



PI

SPØRGEGUIDE

Din guide til
samtalen om PI



Hvordan giver man en god feedback, når en person har udfyldt et assessment?

Denne guide indeholder gode råd og specifikke eksempler på spørgsmål, du kan stille.

Vi anbefaler altid at anvende jobprofileringsværktøjet PI JA, så spørgsmålene kan vinkles i forhold til, hvad du søger efter.

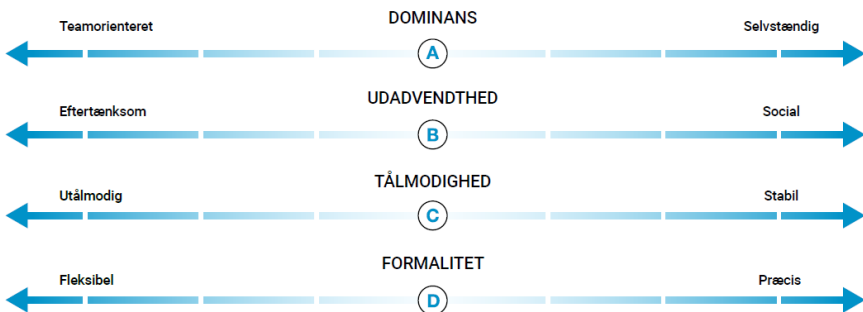
Denne guide er udarbejdet til brug for PI-certificerede. Tolkning af profiler kræver dybdegående indsigt, og guiden er alene et supplement til den indsigt.

Indhold

Generelle guidelines.....	3
Forberedelse: Analyse af et mønster.....	4
DOMINANS.....	5
Jobbet kræver højt A – personen har lavt A.....	5
Jobbet kræver lavt A – personen har højt A.....	6
UDADVENDTHED.....	7
Jobbet kræver højt B – personen har lavt B.....	7
Jobbet kræver lavt B – personen har højt B.....	8
TÅLMODIGHED.....	9
Jobbet kræver højt C – personen har lavt C.....	9
Jobbet kræver lavt C – personen har højt C.....	10
FORMALITET.....	11
Jobbet kræver højt D – personen har lavt D.....	11
Jobbet kræver lavt D – personen har højt D.....	12
SPØRGSMÅL TIL FAKTORKOMBINATIONER.....	13
FOKUS.....	13
Jobbet kræver A>B.....	13
Jobbet kræver B>A.....	14
HANDLING.....	15
Jobbet kræver A>C.....	15
Jobbet kræver C>A.....	16
RISIKO.....	17
Jobbet kræver A>D.....	17
Jobbet kræver D>A.....	18
FORBINDELSE.....	19
Jobbet kræver B>C.....	19
Jobbet kræver C>B.....	20
INTERAKTION.....	21
Jobbet kræver B>D.....	21
Jobbet kræver D>B.....	22
REGLER.....	23
Jobbet kræver C>D.....	23
Jobbet kræver D>C.....	24
SPØRGSMÅL TIL SELF-CONCEPT.....	25
DOMINANS.....	25
UDADVENDTHED.....	26
TÅLMODIGHED.....	27
FORMALITET.....	28
Feedback på PI CA.....	29
CA-feedbackmodel.....	29

Generelle guidelines

- Brug mindst 15 minutter på feedback
- Husk, at det er en dialog! Assessment-resultatet er input til en samtale
- Skab en behagelig og afslappet atmosfære
- Husk din egen profil sammenlignet med din samtalepartners
- Gør opmærksom på, at der ikke findes forkerte svar eller dårlige profiler
- Understreg, at assessments blot er nogle af de datapunkter, I bruger
- Undgå at referere til ABCD eller anden PI-terminologi
- Peg ikke på grafen – husk, at kandidaten ikke har den viden, som du har
- Beskriv personen, ikke mønstret
- Sig 'dine svar tyder på, at', 'de ord, du har valgt, indikerer, at' osv.
- Brug positive vendinger – fortæl, hvad personen er, og ikke, hvad vedkommende ikke er!
- Stil åbne spørgsmål
- Udvøv aktiv lytning og gå mere i dybden, hvor nødvendigt
- Forvent spørgsmål, men gå ikke i ind i de tekniske detaljer
- Giv personen tid til at bearbejde feedbacken. Indlæg pauser, og spørg, om vedkommende kan genkende det, om der er spørgsmål osv.
- Uddel den skriftlige rapport, hvis det er i overensstemmelse med jeres guidelines



Forberedelse: Analyse af et mønster

Uanset, om du skal give feedback i forbindelse med rekruttering eller udvikling, skal du forberede dig ved at analysere mønsteret grundigt. Med tiden kommer du til at skulle bruge mindre tid på det, men i begyndelsen er det vigtigt, at du tager dig tiden til det. Du kan finde et ark til forberedelse [her](#) eller ved at scanne QR-koden.



Begynd med self-mønstret:

- Hvilke faktorer er høje og hvilke er lave? Hvor høje og lave er de?
- Hvilke behov og hvilken adfærd forbindes dermed?
- Hvad er den bredeste faktorkombination?
- Hvad er den næstbredeste osv.?
- Hvilken referenceprofil er det?
- Se på M-faktoren - vær opmærksom ved meget få (<10) eller mange krydser (>60)

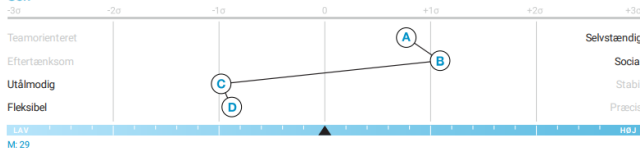
Se dernæst på self-concept i forhold til self:

- Har nogen af faktorerne rykket sig?
- Er der nogen faktorkombinationer, som er modsat af, hvad de er i self?
- Er der tale om en let, moderat eller svær tilpasning?
- Er det en anden referenceprofil?

