

PI COGNITIVE ASSESSMENT™

INTRODUKTION TIL PI CA – HVAD MÅLER DET? HVAD ER VIDENSKABEN BAG? OG HVORDAN GIVER MAN FEEDBACK?



START

HUMANOSTICS
- DIN PI-CERTIFICEREDE PARTNER



INTRODUKTION 

HUMANOSTICS - KEY CONTACT

PI CA-INTRODUKTION

VIDENSKABEN BAG PI CA

DEFINITION/MÅLING AF g

HVORDAN VIRKER DET?

HVAD BETYDER DET?

RAPPORTER

FEEDBACK-MODEL

FEEDBACK

MANUELT JOB-TARGET

PI JA JOB-TARGET

RETNINGSLINJER

KONTAKT

INTRODUKTION

INTRODUKTION

Det glæder os kunne byde dig velkommen til PI-universet, vores team og alt det, som vi kan tilbyde jer. Denne vejledning fokuserer på PI CA (PI Cognitive Assessment).

NAVIGERING

Dette dokument er interaktivt, og I kan derfor nemt og hurtigt navigere rundt i de forskellige relevante emner blot ved at klikke på menuen i venstre side. Vi anbefaler jer at gennemgå alle siderne, men ellers kan menuen til venstre fungere som genvej.

FORMÅL

Med denne vejledning tilstræber vi at få jer i gang så hurtigt som muligt ved at sikre, at I bliver introduceret til alle relevante aspekter af PI CA.

VI ER GLADE FOR AT HAVE JER
MED OMBORD, OG VORES TEAM
AF PI-EKSPERTER STÅR KLAR TIL
AT HJÆLPE JER

INTRODUKTION

HUMANOSTICS - KEY CONTACT



PI CA-INTRODUKTION

VIDENSKABEN BAG PI CA

DEFINITION/MÅLING AF g

HVORDAN VIRKER DET?

HVAD BETYDER DET?

RAPPORTER

FEEDBACK-MODEL

FEEDBACK

MANUELT JOB-TARGET

PI JA JOB-TARGET

RETNINGSLINJER

KONTAKT

VORES TEAM – MØD PI-EKSPERTERNE

Humanostics blev stiftet i 2009 og består af et team af dedikerede PI-eksperter. Vores unikke ekspertise inden for rekruttering, personlig udvikling, team-sammensætning samt organisationsanalyse og -udvikling tager afsæt i vores rettigheder til førende assesment-værktøjer på markedet. Netop dette vil denne vejledning fortælle meget mere om.

Vi er beliggende i Hellerup, Danmark og opererer derudover i Norge, Polen, Island, Luxembourg, Storbritannien, Irland, Benelux, Tyskland, Australien, Hong Kong og Sydøstasien.

HUMANOSTICS-TEAMET



JESPER PRÆSTENGAARD
Managing Partner
JEP@humanostics.com
+45 6066 9721



PERNILLE FLENSTED-JENSEN
Senior Consultant
PFJ@humanostics.com
+45 2293 2327



IMAD BELKACEM
Consultant
IMB@humanostics.com
+45 5387 0535



MIE SCHEUER NÆBLERØD
Manager
MSN@humanostics.com
+45 5386 0535



KAREN LYSHOLM
Customer Relations
KLY@humanostics.com
+45 2938 1404



MORTEN LØKKEGAARD
Chairman of the Board
MOL@humanostics.com

VI SER FREM TIL
AT ARBEJDE
SAMMEN MED JER
OG ETABLERE ET
LANGVARIGT
PARTNERSKAB

BESØG VORES HJEMMESIDE FOR AT LÆRE MERE OM OS



- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

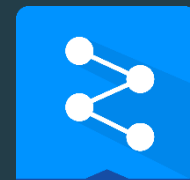
DENNE VEJLEDNING FOKUSERER PÅ PI COGNITIVE ASSESSMENT - ET AF DE ASSESSMENTS, SOM I HAR ADGANG TIL



PI COGNITIVE ASSESSMENT (PI CA)

En kognitiv test, der måler individets evne til at tilegne sig ny viden i jobbet, evnen til at overføre viden fra et job til et andet, problemløsning, omstillingsparathed og indlæringshastighed.

Færdiggørelsestid: 12 minutter
Udføres af: Kandidater
Tilgængelige sprog: 64



PI BEHAVIORAL ASSESSMENT (PI BA)

Det psykometriske personlighedsprofileringsværktøj måler individets motivation, drivkræfter og den arbejdsrelaterede adfærd, der udspringer heraf.

