

**The consequences of wrong people decisions.
How can assessment tools help you?**

Humanostics®

Assessment og Human Diagnostics



Introduktion

Jesper Præstensaagaard

52år, Dansk, Gift, 3 børn,
bosiddende i København
30 år i shipping inkl Mærsk
og Hapag-Lloyd.

Bestyrelsesformand for
Unifeeder

Senior Advisor hos Boston
Consulting Group
Advisor Humanostics

Morten Løkkegaard

48år, Dansk, Gift,
bosiddende i København
20 år i shipping for Mærsk.

Administrerende Direktør og
indehaver af Humanostics





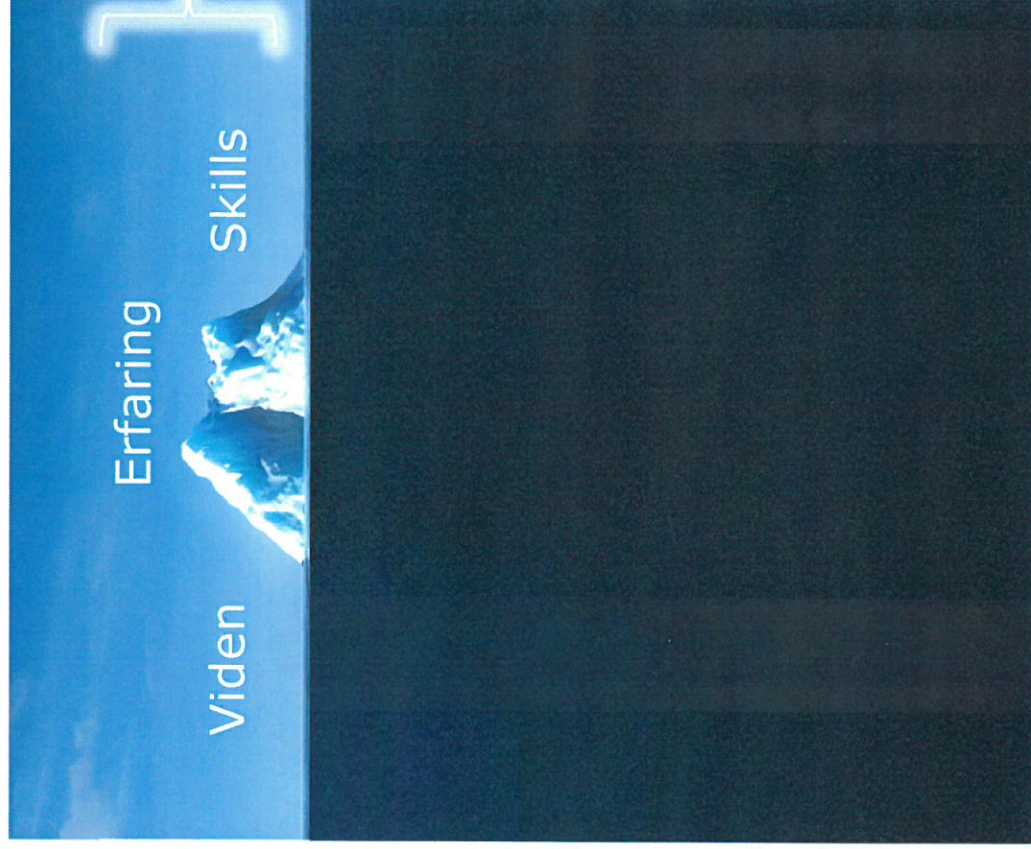
BERGEN MARITIME PERSONALFORUM

Konsekvenserne af forkerte 'people decisions'

- Ansættelse
- Forfremmelse
- Team effektivitet
- Talent-udvikling

Hvad koster det en virksomhed?

Hvorfor bruge assessments?



Hvad I ser ...

Hvad I får ...

Den typiske
selektions-
proces ...

Humanostics - Introduktion



Management-konsulentfirma

Specialiseret i 'Human Diagnostics' og analyseværktøjer der er designet til at forudsige et individs performance i et givet job

HUMANOSTICS[®]



Udvalgte referencer



Copenhagen Admiral Hotel

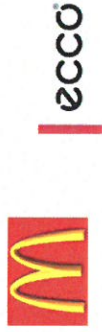


TIVOLI
.....



VIACOM®

SpencerStuart



PLESNER

PRESSALIT:

TIGER

Bilka



Nykredit



OK
ALTIID BILLIG BENZIN



Ultragas



KMD



MAERSK

AAK

SIXT
rent a car



Danfoss Rosti

IBM®



IMC Partners



Scandlines

Færger



AARHUS UNIVERSITET

Aabenraa
Kommune

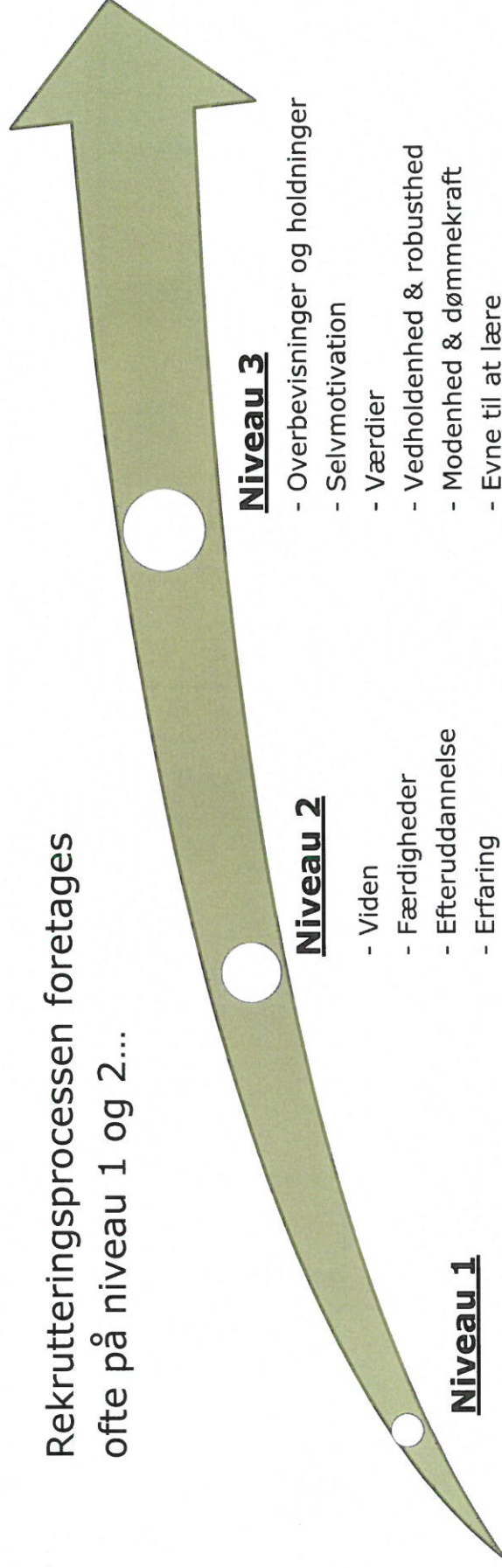


UNIFEEDER

HUMANOSTICS®

Hyring – og fyring

Rekrutteringsprocessen foretages ofte på niveau 1 og 2...

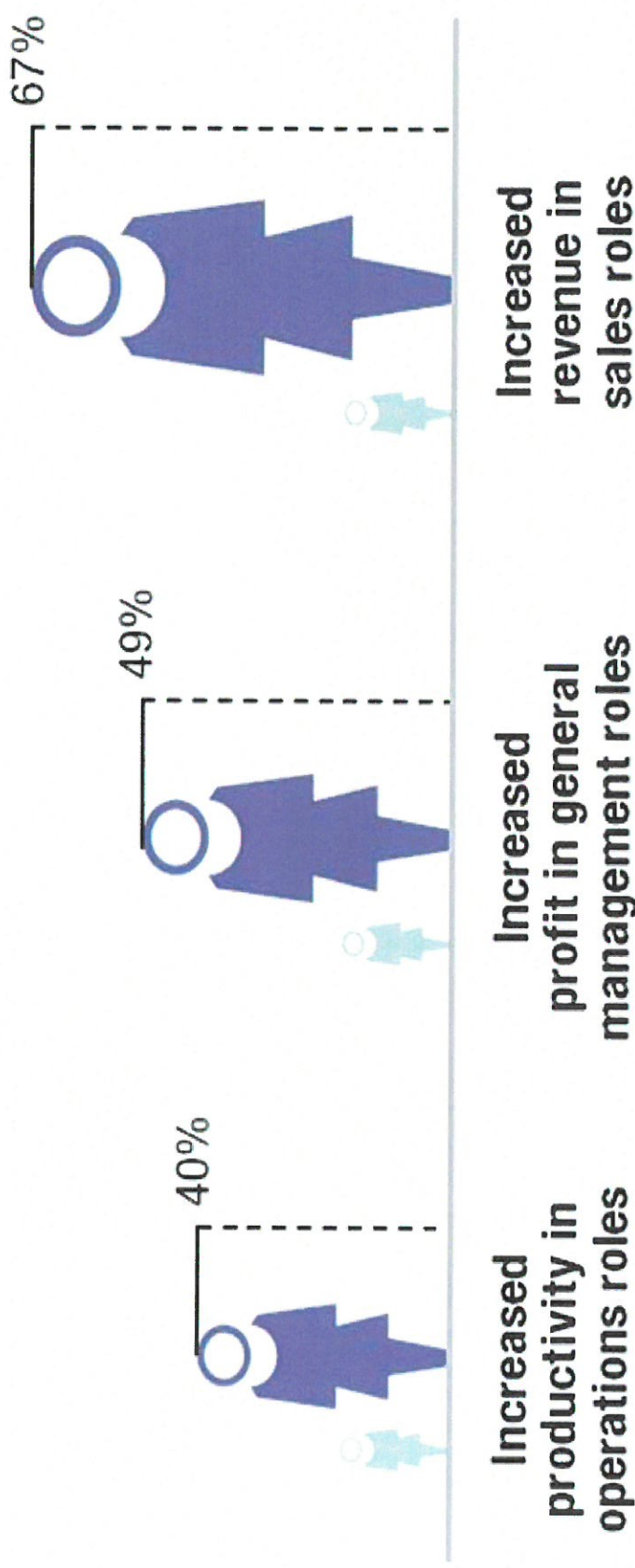


...og beslutningen om at forfremme og afskedige baseres ofte på niveau 3

Hvor dygtige er vi til at forudsige Niveau 3?

De rigtige mennesker = øget performance

“How much more does a high performer generate annually than an average performer?”