Syntese:

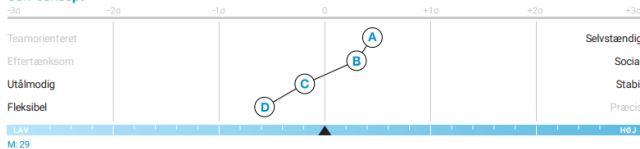
- Ligner syntesen self-mønstret?
- Se på E-faktoren

Self



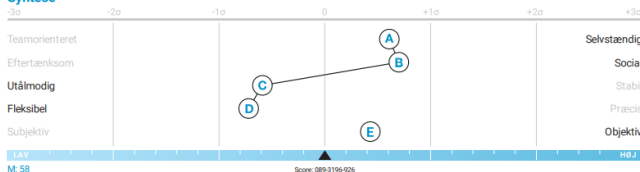
Hvem jeg er

Self-concept



Hvordan jeg tilpasser mig

Syntese



Hvordan andre ser mig

DOMINANS

Jobbet kræver højt A – personen har lavt A

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Gennemslagskraft

- Giv et eksempel på en gang, hvor du skulle præsentere noget nyt og blev mødt med modstand. Hvad gjorde du?
- Nævn en gang, hvor du var ansvarlig for et projekt og var i tvivl om, hvordan du skulle komme videre. Hvad gjorde du?
- Fortæl om engang, hvor du skulle træffe en upopulær beslutning. Hvordan håndterede du det?
- Giv et eksempel på engang, hvor du arbejdede i en konkurrencepræget rolle/organisation med fx mange KPI's. Hvordan håndterede du det?

Konflikthåndtering

- Nævn en gang, hvor du skulle give negativ feedback til en kollega/medarbejder. Hvad gjorde du, og hvad var resultatet?
- Beskriv et tidspunkt hvor du måtte opsige en medarbejder. Hvad gjorde du? Hvordan føltes det?
- Giv et eksempel på en konflikt, du har haft med en kollega / kunde / leder, og hvordan du løste den?



Jobbet kræver lavt A – personen har højt A

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Team-samarbejde

- Beskriv en gang, hvor du måtte sætte dine egne ting til side for at hjælpe en kollega. Hvordan gjorde du det?
- Beskriv en gang, hvor du måtte tilpasse din adfærd for at indgå i et team på en god måde.
- Fortæl om en gang, hvor du havde en faciliterende eller koordinerende rolle, og hvordan du håndterede den.

Aktiv lytning

- Giv et eksempel på en gang, hvor du måtte tilbageholde din holdning eller idé for bedre at forstå andres holdninger og idéer.
- Fortæl om en gang, hvor din kommunikationsstil medførte, at du blev misforstået. Hvad var det i din kommunikation, der var skyld i det? Hvordan håndterede du situationen, og hvad lærte du af det?
- Fortæl om en gang, hvor du reagerede lidt for hurtigt ud fra dine egne idéer eller drog en lidt for hurtig konklusion uden at have hørt alle sider af sagen. Hvad medførte det?

Opmuntring og støtte

- Fortæl om en gang, hvor du deltog i et møde. Hvordan fik du opmuntret alle til at bidrage med deres idéer og tanker?
- Fortæl om en gang, hvor du gav dit team / din kollega anerkendelse, belønning eller støtte for at stimulere produktiviteten, arbejdsmoralen eller tilfredsheden? Hvordan gjorde du? Hvad var resultatet?



UDADVENDTHED

Jobbet kræver højt B – personen har lavt B

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Kommunikation

- Hvad synes du er det vigtigste: Hvad du siger, eller hvordan du siger det?
- Fortæl om en situation, hvor du skulle lave en præsentation for en gruppe mennesker som du ikke kendte. Hvordan greb du det an? Hvordan befandt du dig i situationen?
- Beskriv et telefonopkald eller mailkorrespondance, som du har haft med en kunde eller kollega. Hvordan lykkedes det dig at skabe en god relation til personen?
- Giv et eksempel på et sted, du har været, hvor der var mange sociale arrangementer – fødselsdagsfejring, fredagsbar, bordfodbold, fælles morgenmad osv. – hvordan agerede du i det?

Tillid og uddelegering

- Nævn en gang, hvor du skulle uddelegere en opgave til en anden, hvis viden eller evner du ikke helt havde tillid til. Hvordan kommunikerede du til eller støttede denne person, og hvad var resultatet?

Indflydelse

- Når andre skal høre om en ny idé, er nogle mest interesserede i facts, mens andre gerne vil begejstres. Fortæl om engang, hvor du skulle 'sælge idéen' snarere end at videregive facts. Hvordan bar du dig ad, og hvad var resultatet?



Jobbet kræver lavt B – personen har højt B

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Kommunikation

- Når andre skal høre om en ny idé, er nogle mest interesserede i facts, mens andre gerne vil begejstres. Fortæl om engang, hvor du skulle være faktisk, snarere end at 'sælge idéen'. Hvordan bar du dig ad, og hvad var resultatet?
- Fortæl om engang, hvor din måde at kommunikere på medførte, at du blev misforstået. Hvad var det i din kommunikation, der var skyld i det? Hvordan håndterede du situationen og hvad lærte du af det?

Selvstændigt arbejde

- Fortæl mig om en gang, hvor du arbejdede i et job eller på et projekt, som krævede, at du arbejdede alene det meste af tiden. Hvordan holdt du gejsten oppe?
- Hvornår er du mest produktiv – når du arbejder alene eller som en del af et team? Kan du give et eksempel?
- Giv et eksempel på et sted, du har arbejdet, hvor der var meget få sociale arrangementer som fx fælles morgenmad, fredagsbar mm. – hvordan agerede du i det?

Personlig interaktion

- Kan du fortælle om en arbejdsrelation, der blev problematisk? Var noget af det din skyld, og hvad gjorde du for at udbedre det?



TÅLMODIGHED

Jobbet kræver højt C – personen har lavt C

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Aktiv lytning

- Beskriv, hvordan du agerer i en gruppesammenhæng, hvor det kræver tålmodighed for at sikre, at alle kommer til orde.
- Fortæl om en samtale med en kollega, hvor personen oplevede, at du var til stede i jeres samtale og tog dig tid til at lytte.
- Fortæl om engang, hvor din måde at kommunikere på til en kunde eller kollega medførte, at du blev misforstået. Hvilke dele af din måde at kommunikere på, tror du, var skyld i det? Hvordan håndterede du situationen, og hvad lærte du af det?

