PI FEEDBACK-GUIDE

GENERELLE RÅD

- Skab en behagelig og afslappet atmosfære
- Forklar, hvad værktøjerne måler og forudsiger (uden at gå ind de i tekniske detaljer)
- Informer respondenten om, at PI-værktøjerne er videnskabeligt validerede psykometriske værktøjer, der er designet til brug på arbejdspladser
- Understreg, at assessments blot er nogle af de datapunkter, I bruger, og at der ikke er rigtige eller forkerte resultater
- Forvent spørgsmål, men gå ikke ind i tekniske detaljer (forklar ikke faktorerne, graferne osv.)
- Husk din egen profil sammenlignet med din samtalepartners
- Uddel den skriftlige rapport, hvis det er i overensstemmelse med jeres retningslinjer
- Hvis du giver feedback på begge assessments, så begynd med PI Cognitive Assessment

FEEDBACK PÅ PI COGNITIVE ASSESSMENT

- Forklar, at PI CA måler den generelle kognitive evne, som fortæller os, hvor hurtigt en person kan forventes at tilegne sig ny viden og håndtere kompleksitet
- Forklar, at resultatet blot er én af mange faktorer, der indgår i den samlede vurdering
- Fortæl, at der ikke er nogen rigtige eller forkerte scorer, men at det i stedet drejer sig om at finde det rette match til rollen
- Hvis personen udtrykker bekymring, sig, at PI CA er bygget til at sætte folk under pres, at de fleste synes, den er stressende at udfylde, og at I ikke forventede, at de besvarede alle spørgsmål
- Start feedbacken med at spørge om oplevelsen, tilgangen etc.
- Spørg, om de har brugt nogen hjælpemidler som fx AI
- Præsenter resultatet ved at fortælle dem, hvor mange spørgsmål, de besvarede, og hvor mange korrekte svar, de havde. Forklar, at deres score bliver konverteret til en *scaled score*, som går fra 100 til 450, og hvad deres score er
- Sammenlign evt. resultatet med referencegruppen, men afslør ikke jobprofilens foretrukne score
- Tøv ikke med at meddele resultatet til personer, der har scoret lavt på CA'en; ligesom alle andre vil de gerne vide, hvordan de har klaret sig

FEEDBACK PÅ EN PI-PROFIL

<u>Generelle råd:</u>

- Brug mindst 15 minutter på feedback, helst 25-30 minutter
- Husk, at det er en dialog
- Undgå at bruge PI-termer som fx faktorernes eller grafernes navne
- Peg ikke på graferne
- Brug positive ord; lad være med at fortælle dem, hvad de *ikke* er eller foretrækker
- Beskriv personen, ikke grafen/mønsteret
- Sig "dine svar tyder på", "de ord du har valgt, indikerer at" osv. i stedet for "du er" eller "du foretrækker"
- Giv personen tid til at bearbejde feedbacken. Indlæg pauser, spørg, om vedkommende kan genkende det, om der er spørgsmål osv.
- Udøv aktiv lytning og gå mere i dybden, hvor nødvendigt. Stemmer det, du hører, med det du ser i profilen? Hvis ikke, så stil opklarende spørgsmål.

PI FEEDBACK-GUIDE

FORBEREDELSE: ANALYSE AF EN PI BEHAVIORAL ASSESSMENT

En god feedback forudsætter, at man har forberedt sig grundigt!

Begynd med Self-mønstret

- Hvilke faktorer er høje og lave, og hvilken adfærd forbindes dermed?
- Hvad er den bredeste faktorkombination?
- Hvad er den næstbredeste osv.?
- Hvilken referenceprofil er det?