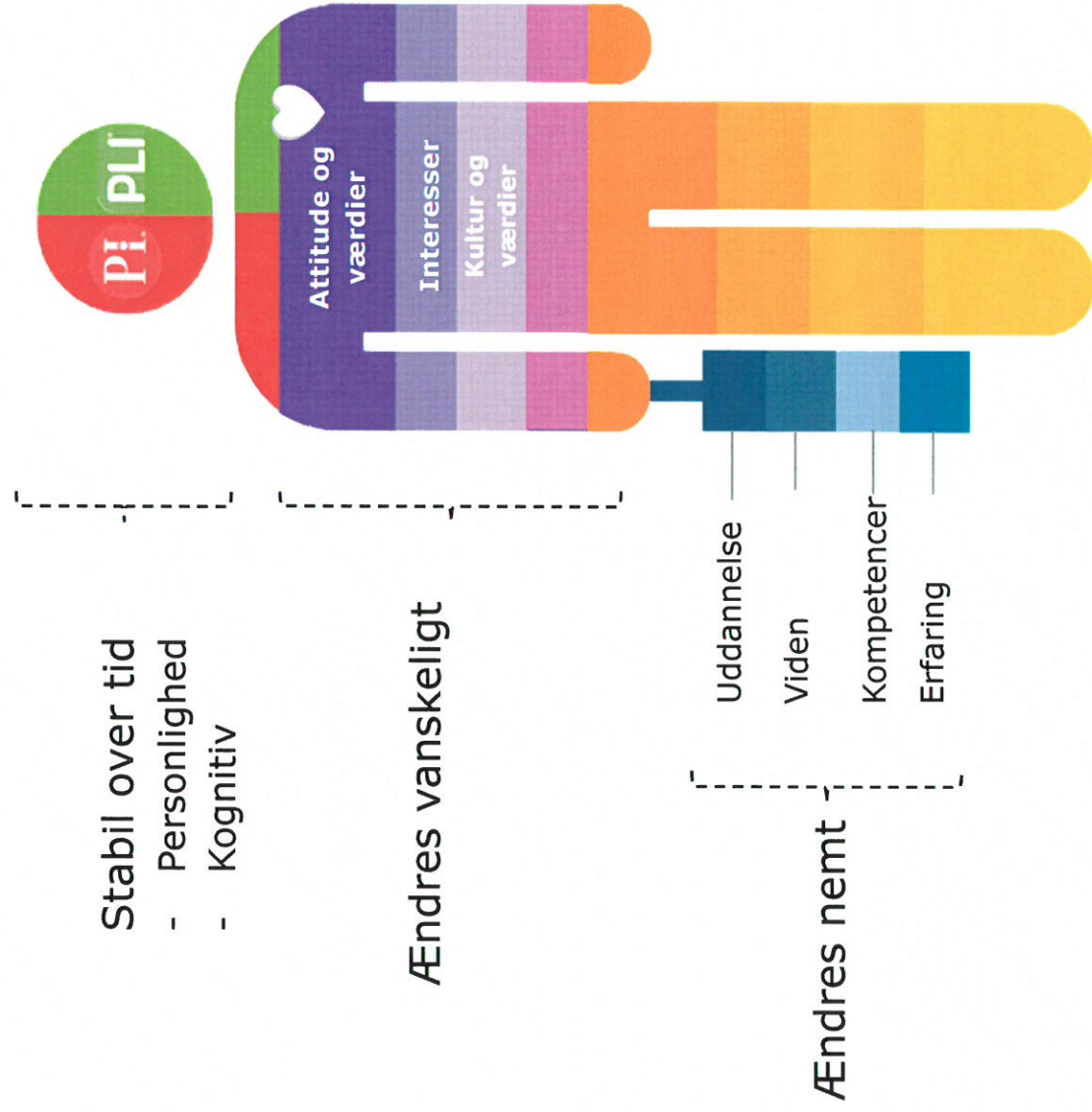
Det er svært at forudsige fremtidig adfærd og dermed performance

Korrelation (1.0 = 100% accuracy in people selection)



Kilde: M. Smith 2005,
Testing People at Work

Hvad kan ændres og hvad kan ikke?



Humanostics - Introduktion



Predictive Index® (PI®)

Personprofil-værktøj der bruges af mere end 8000 virksomheder verden over, heraf 100 af Fortune's 500.

PI afdækker individets motivationsfaktorer, og den arbejdsrelaterede adfærd der følger heraf.



Humanostics - Introduktion

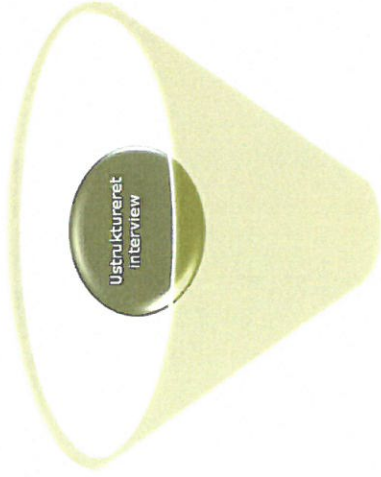


Professional Learning Indicator® (PLI™)

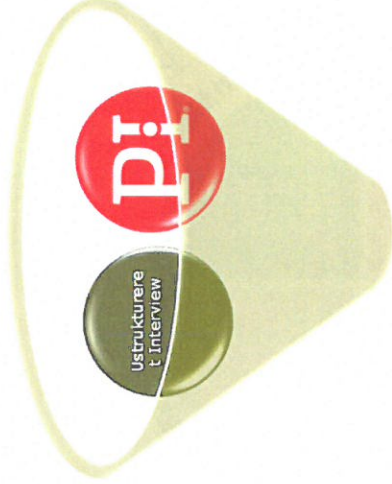
Kognitivt testsystem, som måler individets evne til at tilegne sig ny viden på jobbet – heraf navnet 'Learning Indicator'.