Arbejde i stabile omgivelser

- Fortæl om en opgave eller rolle, du har haft, og som krævede, at du arbejdede med de samme slags opgaver/processer over længere tid. Hvad kunne du lide ved det, og hvad var frustrerende? Hvordan opretholdt du gejsten i det, der frustrerede dig, eller hvordan overkom du det?
- Hvordan reagerer du, hvis du er i en organisation, hvor stabilitet og forudsigelighed er værdsat, og hvor forandringer tager tid?

Vedholdenhed

- Nævn et eksempel på en oplevelse med et projekt, der tog længere tid end forventet. Hvad gjorde du for at holde fokus?
- Fortæl om et projekt, du har arbejdet på, hvor deadline var langt ude i fremtiden.
- Beskriv et tidspunkt, hvor du introducerede en ny service eller idé til din kunde eller team og blev mødt af modstand, som forsinkede processen betydeligt. Hvordan håndterede du det, og hvad var resultatet?

TÅLMODIGHED



Jobbet kræver lavt C – personen har højt C

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Håndtering af forandringer

- Fortæl om en gang, hvor der blevet lavet en ændring i en proces, et system eller en funktion inden for dit område. Hvordan håndterede du det?
- Fortæl om et sted, du har været, hvor der var meget fokus på forbedringer, og hvor man hele tiden skulle fokusere på, hvad der kunne laves om. Hvordan navigerede du i det?
- Nævn en gang, hvor du skulle lære noget nyt. Hvilke ressourcer benyttede du dig af? Hvordan lærer du bedst? Beskriv din læringsstil.

Multitasking

- Fortæl om et job, du har haft, hvor du skulle håndtere mange ting på én gang under tidspres. Hvordan prioriterede du?
- Hvordan har du det, når der er mange afbrydelser i dit job eller ting, der kommer ind fra højre?
- Beskriv, hvordan du håndterer flere målsætninger samtidig.

Deadlines

- Beskriv en oplevelse, hvor du blev bedt om at gennemføre et projekt med en stram tidsplan.
- Fortæl om en gang, hvor du ikke nåede en deadline. Hvad var årsagen, og hvad lærte du af det?
- Del din oplevelse af en situation, hvor der skal foretages uplanlagte ændringer.



FORMALITET

Jobbet kræver højt D – personen har lavt D

Undersøg, hvordan personen håndterer:

Organisering

- Beskriv et system, du har udviklet til at organisere dit arbejde. Hvordan har du holdt system i opgaver og dokumenter, og hvordan har du fulgt op?
- Nævn en gang, hvor du ikke nåede en deadline eller ikke fik fulgt op på en kunde eller opgave. Hvad skete der, og hvad var konsekvenserne?

Overholdelse af regler

- Beskriv en situation, hvor du måtte rette dig efter nogle regler eller procedurer, som ikke rigtig gav mening for dig?

Fokus på detaljer

- Beskriv en gang, hvor det ikke lykkedes dig at levere, opfange eller dokumentere alle detaljerne til et møde eller under et projekt. Hvad var konsekvenserne af dette? Hvad lærte du?

Tilgang til opgaver

- Beskriv din læringsstil – fortæl om en gang, hvor du skulle lære noget nyt. Hvilke ressourcer eller værktøjer brugte du for at sikre hurtig læring? Hvordan lærer du bedst?



Jobbet kræver lavt D – personen har højt D

Undersøg hvordan personen håndterer:

Beslutningstagen

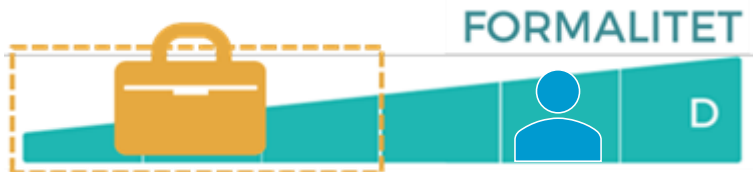
- Beskriv en situation, hvor du havde svært ved at træffe en beslutning eller nå en vigtig deadline. Hvad var udfordringen? Hvordan løste du det og hvad lærte du?
- Fortæl om en situation, hvor du skulle træffe en beslutning om noget, der lå uden for dit ekspertiseområde. Hvad gjorde du?

Tillid og uddelegering

- Nævn en situation, hvor du havde svært ved at uddelegere dine opgaver til en kollega eller medarbejder. Hvordan gjorde du, og hvad var resultatet?
- Tænk på en kollega eller medarbejder, som du har lært op, og som blev ved med at lave fejl. Hvordan håndterede du denne udfordring?

Tilgang til opgaver



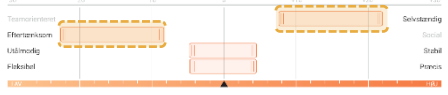

- Anser du dig selv for specialist eller generalist? Hvad vil du gerne anerkendes for?
- Beskriv din opfattelse af at få præsenteret et mål som ikke er beskrevet i detaljer, er uden rammer, procedurer og regler. Hvordan griber du opgaven an?
- Fortæl om sidste gang, du iværksatte et projekt/løste en opgave, hvor evnen til at tænke fuldkommen ud af boksen var essentiel. Hvad gik projektet/opgaven ud på? Hvordan greb du opgaven an? Hvordan kom du i mål?



SPØRGSMÅL TIL FAKTORKOMBINATIONER

FOKUS

Jobbet kræver A>B

 Jobprofilen har A over B (fokus på opgaven)	 Kandidaten har B over A (fokus på mennesker)
 <ul style="list-style-type: none">• Fokus på opgaven• Kritisk/saglig vinkel• Fagligt orienteret• Problemløser• Begrænset uddelegering• Har brug for tid til refleksion	 <ul style="list-style-type: none">• Fokus på mennesker• Entusiastisk• Social og imødekommende• Uddelegerer autoritet• Teamplayer• Vil gerne tale ting igennem

Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Analytisk evne/evne inden for selvstændig problemløsning
- Evne til at sige eller gøre noget upopulært
- Fokus på mennesker snarere end opgaver/det faglige
- Villighed til at træffe beslutninger alene og handle ud fra dem

Selvstændig beslutningstagning

1. Beskriv en situation, hvor du måtte tænke kreativt og løse et problem alene.
2. Beskriv en situation, hvor du skulle analysere årsagen til et problem eller vurdere flere muligheder, før du tog stilling til, hvilken løsning der skulle implementeres.