Færdiggørelsestid: 5-10 minutter
Udføres af: Kandidater, eksisterende medarbejdere
Tilgængelige sprog: 68



PI JOB ASSESSMENT (PI JA)

Et spørgeskema, der hjælper jer med at definere rollen, den associerede personlighedsprofil og den kognitive kapacitet som passer til den relevante stilling – dvs. en person, som vil være motiveret og trives i jobbet.

Færdiggørelsestid: 10-15 minutter
Udføres af: Stillingsinteressenter
Tilgængelige sprog: 21

'BRIEFCASE' ASSESSMENTS (KOMPETENCER)

LEADERSHIP PERFORMANCE INDEX (LPINDEX)

360° assessments integrerer input fra personen selv, samt ledere, kolleger og medarbejdere. Det er et værktøj beregnet til ledelse af andre, ledelse af ledere, samt ledelse af afdelinger og funktioner.

Færdiggørelsestid: 20-25 minutter
Udfyldes af: Ledere
Tilgængelige sprog: 16

SELLING SKILLS ASSESSMENT TOOL (SSAT)

Salgskompetenceværktøj, der bruges i salgsstyrken, og som giver indblik på både individuelt og organisationsniveau i styrker og udviklingsmuligheder i de fem trin i salgsprocessen. Åbne, Udforske, Præsentere, Bekræfte og Positionere.

Færdiggørelsestid: 20-25 minutter
Udfyldes af: Salgsstyrken
Tilgængelige sprog: 13



HEAD



HEART



BRIEFCASE

"BRIEFCASE" ASSESSMENTS ER SUPPLERENDE. FIND MERE INFORMATION OM TEST-VÆRKTØJERNE PÅ VORES HJEMMESIDE.





- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA ←
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

PI COGNITIVE ASSESSMENT (PI CA)

PI Cognitive Assessment blev udviklet i 2010 af CEB Valtera for Predictive Systems Pte. Ltd. og blev en del af The Predictive Index-pakken i 2015. PI CA er et kognitivt værktøj, der måler den enkeltes generelle kognitive evne (kaldet g) og fungerer primært som et værktøj i rekrutterings- og talent management-processer.

METODE: PI CA er en speed test (12 minutter), der består af 50 multiple-choice spørgsmål inden for tre overordnede kategorier (verbal, numerisk og abstrakt tænkning) og ni underkategorier. Summen af scorerne fra de tre kategorier repræsenterer PI Cognitive Assessment-scoren, som er et mål for g (den generelle kognitive evne). PI CA anvender et lineært on-the-fly testdesign (LOFT), der markedsføres som et "dynamisk assesment-design". LOFT er et computerbaseret testformat, hvor items udvælges tilfældigt fra forudbestemte undergrupper, hver gang en test udstedes. Dette resulterer i unikke kombinationer af spørgsmål hver gang.

De tre almindelige metoder, der anvendes til at evaluere kognitive assesments er: Reliabilitet, validitet og fairness.



Reliabilitet – et udtryk for konsistensen på tværs af tests (test-retest) og ensartetheden i vurderingen af scorer (Principal Axis Factoring). Test-retest-undersøgelser afslører et acceptabelt niveau for korrelationskoefficienten ($r =$ omkring 0,75) og PAF-analyser afslører endimensionalitet, hvilket oversættes til 1 komponent (g/PI CA score) som det optimale antal, der kan trækkes ud af svarene til alle ni underkategorier af spørgsmål.



Validitet – måler testen, hvad den har til hensigt at måle (construct validity), og forudsiger den, hvad den skal forudsige (criterion validity)? Undersøgelser af construct validity (sammenligning af PI CA med Wonderlic, Cubiks, Raven osv.) viser, PI CA måler, hvad den har til hensigt at måle. Criterion validity er blevet undersøgt og viser, at kognitive testscorer (som PI CA-scorer) er forbundet med stort antal positive resultater (job performance, indlæringssevne osv.), og at forudsigelsesevnen af g-faktoren inden for jobpræstation øges i takt med, at kompleksiteten i jobbet øges. Isoleret set er en kognitiv test-score den bedste metode til at forudsige succesfuld jobpræstation.



Fairness – måler testen alle medlemmer af befolkningen på lige fod og er der en risiko for negativ indvirkning ved anvendelse af testen? I rekrutteringssituationer kan store forskelle i gennemsnitlig score mellem demografiske grupper resultere i en lavere udvælgelsesfrekvens af f.eks. etniske minoriteter, kvinder eller ansøgere over en vis alder. Dette kaldes "adverse impact". Undersøgelser viser, at PI CA ikke er negativt påvirket af køn, alder eller race.