Forudsigelighed i adfærd kan forøgest betragtelig med de rette redskaber og processer



Op til 6% forudsigelighed i job-performance



Op til 22 % forudsigelighed i job-performance



Op til 35% forudsigelighed i job-performance



Op til 51% forudsigelighed i job-performance

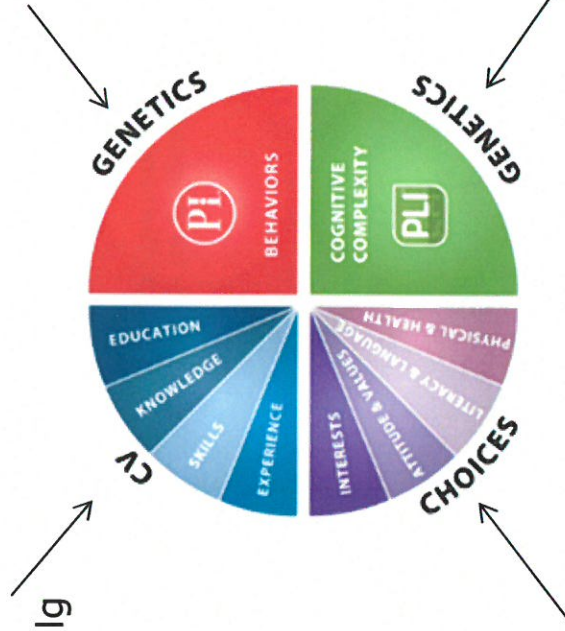
Referencer:

- Harris T., Tracy, A. & Fisher G. (2011). *Predictive Index® Technical Overview*. © 2011, Praeindex, Incorporated, doing business as PI Worldwide. All rights reserved.
- Hunter, J. E. (1983). A causal analysis of cognitive ability, job knowledge, job performance, and supervisor ratings. In E. Landy, S. Zedeck, & J. Cleveland (Eds.), *Performance measurement and theory* (pp. 257-266). Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
- Hunter, J. & Hunter, R. (1984). *Validity and utility of alternative predictors of job performance*. Psychological Bulletin, 96, pp. 72-98.
- Smith, F. & Hunter, J. (1998). *The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings*. Psychological Bulletin 124, pp. 262-274.
- Smith, M. & Smith, P. (2005). *Testing people at work - Competencies in psychometric testing*. Blackwell Publishing UK. All rights reserved.

Med andre ord...

Hvad man har lært
Erfaring, interesser, valg

Hvad man ønsker at gøre
Adfærd og motivation



Værdier og andre kompetencer
Ikke-målbare egenskaber

Hvad man kan gøre
Potentiale

Hvad indeholder PI og PLI?

Predictive Index® (PI®)



Personprofilværktøj - der måler et individs motivationsfaktorer på 5-10 minutter

Personlighedsfaktorer - måler fire grundlæggende motivationsfaktorer/drivers

Grundlæggende træk - giver et billede af **stabile** adfærdsmønstre, dvs. ideelt til rekruttering

Tilgængelig på 67 sprog + blindeskrift (alle online)

100% web-baseret - nemt og brugervenligt online administrationssystem

Kulturneutralt system - dvs. at scorer kan sammenlignes på tværs af lande/kulturer

Hvad får PI profilanalyseværktøjet ros for?

- ✓ Strategisk værktøj på individ-, team- og organisationsniveau
- ✓ Præcist, hurtigt og praktisk – visuelt overblik
- ✓ Tager kun 5-10 minutter at udfylde
- ✓ Positiv, utvungen oplevelse for kandidaten
- ✓ Virksomhedens 'eget' system, som den kan udvikle ekspertise i
- ✓ Gør virksomheden uafhængig af eksterne konsulenter
- ✓ Findes på 68 sprog.
- ✓ Stor præcision på meget kort tid – sparer tid
- ✓ Strukturerer interview, udviklingssamtale og organisationsanalyse

Professional Learning Indicator®

PLI

Logisk test - der måler et individs generelle kognitive evne på 12 minutter

Uendeligt antal unikke tests - systemet laver en unik kombination af spørgsmål ved hver eneste test

Tilgængelig på 70+ forskellige sprog - alle sprog tilgængelige uanset aftale

100% web-baseret - nemt og brugervenligt online administrationssystem

Kulturneutralt system - dvs. at scorer kan sammenlignes på tværs af lande/kulturer

Hvad måler PLI?