Handling ud fra selvstændige beslutninger

3. Beskriv en beslutning, som du traf, og som var den rigtige for teamet/organisationen, selvom den upopulær. Hvorfor valgte du den? Hvordan kommunikerede du den?
4. Beskriv en situation, hvor du traf en beslutning på vegne af andre, og du måtte tilsidesætte andres ønsker/meninger. Hvad var beslutningen? Hvordan gik det?

Autoritet

5. Beskriv din ledelsesstil, når noget skal påtales. Hvad foretog du dig sidste gang, en person ikke performede som ønsket?
6. Hvad har været det sværeste for dig som leder/supervisor? Giv et eksempel på en situation, hvor du måtte agere på den måde.
7. Beskriv en situation, hvor du havde for stor tillid til, at andre kunne klare en opgave eller et projekt. Hvad lærte du af det?

Analyse og problemløsning

8. Beskriv en situation, hvor du arbejdede med en gruppe for at løse et problem, men hvor du i sidste ende måtte skære igennem med hensyn til, hvad der skulle gøres.

Jobbet kræver B>A



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Hvor komfortabel man er med alle slags social kontakt
- Evne til at overtale/motivere andre og i det hele taget 'sælge' et budskab
- Evne til at anerkende og forholde sig til andres synsvinkel
- Villighed til at uddelegere

Uddelegering

1. Beskriv en situation, hvor du skulle uddelegere et vigtigt projekt/opgave til en anden. Hvad var opgaven? Hvordan besluttede du, hvem du havde tillid til? Hvad var resultatet? Var du i sidste ende glad/ked af, at du havde uddelegeret opgaven?

Overtalelsesevne

2. Beskriv en situation, hvor du skulle overbevise nogen om en beslutning eller idé. Hvordan overtalte du dem? Hvad var resultatet?
3. Beskriv en situation, hvor du ikke kunne overtale en anden til at se din side af sagen. Hvorfor tror du, at det var tilfældet? Kunne have gjort på en anden måde?

Teamwork

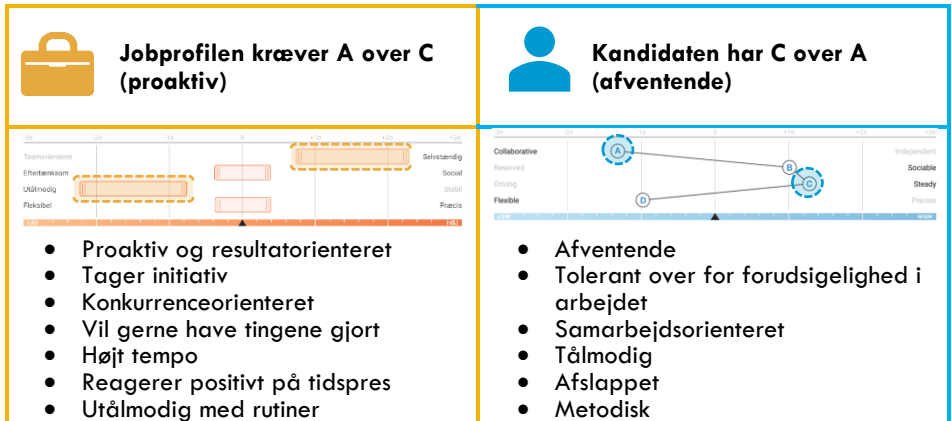
4. Beskriv med et specifikt eksempel, hvordan du griber en ny opgave eller et nyt projekt an. Hvordan involverede du andre?
5. Beskriv sidste gang du arbejdede på et gruppeprojekt. Hvad var din rolle? Hvad var dine tanker om, hvordan gruppen fungerede? Hvad var resultatet?

Interaktion med andre

6. Har du nogensinde coachet eller været mentor for nogen, formelt eller uformelt? I så fald, hvordan opstod den situation? Hvad var det bedste og værste ved den oplevelse? Hvordan gik det? Har I stadig kontakt?
7. Beskriv en situation, hvor du begyndte at arbejde sammen med en gruppe mennesker, som du ikke kendte. Hvordan lærte du dem at kende?

HANDLING

Jobbet kræver A>C



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Hvor selvstændigt der besluttes og handles på initiativer
- Fokus på at vinde eller opnå konkrete resultater
- Evne til at reagere hurtigt på foranderlige situationer eller omgivelser
- Evne til at reagere positivt på udfordringer i ukendte og svære situationer

Håndtering af forandring

1. Beskriv et job, der krævede, at du hyppigt foretog ændringer i dine prioriteter og mål. Hvad var din rolle? Hvordan håndterede du disse hyppige forandringer?
2. Hvordan håndterer du forstyrrelser i din daglige rutine?

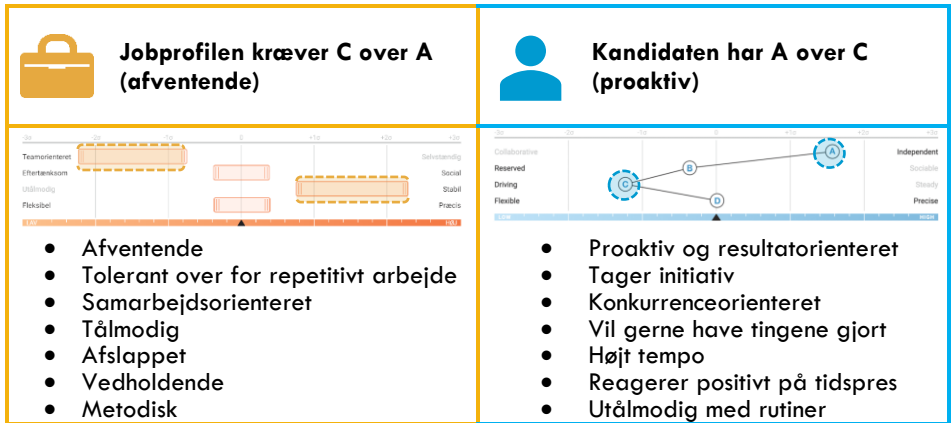
Autonomi og initiativ

3. Beskriv et tidspunkt, hvor dit teams mulighed for at opnå et mål udelukkende afhang af din indsats.
4. Giv et eksempel på et projekt, en idé eller en procesændring, som du tog initiativ til. Hvad gik det ud på? Hvad skete der?
5. Beskriv et tidspunkt, hvor du skulle gennemføre et projekt på baggrund af meget få oplysninger eller meget lidt forventningsafstemning.