Se dernæst på Self-Concept

- Har nogen af faktorerne rykket sig?
- Er der en anden vægtning af faktorkombinationerne?
- Er der tale om en let, moderat eller svær tilpasning?
- Bemærk: Hvis profilen er taget et stykke tid siden, er Self-Concept formentlig ikke længere relevant at se på

Synthesis

- Se på E-faktoren

Tip: Brug interviewguiden til at sikre en systematisk tilgang, hvis der er tale om en kandidat

FEEDBACK PÅ EN PI-PROFIL

- Begynd med at spørge, hvordan det var at udfylde profilen
- Gør opmærksom på, at der ikke findes forkerte svar eller dårlige profiler
- Hvis det er en kandidat, så gør opmærksom på, at profilen kun er én af flere faktorer, I kigger på. Sig fx: "Denne personprofil hjælper os med at lære dig bedre at kende, og med at finde det rette match med de jobkrav, vi har defineret for denne stilling, så personen, vi ansætter, får de bedste muligheder for at trives og performe i rollen."
- Sig fx: "Som du måske kan huske, blev du bedt om at vælge nogle ord på en liste. Ud fra dine valg har en videnskabelig algoritme omdannet dem til en PI-profil, som hjælper os med at identificere, hvad der motiverer dig i en arbejdssammenhæng. Disse er basale personlighedstræk, som påvirker, hvilke behov du har, og hvilken adfærd, du kan forventes at udvise."
- Forklar, at motivationsdrivkræfterne er glidende skalaer og ikke en enten-eller.
- (Valgfrit): Spørg, om personen har prøvet andre personlighedsværktøjer. Hvis ja, kan du spørge, om de kan huske, hvad de sagde om dem. Fortæl dem evt., om du ser det samme i deres PI BA.
- Start dialogen med åbne spørgsmål, som fx:
    - *Hvad ser du som dine primære styrker?*
    - *Hvad kan du bedst lide ved dit nuværende eller dine tidligere jobs?*
    - *Fortæl, hvordan du normalt vil tilgå en ny opgave*
- Giv feedback på Self-mønsteret ved at begynde med den højeste faktor, dernæst den laveste, så den næsthøjeste og til sidst den næstlaveste.
- Gå videre til den bredeste faktorkombination, den næstbredeste etc.
- Giv feedback på E-faktoren, hvis relevant (ses i Syntesen)
- Brug flere forskellige ord til at beskrive hvert aspekt af profilen. Der kan være et enkelt eller to ord, som personen måske ikke identificerer sig med, selv om de synes, resten passer perfekt.

FEEDBACK PÅ EN PI-PROFIL, FORTSAT

Feedback på situationsbestemte faktorer:

- Fortæl vedkommende, at de ord, de har valgt, indikerer, at de foretrækker en kombination af de behov, der beskriver hhv. høj og lav. Fx:
  - *A: Teamwork / at være den, der bestemmer*
  - *B: Tid til at reflektere / mulighed for at tale tingene igennem med andre*
  - *C: Variation/forandring og forudsigelighed/stabilitet*
  - *D: Fleksibilitet og struktur*
- Forklar, at ud fra deres svar vil de formentlig være komfortable med både fx:
  - *A: Tage teten ift. projekter/opgaver og at hjælpe til, når andre træffer beslutningerne*
  - *B: At arbejde alene og sammen med andre*
  - *C: At arbejde under tidspres og mere metodisk*
  - *D: At se det store billede/tænke ud af boksen og være præcis/følge reglerne*
- Sig fx: "Hvorvidt du har tendens til at være [høj adfærd] eller [lav adfærd] afhænger normalt af situationen eller konteksten. Har du tænkt over, hvornår du normalt er mere det ene eller det andet?"

Italesættelse af udfordringer og undersøgelse af selvindsigt:

- Når du giver feedback på en PI-profil, kan det være relevant at undersøge personens niveau af selvindsigt og/eller de potentielle udfordringer/udviklingsområder, der kan være forbundet med profilen.
- Tip: Hvis du ser på dette ifm. en ansættelsessamtale, anbefaler vi at have en jobprofil at sammenligne med. Læs mere i "PI-spørgeguide."
- Ellers kan du stille åbne spørgsmål som fx: "Hvad ser du som dine personlige udviklingsområder" eller "hvad anser du som noget, du bør være opmærksom på i den måde, du arbejder/kommunikerer/samarbejder/leder andre på?"
- Stil spørgsmål til hver faktor, fx:
  - **Lavt A:** "Hvordan håndterer du svære samtaler eller konfrontationer?" Eller sig: "Nogle personer med disse træk har det svært med konflikter eller svære/upopulære beslutninger. Hvad tænker du om det?"
  - **Højt A:** "Fortæl om en situation, hvor du skulle arbejde sammen med andre på lige fod og ikke havde mulighed for at bestemme vejen frem." Eller sig: "Nogle personer med disse træk kan have det svært med at uddelegere beslutningsansvar/kan blive opfattet som konfronterende eller intimiderende. Har du nogensinde oplevet dette?"
  - **Lavt B:** "Hvordan opbygger du relationer til kollegaer og interessenter?" Eller sig: "Personer med disse træk har nogle gange brug for mere tid til at opbygge tillid til andre/bliver nogle gange opfattes som lidt for opgavefokuserede. Hvad tænker du om det?"
  - **Højt B:** "Hvordan ville du håndtere en situation, hvor du er nødt til at prioritere arbejdet/resultaterne frem for personlige hensyn?" Eller sig: "Personer med disse træk stoler nogle gange for hurtigt på andre/bliver nogle gange opfattet som lidt for snakkesalige. Kan du genkende noget af det?"
  - **Lavt C:** "Hvordan håndterer du det, hvis et projekt tager længere tid end forventet?" Eller: "Hvordan håndterer du operationelle/rutineopgaver?" Eller sig: "Personer med disse træk har nogle gange tendens til at blive utålmodige eller frustrerede, hvis ting bliver forsinket eller går for langsomt. Hvad tænker du om det?"

FEEDBACK PÅ EN PI-PROFIL, FORTSAT

- **Højt C:** "Hvordan reagerer du, hvis der sker noget uventet, og du er tvunget til at skifte fokus med det samme?" Eller sig: "Personer med disse træk har det nogle gange svært med tidspres/pludseligt ændrede prioriteter/udefrakommende forandringer. Kan du genkende noget af det?"
- **Lavt D:** "Hvordan tilgår du opgaver, der kræver fokus på detaljerne? Eller: "Hvordan har du det med opgaver, hvor du skal følge en procedure nøje?" Eller sig: "Personer med disse træk har nogle gange tendens til at overse vigtige detaljer/bøje reglerne her og der. Er det noget, du kan genkende?"
- **Højt D:** "Hvordan håndterer du uforudsigelige situationer/situationer, hvor du ikke har al den information, du gerne vil have?" Eller sig: "Personer med disse træk fortaber sig nogle gange i detaljerne og mister fokus på de store linjer/bliver nogle gange for fokuserede på at gøre tingene efter bogen. Hvad tænker du om det?"

Self-Concept:

Husk, at i rekrutteringssituationer er det personens Self-graf (de stabile træk/drivkræfter), I skal ansætte efter. Nogle gange kan det være relevant også at se på Self-Concept, især i udviklingssamtaler, men også i nogle ansættelsessituationer. Husk, at Self-Concept er et øjebliksbillede af der, hvor personen var, da de udfyldte BA'en, og at det ændrer sig med deres omgivelser.

- Sig fx: "Vi har talt om, hvad der motiverer dig, og hvad dine præferencer er på arbejdspladsen. Lad os tale om et andet aspekt af din profil: Den viser også, hvordan du opfatter dine nuværende omgivelsers forventninger til dig. Lige som før er der ikke rigtige eller forkerte svar.
- Brug side 29 i PI-opslagsbogen til at stille spørgmål som fx "Ud fra de ord, du har valgt, ser det ud til, at du ser et behov for at være mere/mindre..."
- Spørg: "Hvad tror du, det handler om?"
- Spørg derefter: "Hvordan har du det med det?"
- Hvis det er en ansættelsessituation, og der er forskelle mellem profilen og jobkravene, som ville kræve den samme tilpasning, som de ser ud til at forsøge at lave i deres Self-Concept, er det en god idé at stille spørgsmål til, hvordan de tidligere har håndteret dette, og hvilke strategier de har fundet på for at gøre det lettere for dem at lave denne tilpasning.

YDERLIGERE RESSOURCER

DELTAG I VORES FOCUS WEBINAR OM FEEDBACK

DOWNLOAD VORES PI-SPØRGEGUIDE

KONTAKT OS I HUMANOSTICS – VI HJÆLPER ALTID GERNE!