PLI leverer værdifuld kvantificerbar information (i form af en enkelt score) om individets evne til at:

Indlære

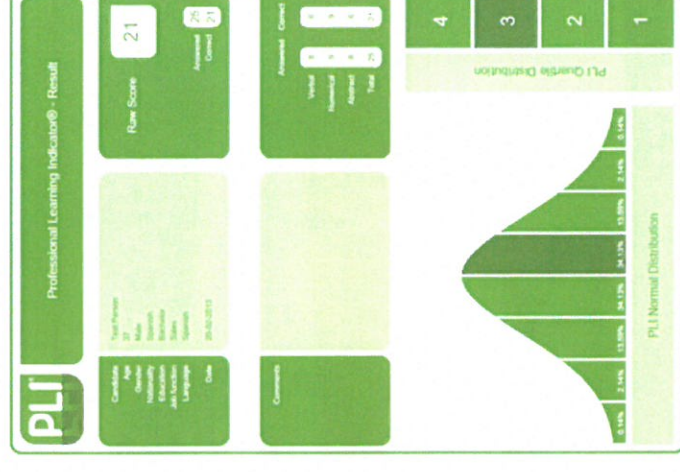
Tilpasse sig

Forstå

Løse problemer

Processere kompleks information

- *PLI-resultatet præsenteres i et overskueligt format*
- *Giver de mest relevante informationer "On the Spot"*
- *Underscorer indikerer individets stærke og mindre stærke sider*
- *En indikation af individets evne til at mestre opstillede jobkrav i forhold til fx kompleksitet.*



PI®

PI®

PI måler grundlæggende personlighedstræk

I hvilket omfang en person søger at kontrollere omgivelserne

DOMINANS

I hvilket omfang en person søger social omgang med andre mennesker

UDADVENDTHED

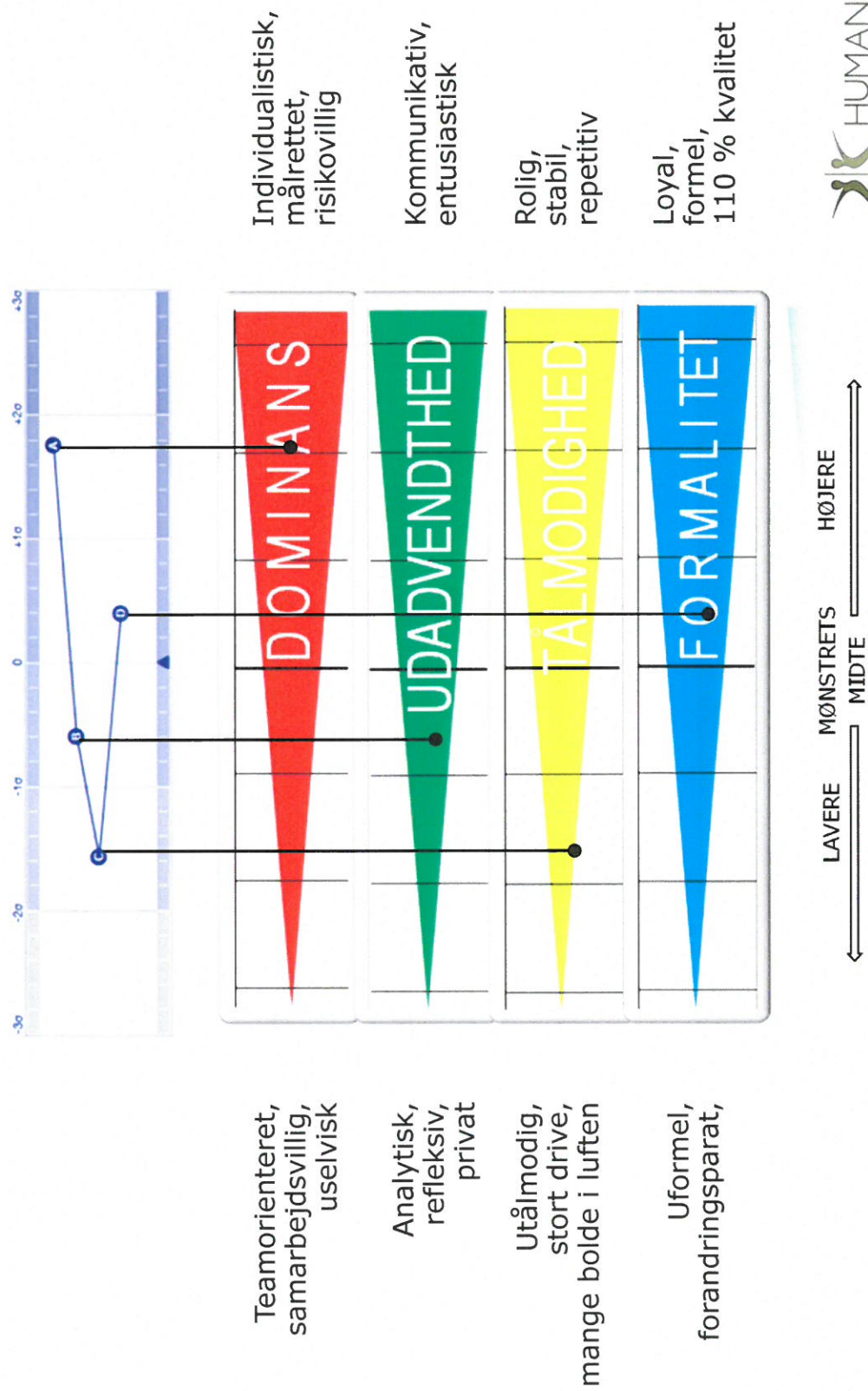
Med hvilket tempo og i hvilken hastighed en person giver sig i kast med arbejdet

TÅLMODIGHED

I hvilket omfang en person søger at rette sig efter formelle regler og strukturer