Hastighed og pres

6. Beskriv et tidspunkt, hvor du havde en deadline, der blev ændret med meget kort varsel. Hvordan håndterede du dette?
7. Beskriv en situation, hvor du måtte håndtere en krise i en forretningsammenhæng. Hvad gjorde du?

Jobbet kræver C>A



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at arbejde metodisk med opgaver over længere tid
- Evne til at koncentrere sig om én ting ad gangen
- Evne til at arbejde med fastlagte processer
- Evne til at afvente eller identificere sig med andres beslutninger

Stabilt arbejdsmiljø

1. Hvilken del af dit seneste arbejde var du mindst glad for? Hvis du kunne, hvilken del af jobbet ville du da have foretrukket at kunne uddelegere? Hvorfor var du ikke glad for dette? Hvordan håndterede du dette?
2. Hvordan tilgår du de dele af dit arbejde, der er blevet ensformige eller kedelige, men som stadig kræver din opmærksomhed? Kom med et specifikt eksempel.

Tålmodighed

3. Beskriv et tidspunkt, hvor du havde en leder eller en medarbejder, som arbejdede i et lavere tempo, end du ville have foretrukket, og hvordan du håndterede denne situation.
4. Beskriv en oplevelse fra dit arbejde, hvor det at være en god lytter var vigtigere end at være en god taler. Hvorfor var lytning vigtig i den situation? Har du gjort noget særligt for at forbedre dine lytteevner?

Samarbejde

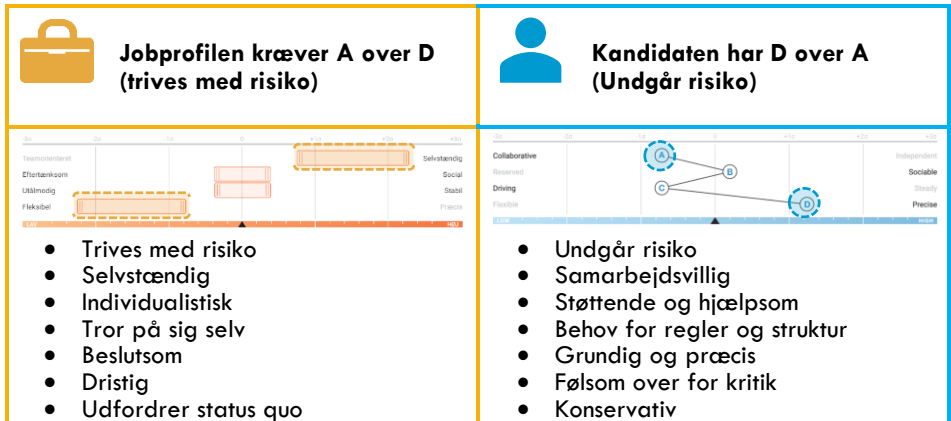
5. Beskriv et tidspunkt, hvor dine idéer blev afvist, og du derfor måtte ændre din tilgang, fordi det var det bedste for teamet. Hvad var resultatet af den situation?

Pålidelighed:

6. Beskriv et tidspunkt, hvor du var den person, man henvendte sig til ved et projekt, fordi dit team vidste, at de kunne regne med dig.

RISIKO

Jobbet kræver A>D



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at træffe beslutninger, der indebærer risiko eller ubekendte faktorer
- Evne til selvstændigt at håndtere nye eller ukendte situationer
- Villighed til at acceptere ansvar eller udfordre ledelsens beslutninger

Risikohåndtering

1. Fortæl om en beslutning du har truffet, og som du opfattede som risikobetonet. Hvad var resultatet? Ville du ændre beslutningen i dag, hvis du kunne?

Beslutninger

2. Beskriv en situation, hvor du skulle handle eller træffe en beslutning uden at have alle de oplysninger, du gerne ville have haft. Hvilke supplerende oplysninger ville du gerne have haft? Hvordan gik det med beslutningen?

Fleksibilitet

3. Beskriv en situation, hvor det virkelig gavtede dig at bøje reglerne eller gøre tingene på en alternativ måde.

Selvstændighed

4. Beskriv en situation, hvor du havde en anden holdning end din chef. Hvad gjorde du? Hvordan gik det?
5. Beskriv en beslutning, som du har truffet under stort pres. Hvad gjorde du?
6. Beskriv et tidspunkt, hvor du havde udfordringer med at færdiggøre en opgave/nå en deadline, fordi du ikke havde al den nødvendige information. Hvad gjorde du? Hvad var resultatet af det? Hvad lærte du af den oplevelse?
7. Beskriv et tidspunkt, hvor du havde udfordringer med at starte på en opgave, fordi du var usikker på, hvordan du skulle gribe det an. Hvad gjorde du? Hvad lærte du?
8. Giv et eksempel på et tidspunkt, hvor du ikke nåede en deadline. Hvordan løste du dette?

Jobbet kræver D>A



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at acceptere andres beslutninger og autoritet
- Villighed til at gøre noget for andres skyld
- Fokus på teamets snarere end egne mål
- Samvittighedsfuldhed eller grundighed
- Accept af regler, regulativer eller politikker

Regler

1. Fortæl om en situation, hvor du begik en stor fejl. Hvordan håndterede du det bagefter?
2. Beskriv, hvordan du navigerer i et miljø med mange fastlagte regler, procedurer og strukturer.

Forsigtighed

3. Beskriv en situation, hvor du løb en risiko, og det ikke gik godt. Hvad gjorde du anderledes, næste gang du skulle træffe en risikobetonet beslutning?

Samarbejde

4. Beskriv den mest besværlige chef, du nogensinde har arbejdet for. Hvad gjorde den person besværlig? Hvordan håndterede du det?
5. Beskriv et eksempel på en oplevelse, hvor en beslutning blev truffet hen over hovedet på dig. Hvordan har du det med at tilpasse dig andres beslutninger?