DEFINITION AF 'DEN GENERELLE KOGNITIVE EVNE' (g)

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g ←
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER

DEFINITION AF g

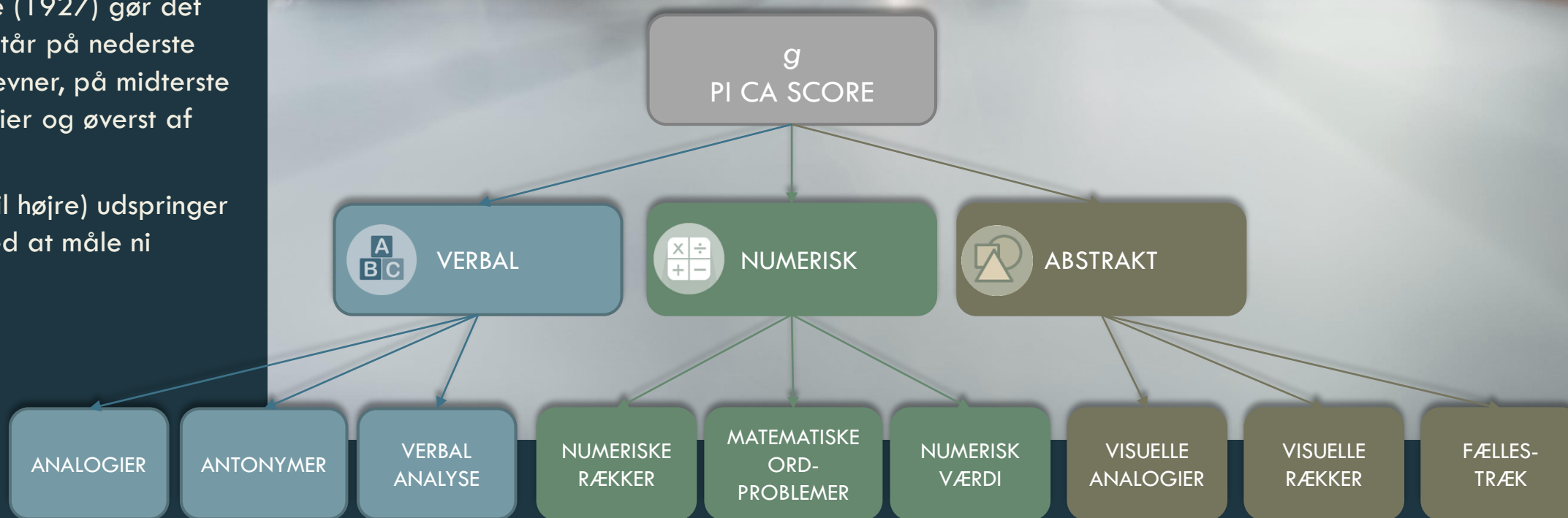
Der er relativ enighed om følgende definition af g: "Evnen til at forstå komplekse ideer, hurtigt tilpasse sig omgivelserne, lære af erfaring, overvinde hindringer ved problemløsning og foretage forskellige typer ræsonnement". Dette kan forstås som en bred og dyb evne til at forstå omgivelserne – 'få ting til at give mening', 'fange pointen', 'tænke på stående fod'.

MÅLING AF g

g kan ikke observeres eller måles direkte, men den hierarkiske struktur udviklet af John Carroll (1993) med inspiration fra Charles Spearman's arbejde (1927) gør det muligt at udlede g-faktoren. Modellen består på nederste niveau af ni målbare specifikke kognitive evner, på midterste niveau af tre overordnede gruppekategorier og øverst af den samlede g-faktor.

Den hierarkiske model for PI CA (som ses til højre) udspringer af Carolls originale hierarkiske struktur. Ved at måle ni specifikke kognitive evner kan g udledes.

DISSE NI MÅLBARE KOGNITIVE EVNER ER NØJE UDVALGT PÅ BAGGRUND AF DERES HØJE LOADING PÅ G-FAKTOREN.





HVORDAN VIRKER DET ?