FORMALITET

Crash Course



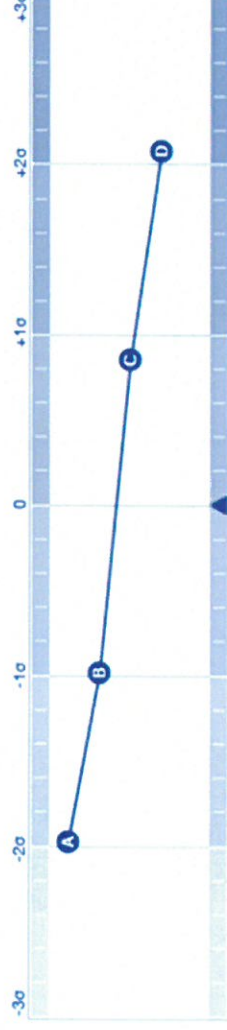
Teamorienteret, samarbejdsvillig, uselevsk

Analytisk, refleksiv, privat

Utålmodig, stort drive, mange bolde i luften

Uformel, forandringsparat,

Eksempler på PI-mønstre



Specialist, stærk struktur og regler at gå efter

Opsat på kvalitet og fejlfrihed

Respekterer og søger vejledning

Dygtigt detaljearbejde, ønsker at gøre det rigtige

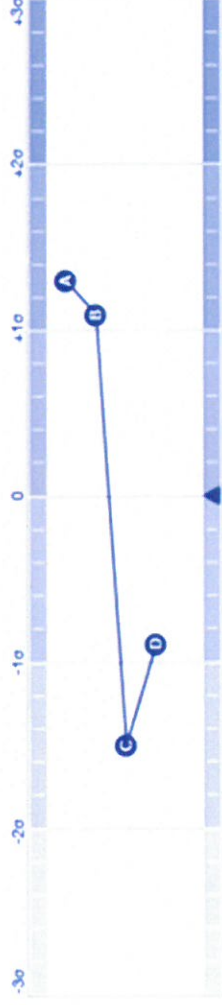
Arbejder harmonisk med gruppen, uselvisk, venlig

Tålmodig, støt, høj tolerance for gentaget arbejde

Uddelegerer autoritet, men ikke detaljer



Eksempler på PI-mønstre:



- Problemløser, kan godt lide forandring og innovation
- Igangsætter, risikovillig, fuld af selvtillid, selvstarter
- Generalist, selvstændig, fri for struktur
- Resultatorienteret, hurtig, intens, utålmodig
- Ønsker at have styr på det overordnede
- Autoritær, overtalende
- Bedst med systemer, effektiv med mennesker
- Uddelegerer detaljer, men ikke autoritet



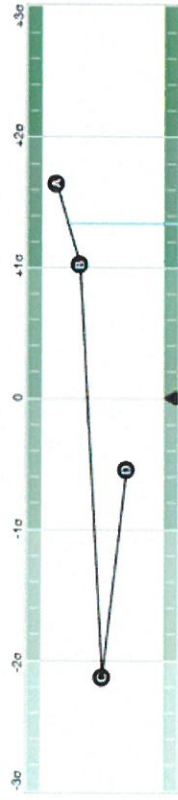
Hvilken profil kræver jobbet?

PRO giver mulighed for at definere kravene til et specifikt job

Hvem passer bedst til jobbet?