Detaljer

6. Beskriv de ting, som du syntes mindst om i dit seneste job. Hvordan fik du dem gjort?
7. Fortæl om en proces/struktur, du har arbejdet med på en konkret opgave for at sikre, at alle detaljer var på plads, og at det færdige produkt var fejlfrit.

FORBINDELSE

Jobbet kræver B>C



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at kommunikere overtalende og optimistisk
- Evne til hurtigt at danne relationer/netværke med forskellige individer
- Evne til at læse modtageren og tilpasse kommunikationen til denne
- Evne til at motivere andre
- Evne til at fokusere på de menneskelige faktorer

Netværk

1. Beskriv en oplevelse, du har haft med at opbygge eller vedligeholde et netværk af personer uden for de formelle arbejdsgrupper. På hvilken måde var dette netværk brugbart for dig?
2. Har du haft en opgave, som indebærer at møde forskellige personer, som du hurtigt skulle danne relationer til (i det mindste på et overfladisk plan)? Fortæl mig om de teknikker, du brugte.

Hurtig tænkning

3. Beskriv et tidspunkt, hvor du skulle træffe en hurtig beslutning, som du blev konfronteret med og måtte forsvare lige efter.

Overtalelsesevne

4. Hvad er din tilgang til at skulle præsentere en idé til din chef eller anden primær beslutningstager?

Håndtering af forandringer

5. Beskriv sidste gang, du blev introduceret til et nyt arbejdsmiljø. Hvordan bar du dig ad med at udvikle nye relationer i den arbejdsgruppe?
6. Hvad er sværest for dig ved at skulle skifte job? Har du tillært dig måder at gøre det nemmere for dig selv?

Jobbet kræver C>B



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at arbejde tålmodigt med fastlagte processer eller langstrakte projekter
- Evne til at fokusere på facts og opgaver snarere end teamet
- Evne til at arbejde på egen hånd det meste af tiden

Planlægning

1. Beskriv et tidspunkt, hvor du blev tildelt et stort projekt uden megen videre instruktion for, hvordan det skulle gribes an. Hvad gjorde du? Hvordan gik det?

Overvejelse

2. Beskriv et tidspunkt, hvor du måtte håndtere en vred eller utilfreds kunde, kollega eller chef. Hvad var din umiddelbare reaktion? Hvilken tilgang havde du? Hvilke teknikker brugte du til at interagere produktivt med vedkommende? Virkede din tilgang? Hvis ikke, hvad ville du da have gjort anderledes?

Tålmodighed

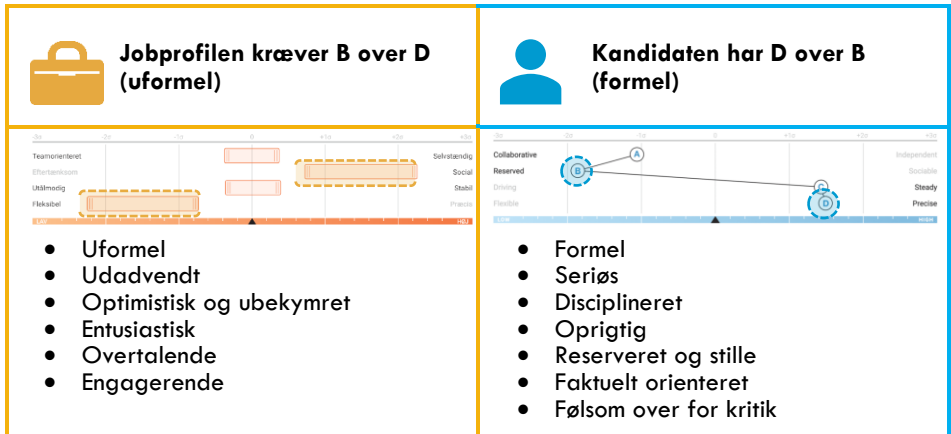
3. Beskriv det bedste arbejde, du har haft eller det, du har nydt mest. Beskriv en typisk dag på det arbejde.

Evne til at lytte

4. Beskriv et tidspunkt, hvor dine evner til at lytte var afgørende for at få succes med et projekt, en kunde osv. Hvorfor var lytning vigtigt i den situation? Hvordan endte situationen?
5. Har du gjort noget særligt for at forbedre dine lytteevner?

INTERAKTION

Jobbet kræver B>D



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at indgå i engagerende, åben og dynamisk kommunikation
- Lethed i sociale situationer
- Evne til at kommunikere uformelt
- Evne til at overtale, overbevise eller motivere
- Evne til at uddelegere både ansvar og opgaver til andre uden mulighed for grundig opfølgning

Kommunikation

1. Beskriv dine styrker og svagheder som kommunikator. Giv gerne eksempler. Hvad angår at kommunikere med andre i arbejdet – hvilken kommunikationsform føler du dig mest udfordret af? Giv gerne eksempler.
2. Har du gjort noget for at forbedre dine evner til at kommunikere?

Overtalelseevne

3. Beskriv et tidspunkt, hvor du skulle overbevise andre om at ændre noget eller godtage en anden synsvinkel. Hvordan bar du dig ad med at få dem overbevist?
4. Har du nogensinde skullet motivere dine teammedlemmer til at nå et mål?

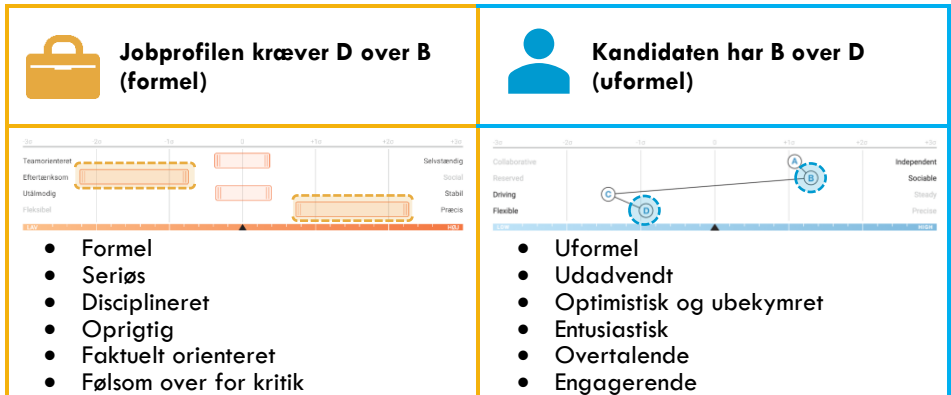
Uddelegering

5. Beskriv en situation, hvor du skulle videregive eller uddelegere noget, som du var ansvarlig for, til nogle andre. Beskriv situationen og resultatet. Hvordan følte det?
6. Beskriv en succesoplevelse, du har haft som en del af dit team. Hvad bidrog du med til teamet? Hvad gjorde teamet, der hjalp?