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?** ←
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

PI CA-METODE

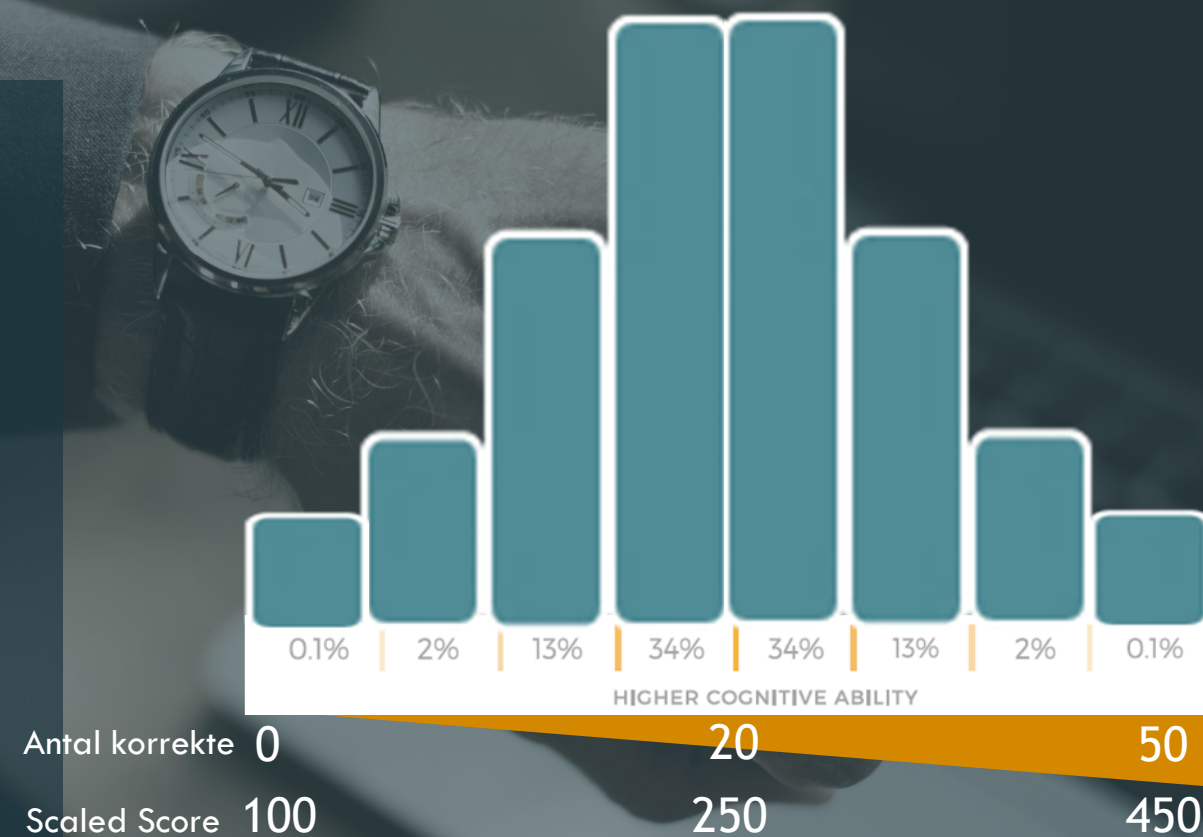


Ved PI CA præsenteres respondenterne for 50 spørgsmål (verbale, numeriske og abstrakte) i tilfældig rækkefølge og ved varierende sværhedsgrader. Respondenten har i alt 12 minutter til at færdiggøre testen med et mål om at afgive så mange korrekte svar som muligt inden for tidsrammen.

Testen udføres online og bør udføres i stille og uforstyrrede omgivelser og skal færdiggøres i én omgang. *Introduktionsmailen, der sendes til respondenterne, indeholder denne information.*

I invitationsmailen får respondenterne adgang til en [forberedelsestest](#) (20 spørgsmål, 4:48 minutter) og præsenteres desuden for tre prøvespørgsmål. Herefter påbegyndes testen og der tælles ned. Efter 12 minutter vil testen automatisk lukke ned.

Resultaterne præsenteres på en skala fra 100-450 med et gennemsnit på 250. Scoren repræsenterer antal korrekte svar. Jo højere CA-scoren er, jo højere kognitiv kapacitet kan der forventes, og jo mere kognitiv stimulering kræver det at engagere den enkelte person.



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

50 SPØRGSMÅL – 12 MINUTTER



HVAD BETYDER DET ?

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?**
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER



PI CA forbedrer chancen for at identificere kandidater, der lærer hurtigt, løser problemer selvstændigt og er i stand til at leve op til eller overgå forventninger til præstation væsentligt.