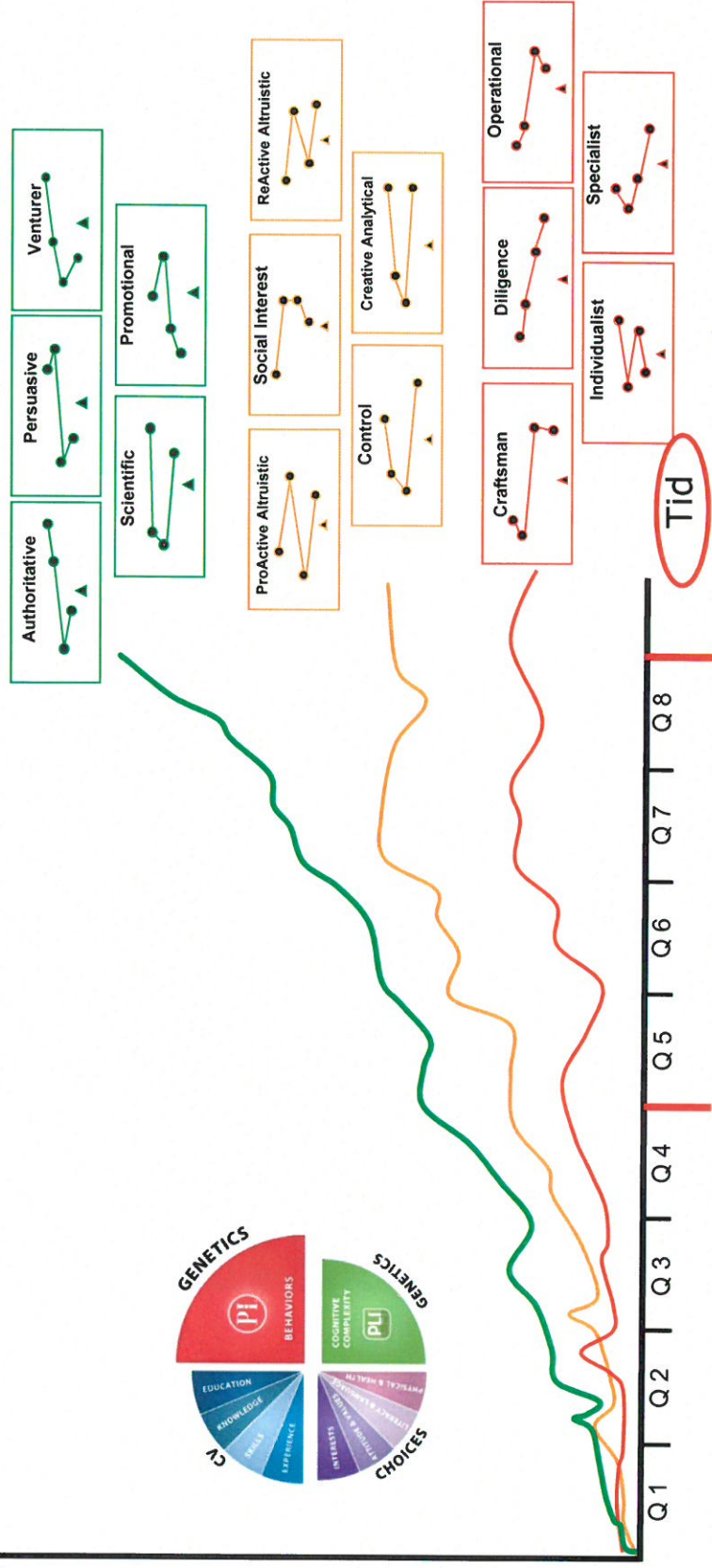


Den rette PI til stillingen – hvordan matcher PRO og PI?



Jobprofil – adm.dir. for et stort selskab

Resultater

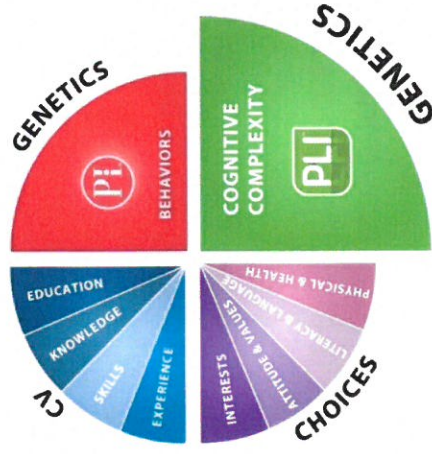


Den rette PLI til stillingen

- Kravet til høje scorer stiger med jobbets kompleksitet
- Jo mere kompleks jobbet er, des større er sammenhængen mellem performance og høje scorer
- En kandidat med en passende score kan håndtere jobbet uden at blive demotiveret

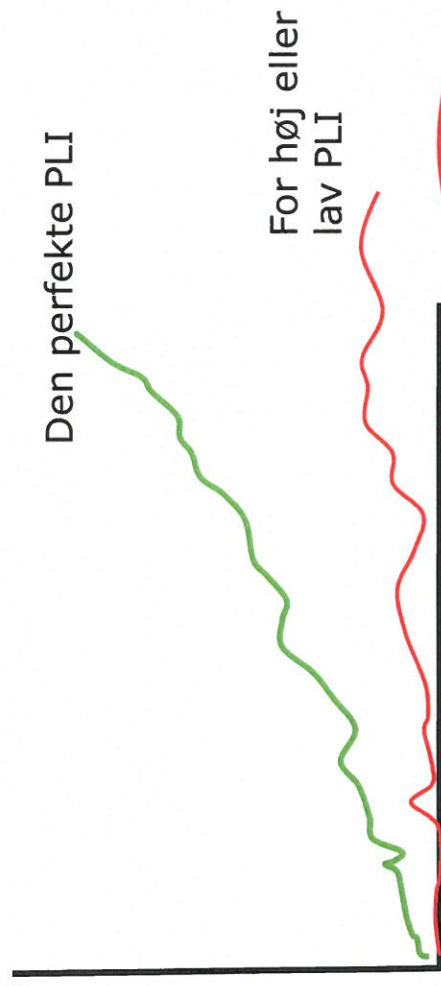
For høj PLI: Kandidaten bliver ikke stimuleret

For lav PLI: Kandidaten kan ikke håndtere kompleksiteten



Resultater

Et komplekst job



“Success today requires the agility and drive to constantly rethink, reinvent, react, and reinvest.”

Bill Gates

Humanostics' løsninger

Ved at anvende PI får du indsigt i kandidatens eller medarbejderens behov og motivationsmæssige drivers

Ved at anvende PLI i rekrutteringsprocessen får du indsigt i kandidatens evne til at indlære og tilpasse sig nye situationer på jobbet

PI + PLI gør dig derfor i stand til at vurdere, hvad der driver kandidaten, hvordan kandidaten vil reagere på nye situationer, samt hvor hurtigt kandidaten vil tilpasse sig den givne stilling.