Fleksibilitet

7. Beskriv et tidspunkt, hvor du følte, at det var nødvendigt at lave en undtagelse for en regel.

Jobbet kræver D>B



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Tænker før man taler eller handler
- Taler mere generelt end faktueltspecifikt
- Evne til at arbejde uden regelmæssig social kontakt
- Evne til at fokusere på kvalitet og akkuratse

Kommunikation

1. Beskriv dine styrker og svagheder som kommunikator. Giv gerne eksempler. Hvad angår kommunikation med andre i arbejdet, hvilken kommunikationsform falder dig da mest naturligt, og hvilken er mere udfordrende? Giv gerne eksempler.

Samvittighedsfuldhed

2. Beskriv, hvilke dele af dit seneste arbejde, du var mindst motiveret for? Hvordan sørgede du alligevel for at få dem gjort?
3. Beskriv et tidspunkt hvor det "at tænke højt" eller at kommunikere, før du havde alle fakta på plads, skabte problemer for dig? Fik den oplevelse dig til at gøre noget anderledes, næste gang du befandt dig i en lignende situation?

Selvstændighed

4. Beskriv et tidspunkt, hvor du udgjorde et én-mands-team (ved at arbejde hjemmefra eller alene på kontoret). Hvad var det bedste og det værste ved den oplevelse?

REGLER

Jobbet kræver C>D



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at arbejde vedholdende
- Evne til at agere med få eller ingen data eller guidelines
- Evne til at tænke ud af boksen

Fokus på de store linjer

1. Beskriv et tidspunkt, hvor du måtte give slip på detaljerne i et projekt og fokusere på at opnå det overordnede mål. Hvad var målet, og hvad gjorde du for at give slip på detaljerne?

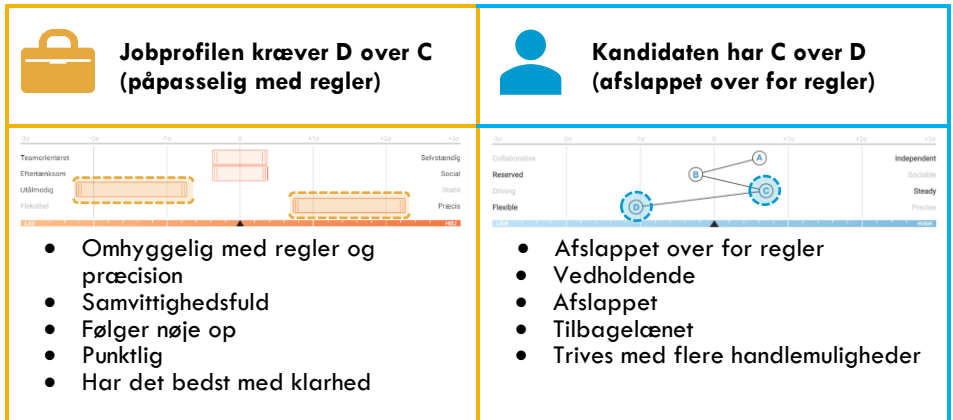
Vedholdenhed

2. Giv et eksempel på et tidspunkt, hvor du havde et mål, der krævede mere at opnå, end du oprindeligt forventede, eller hvor et projekt ramte en "blindgyde". Hvad gjorde du? Hvad skete der med projektet/målet?

Håndtering af tvetydighed

3. Beskriv et tidspunkt, hvor du måtte finde på tingene, efterhånden som de opstod. Hvordan håndterede du manglen på regler/retningslinjer osv.? Hvordan endte den oplevelse med at være for dig?

Jobbet kræver D>C



Mulige adfærdsmæssige gaps:

- Evne til at fokusere på kvalitet og præcision i arbejdet
- Evne til at arbejde detaljeret og følge op på uddelegerede opgaver og projekter
- Evne til at reagere hurtigt; sense of urgency
- Evne til at ændre mening og tage andres mening i betragtning

Kvalitet, nøjagtighed og opfølgning

1. Hvad gør du for at sikre kvalitet og præcision i dit arbejde? Beskriv et tidspunkt, hvor noget vigtigt faldt til jorden, fordi du måske ikke var helt detaljeorienteret nok.
2. Beskriv din proces med at uddelegere (fra at udvælge, hvem du uddelegerer til, til den endelige opfølgning).
3. Fortæl mig om en gang, hvor du skulle udarbejde eller håndhæve regler og politikker.
4. Beskriv en oplevelse, hvor du testede grænser af eller bøjede en regel og gik lidt for langt. Hvad skete der?

Håndtering af forandringer

5. Beskriv et tidspunkt, hvor du hurtigt måtte ændre retning. Hvis ide var det at ændre den? Hvordan gik det?
6. Beskriv et tidspunkt, hvor du måtte handle hurtigt for at imødekomme en uventet udfordring eller nødsituation. Hvad var problemet? Hvad gjorde du? Hvad var resultatet?

At følge andre

7. Beskriv et tidspunkt, hvor din holdning eller anbefaling ikke blev fulgt. Hvad var omstændighederne? Hvad gjorde du? Hvad skete der?

SPØRGSMÅL TIL SELF-CONCEPT

I self-concept undersøger vi personens opfattelse af de krav, som omgivelserne stiller. Det er vigtigt at huske, at der er tale om oplevede/opfattede krav og ikke nødvendigvis reelle krav. Dertil er det vigtigt at være opmærksom på, at der kan være mange grunde til, at self-concept ser anderledes ud end self (fx både personlige og arbejdsmæssige årsager), og vi er derfor meget undersøgende i vores tilgang, når vi spørger ind til self-concept.