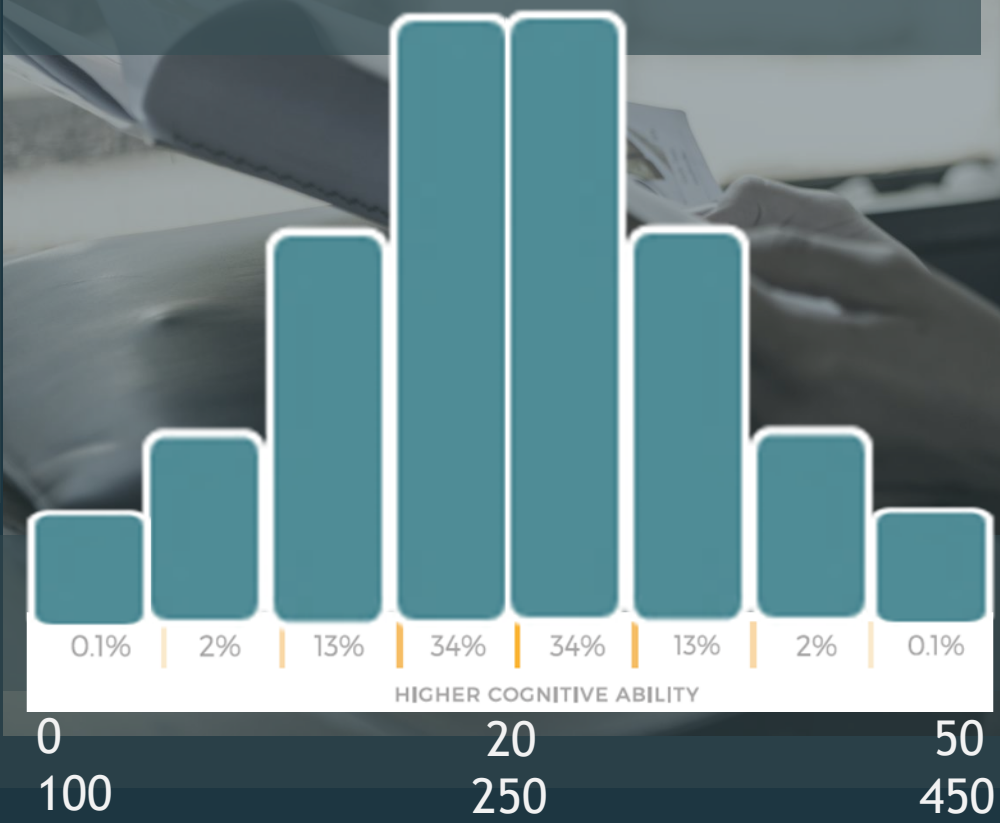
Den generelle kognitive evne er et udtryk for:

- ❖ Hastighed af indlæring
- ❖ Evnen til at lære af erfaring
- ❖ Bearbejdning af ny information
- ❖ Problemløsning
- ❖ Omstillingsparathed
- ❖ Evne til at træffe beslutninger baseret på kompleks information

Fladere læringskurve
Sværere ved problemløsning
Sværere ved at overføre arbejdsrelateret viden
Sværere ved at kombinere og udvælge relevante informationer
Sværere ved at håndtere talrige og forskelligartede aktiviteter samtidig

LÆRINGSPARATHED

Sammenhængen mellem g og positive resultater som f.eks. god jobpræstation kan forstås ud fra konceptet "læringsparathed". En person med et højt niveau af g er mere læringsparat i den forstand, at vedkommende kan tillære sig mere komplekse færdigheder og hurtigere er i stand til at mestre disse færdigheder. Træningsparathed gør en person i stand til at tilegne sig de nødvendige færdigheder, der kræves for at kunne præstere og få succes. g er derfor en afgørende faktor i utallige aspekter af livet – også i arbejdslivet.



BEDSTE FORUDSIGELSESMETODE

'Kognitive evner er den bedste enkeltstående prediktor af individuel performance og karriereudvikling – forskning sammenlagt fra de seneste 100 år viser, at intelligente personer præsterer bedre, alt andet lige.'

Thomas Rasmussen,
Ph.D., Industrial and Organizational Psychology
Author of Data-Driven HR – A Practical Guide for Leaders & HR Professionals
Former Head of Assessments in Maersk
Former VP Assessments & Psychometrics, Royal Dutch Shell
GM People Analytics, Insights & Experience, National Australia Bank:

Stejlere læringskurve
Bedre til problemløsning
Sværere ved at overføre arbejdsrelateret viden
Bedre til at kombinere og udvælge relevante informationer
Bedre til at håndtere talrige og forskelligartede aktiviteter samtidig

KONTAKT



RAPPORTER

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER ←
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

