@humanostics.com](mailto:KLY@humanostics.com)  
Tlf. 2938 1404

Morten  
Løkkegaard

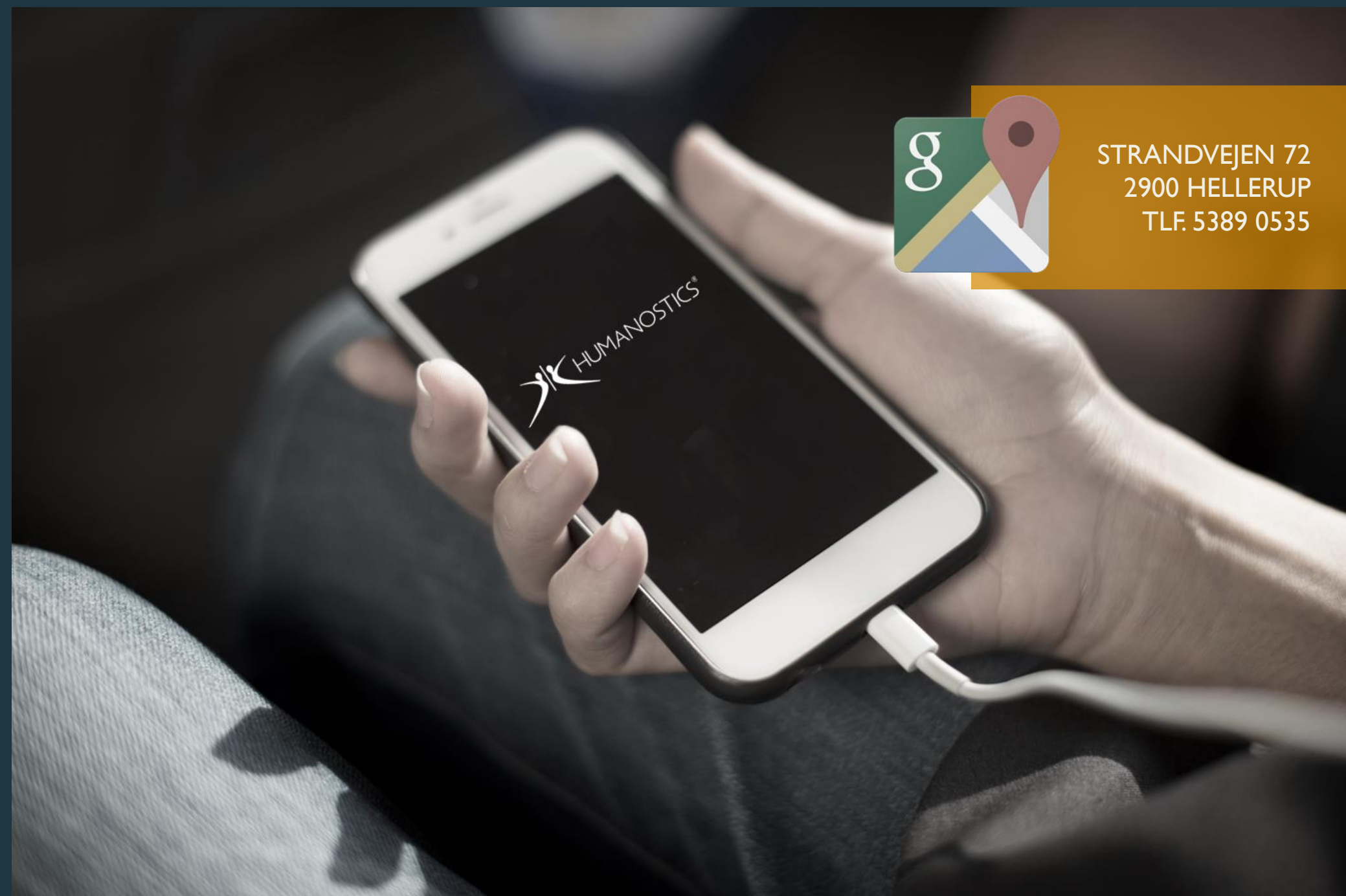
[MOL@humanostics.com](mailto:MOL@humanostics.com)

Training

[training@humanostics.com](mailto:training@humanostics.com)  
Tlf. 5389 0535

Accounting

[accounts@humanostics.com](mailto:accounts@humanostics.com)  
Tlf. 5389 0535



VI STÅR ALTID KLAR TIL AT HJÆLPE OG VEJLEDE