Nedenfor finder du en række spørgsmål til at afdække/udforske de ændringer, der er sket fra self til self-concept.

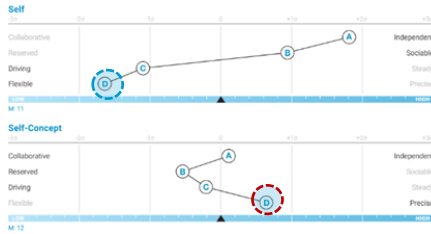
DOMINANS

Lavt A med højere A i self-concept	Højt A med lavere A i self-concept
<p>Det ser ud som om:</p>	<p>Det ser ud som om:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Du føler, at du lige nu skal have mere fokus på mål og resultater • Du skal have en større gennemslagskraft lige nu • Du skal arbejde meget selvstændigt for tiden • Du føler, du skal være mere risikovillig 	<ul style="list-style-type: none"> • Du føler, at du skal arbejde mere team-orienteret • Du ikke har den grad af indflydelse, som du måske foretrækker • Der er mindre konkurrence i jobbet, end du foretrækker • Du skal være mere forsigtig og mindre risikovillig

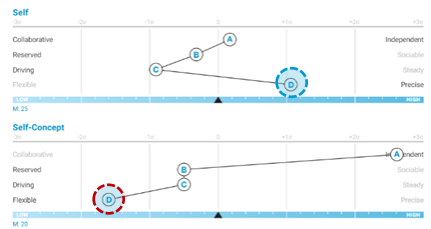
Lavt B med højere B i self-concept	Højt B med lavere B i self-concept
<p>The 'Self' graph shows a high score for B (circled in blue) and a low score for B in the self-concept (circled in red). The 'Self-Concept' graph shows a low score for B (circled in blue) and a high score for B in the self-concept (circled in red).</p>	<p>The 'Self' graph shows a high score for B (circled in blue) and a low score for B in the self-concept (circled in red). The 'Self-Concept' graph shows a low score for B (circled in blue) and a high score for B in the self-concept (circled in red).</p>
<p>Det ser ud som om:</p>	<p>Det ser ud som om:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Du føler, at du skal være mere kommunikativ, end du måske foretrækker • Du arbejder i et miljø, hvor der er meget interaktion med andre • Du skal bruge noget energi på at overbevise andre og 'sælge budskabet' • Du skal være mere inkluderende og samarbejdende 	<ul style="list-style-type: none"> • Du ikke har mulighed for at kommunikere så meget, som du foretrækker • Du føler, at du skal have mere fokus på opgaven end relationer • At der ikke er så mange muligheder for at netværke og skabe relationer • Du skal fokusere mere på opgaven og de faglige aspekter af jobbet

<p>Lavt C med højere C i self-concept</p>	<p>Højt C med lavere C i self-concept</p>
<p>Det ser ud som om:</p>	<p>Det ser ud som om:</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Du synes, at tingene går langsommere, end du foretrækker • At du føler, at du skal arbejde mere metodisk, end du plejer • At du arbejder med nogle lange deadlines eller gentagne processer/opgaver • Du i højere grad skal acceptere, at andre tager initiativet 	<ul style="list-style-type: none"> • Du arbejder under et vist tidspres • Du føler, at tingene går lidt for stærkt • Du skal håndtere rigtig mange ting på én gang • Du skal arbejde i et miljø med mange konstante forandringer

Lavt D med højere D i self-concept



Højt D med lavere D i self-concept



Det ser ud som om:

- Du føler, at du skal være mere struktureret, end du plejer
- Du er nødt til at fokusere på flere detaljer, end du foretrækker
- Du føler, at der er lidt for mange processer og regler, der skal følges
- Du skal være mere forsigtig i dine beslutninger

Det ser ud som om:

- Du føler, at du er nødt til at gå på kompromis med den kvalitet, du foretrækker at levere
- At du ikke føler, at du er helt inde i tingene
- At du er nødt til at give nogle opgaver fra dig og være mere risikovillig
- Du skal være mere uformel i din håndtering af opgaver eller personer

FEEDBACK PÅ PI CA

- Brug 5-10 minutter på feedback
- Begynd med at spørge om oplevelsen, tilgangen osv.
- Brug evt. formuleringerne på næste side til at omskrive resultatet til praksis

CA-feedbackmodel

START

Indled 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 at diskutere, hvordan kandidaten håndterer tidspres, hvordan vedkommende tilgik opgaven mv.

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.*

FORMÅL

RESULTAT

Præsenter resultatet. Tøv ikke – testdeltageren er interesseret i resultatet! Du kan oplyse vedkommendes Scaled Score og fortælle, 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.

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 spørgsmål).

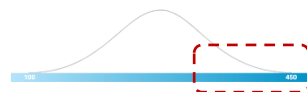
SAMMENLIGNING

HELHEDSVURDERING

Forklar, hvordan resultatet blot er én af flere faktorer, der tages i betragtning. Resultatet skal aldrig bruges isoleret, men som en del af en holistisk evaluering, der tager alle datapunkter i betragtning, dvs. personlighed, erfaring, færdigheder, motivation, værdier, kulturelt match osv.

290-450 (OVER GENNEMSNITTET)

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



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.

220-280 (OMKRING GENNEMSNITTET)

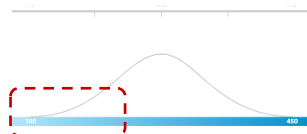
Tip: Tilbyd et miljø, der giver plads til udvikling, efterhånden som den enkelte bliver bekendt med rollen og opgaverne.



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.

100-210 (UNDER GENNEMSNITTET)

Tip: Undersøg, hvor meget viden og erfaring, den enkelte skal bruge for at kunne løse og håndtere nye problemer selvstændigt. Giv mulighed for at opnå nye færdigheder via erfaring og over tid.



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.

Meld dig ind i vores [LinkedIn-gruppe](#) og få inspiration og updates til arbejdet med PI.
Scan QR-koden nedenfor.



Kontakt Humanostics' PI-eksperter for at få hjælp/sparring.
Find os [her](#) eller scan QR-koden.