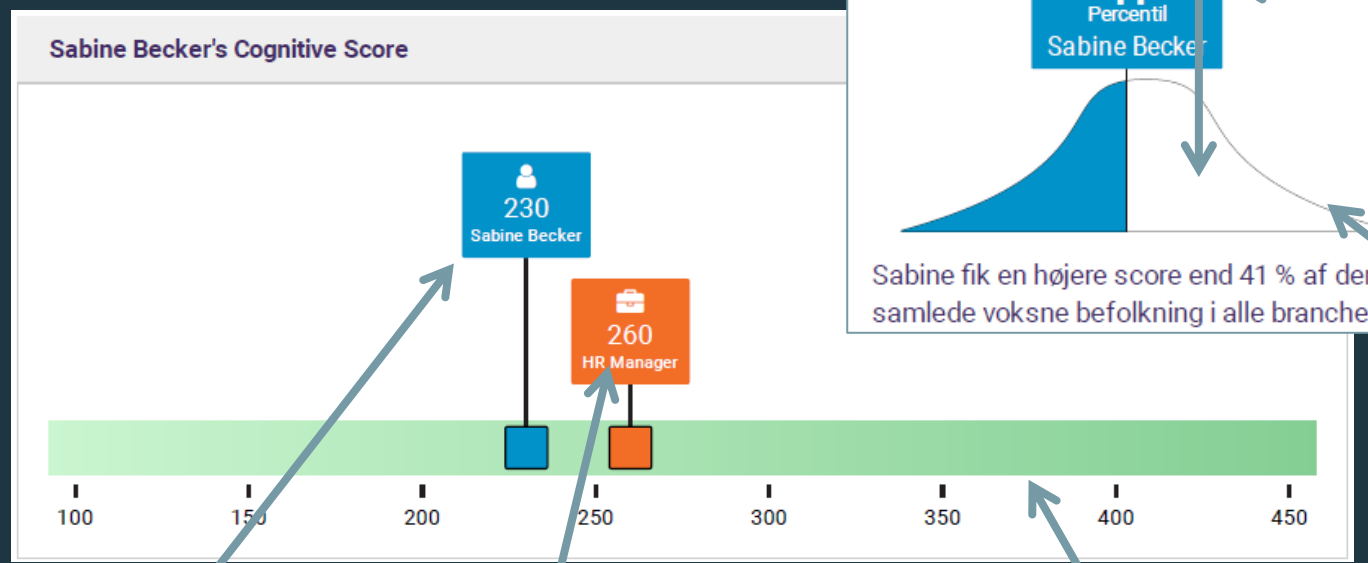
VED AT GENERERE RAPPORTER GØR I DET NEMMERE AT KOMMUNIKERE OG DISKUTERE RESULTATER

SCALED SCORE

Antal besvarede og korrekte spørgsmål fordelt på kategorier: Verbal, Numerisk and Abstrakt.

En normalfordeling er en statistisk fordeling beregnet ud fra den gennemsnitlige score samt standardafvigelsen. Normalfordelingen repræsenterer et **estimat** af, hvordan scorerne forventes af være for populationen.

Raw Scores
 Correct/Attempted: 18/26 - Verbal: 5/9, Numeric 8/9, Abstract Reasoning: 5/8
 Individual Raw Scores are not designed to be used for talent decision-making.



PERCENTILRANGERING FRA 0-100%.
 Viser den procentdel af den globale arbejdsstyrke, der har scoret lavere end denne respondent

RESULTAT
 Viser scaled score på en normalfordelingskurve

SCORE PÅ SCALED SCORE
 Fra 100-450

FORTRUKKEN SCORE FOR JOBBET

SCALED SCORE-SKALAEN
 En skala fra 100-450. Globalt gennemsnit: 250. Standardafvigelse: 80.

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%

HUSK, AT I KAN ANVENDE ALLE RAPPORTER – INGEN EKSTRA OMKOSTNINGER





FEEDBACK-MODEL

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL ←
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

5-TRINS FEEDBACK-MODEL – HOLD DET ENKELT

Trin 1

INDLED

tilbagemeldingen med følgende: Hvordan var oplevelsen? Hvad var din strategi?

Kandidatens svar giver dig indblik i om resultatet er retvisende, 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

GIV

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

Det fortæller jer, 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 3

PRÆSENER

resultatet. Tøv ikke – testdeltageren er interesseret i resultatet! Oplys Scaled Score og fortæl at skalaen går fra 100-450 med et gennemsnit på 250. Hvis du foretrækker det, kan du uddybe med antallet af besvarede spørgsmål og antal korrekte svar, evt. også på kategoriniveau.

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 4

SAMMENLIGN

resultatet med referencegruppen. Den nemmeste måde er at bruge percentilen. Oplys percentilen (du scorede det samme som eller højere end X % af den globale befolkning). 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 besvares 28).

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.

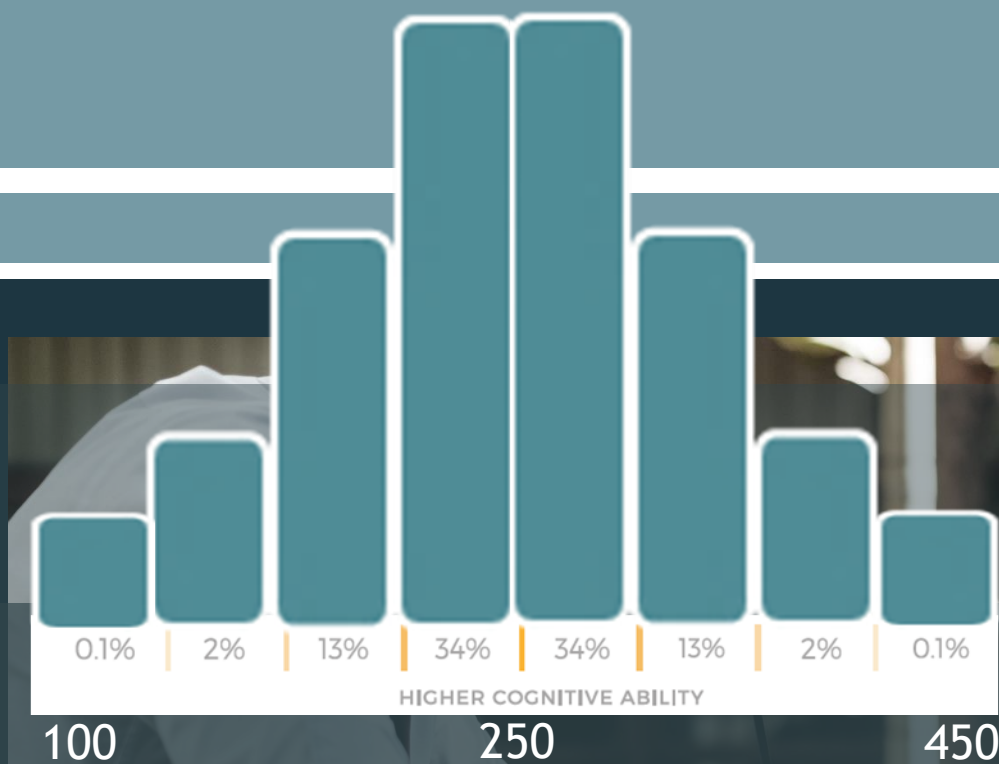


FEEDBACK

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK** ←
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

Du kan vælge at sætte ord på CA-scorerne vha. formuleringerne herunder.

Tips 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 jobs, 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.



FORETRUKKEN KOGNITIV SCORE – BESTEMT MANUELT

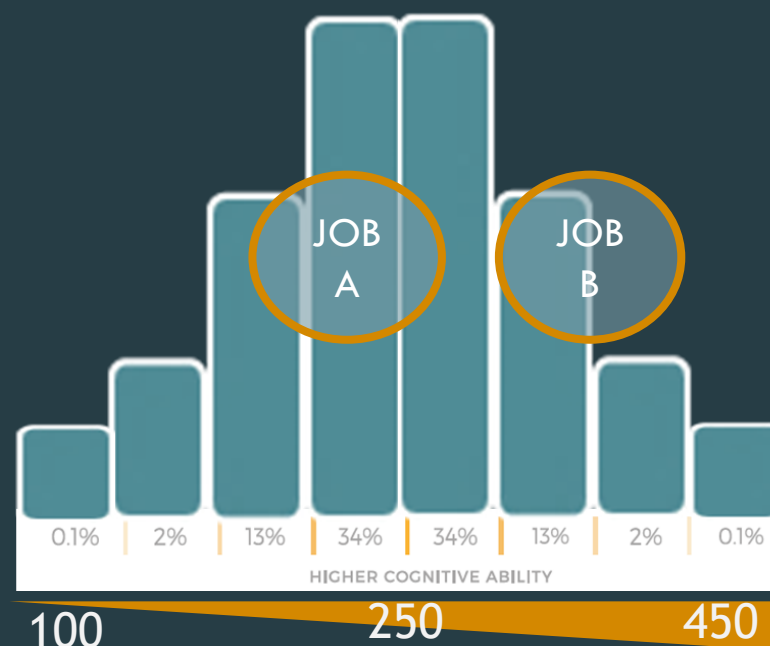
- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET ←
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

Forskningen bag g taler sit tydelige sprog – jo højere kognitiv kapacitet, jo større sandsynlighed er der for at få succes i henhold til at mestre udfordrende aspekter af jobbet.

Så hvad er den foretrukne score i en bestemt stilling?

250 (gennemsnittet) er dit udgangspunkt.

1. Spørg jer 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 mellemederniveau, 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:

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

BEHOLD den foretrukne kognitive score, hvis:

Arbejds miljøet 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. Arbejds miljøet ændrer sig konstant og vil ofte kræve tilpasning til skiftende krav og tvetydighed.

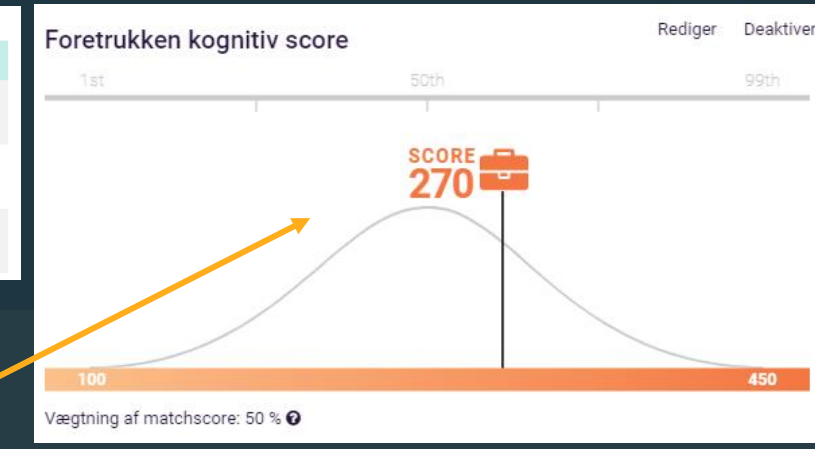
VI ANBEFALER AT BRUGE PI JOB ASSESSMENT TIL AT FASTLÆGGE DEN FORETRUKNE SCORE

JOB TARGET – MED PI JOB ASSESSMENT

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER
- KONTAKT

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

Contributors To Include	
Name	Cognitive Score
Steen	240
Jacob	280
Susie	260



2. Individuelle inputs

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.

1. Kognitive spørgsmål i PI JA

3. Den foretrukne score

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 BRUGE PI JOB ASSESSMENT TIL AT FASTLÆGGE DEN FORETRUKNE SCORE



- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER ←
- KONTAKT

HVORDAN SER DEN IDEELLE REKRUTTERINGS PROCES UD FOR JERES VIRKSOMHED ?

Processen, der præsenteres her, er vores anbefaling understøttet af PI Software.

At anvende assessments tidligt i processen sikrer større objektivitet, og administration af en on-site CA hjælper jer til at validere det første testresultat og udelukke muligheden for snyd.

Sørg for at udvikle jeres egne interne retningslinjer til at administrere assessments.

Udarbejd jobbeskrivelse – grove træk

Udarbejd job target (PI Job Assessment (PI JA))

Opnå konsensus og identificer, hvad der ikke er til forhandling

Lav en detaljeret jobbeskrivelse og stillingsopslag

Gennemgå ansøgninger og cv – udvælg kandidater

Før indledende interviews – Send PI BA & PI CA

Udarbejd interviewmateriale til første interview

Første interview + PI CA udfyldes på stedet

Efter første interview – udvælgelse

Andet og evt. tredje interview

Endelig ansættelsesbeslutning

Ansættelse og onboarding

DETTE ER VORES ANBEFALING, DER SIKRER OBJEKTIVITET TIDLIGT I PROCESSEN

JERES OPGAVE ER, AT FINDE UD AF HVAD DER FUNGERER FOR JER

- INTRODUKTION
- HUMANOSTICS - KEY CONTACT
- PI CA-INTRODUKTION
- VIDENSKABEN BAG PI CA
- DEFINITION/MÅLING AF g
- HVORDAN VIRKER DET?
- HVAD BETYDER DET?
- RAPPORTER
- FEEDBACK-MODEL
- FEEDBACK
- MANUELT JOB-TARGET
- PI JA JOB-TARGET
- RETNINGSLINJER



CONTACT	MAIL	TEL.
Jesper Præstensgaard	JEP@humanostics.com	+45 6066 9721
Pernille Flensted-Jensen	PFJ@humanostics.com	+45 2293 2327
Imad Belkacem	IMB@humanostics.com	+45 5387 0535
Mie Scheuer Næblerød	MSN@humanostics.com	+45 5386 0535
Karen Lysholm	KLY@humanostics.com	+45 2938 1404
Training	training@humanostics.com	+45 5389 0535
Accounting	accounts@humanostics.com	+45 5389 0535



STRANDVEJEN 72
2900 HELLERUP
DENMARK
+45 5389 0535