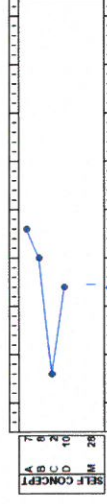
PI og PLI i kombination



Kandidater til stilling som regionschef (500 medarbejdere):

PRO:

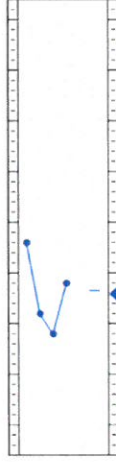
PLI: 27-33



Kandidat A

PLI 1: 30 ud af 33

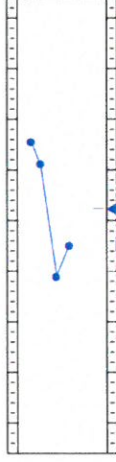
PLI 2: 29 ud af 37



Kandidat B

PLI 1: 20 ud af 33

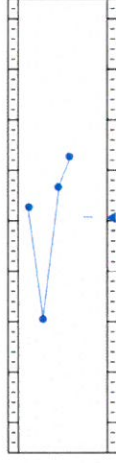
PLI 2: 23 ud af 38



Kandidat C

PLI 1: 35 ud af 36

PLI 2: 33 ud af 37



Hvilken kandidat er bedst egnet?

- Baseret på PI alene? Baseret på PLI alene?
- PI/PLI kombineret?
- Emner til grundigere analyser

Online administration sparer tid og øger præcision



Q & A

Tak for Jeres opmærksomhed!

JEP@Humanostics.com (Jesper Præstensgaard)

MOL@Humanostics.com (Morten Løkkegaard)

Hvad måler PI®? (Predictive Index®)



PI måler individets personlighedstræk som er forbundet med generelle motivations- og adfærdsmønstre

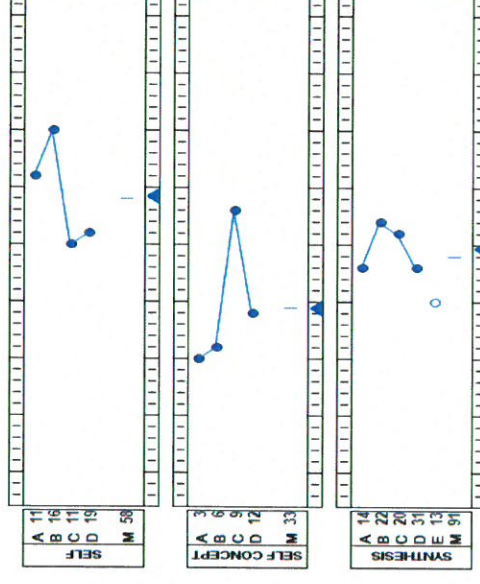
Dominans – i hvilket omfang en person søger at kontrollere omgivelserne

Udadvendthed – i hvilket omfang en person søger social omgang med andre mennesker

Tålmodighed – med hvilket tempo og i hvilken hastighed en person giver sig i kast med arbejdet

Formalitet – i hvilket omfang en person søger at rette sig efter formelle regler og strukturer

PI-resultatet (personlighedsprofilen) kommer ud i et format, der er positivt formuleret og hurtigt at overskue. Analysen skaber indsigt i individets motivationsfaktorer og indikerer, hvilke arbejdsopgaver der vil motivere medarbejderen, samt hvordan den mest optimale teamsammensætning opnås. PI muliggør optimal udnyttelse af forskellige styrker hos medarbejderstaben og resulterer direkte i at lederen får mere ud af sine folk!



Copyright © 1994-2000, 2002, 2005 by Previden, Inc. All rights reserved.





Normgrupper:

PI's normgrupper blev etableret i begyndelsen af værktøjets levetid (1954) og er blevet udvidet flere gange siden.

Populationen i normgrupperne består af mere end 8000 personer ansat i forskellige virksomheder.

Normerne har gennem flere studier vist sig at være meget stabile, og i nogle statistiske studier foretaget for nylig blev over 800 danske PI's sammenlignet med 15.000 internationale profiler, og der var ingen signifikant forskel.

Teorier bag PI:

Teoriene og metodologien, der understøtter PI, stammer bl.a. fra kendte psykologer såsom L.L. Thurstone, R.B. Cattell, G.W. Allport, D. Fiske. M.E. Baehr, R.B. Guildford og H.C. Gough, samt sociologen David Riesman.

Hvad siger eksperterne om PLI?

En af de førende psykometrikere Thomas Rasmussen,

Ph.D., Industrial and Organizational Psychology

Forfatter til bogen " *Målbar HR – En praktisk guide til datadrevet HR -ledelse*

Forhenværende head of Assessments i Mærsk

P.t. VP Assessments & Psychometry, Royal Dutch Shell

Udtaler:

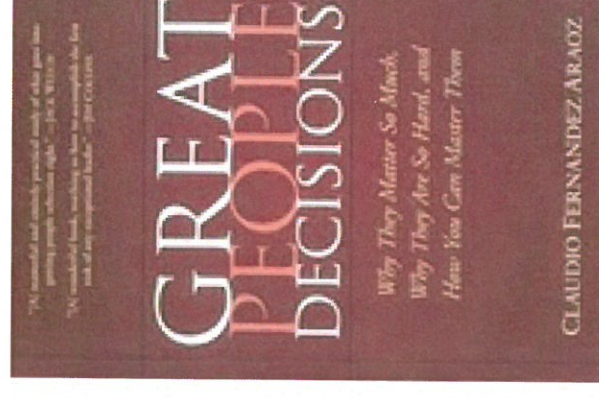
*'Cognitive Abilities is the single best predictor of individual performance and career progression - the last 100 years of accumulated science shows that, all other things being equal, **smarter people do better.***

*The PLI assessment is **the most cost-efficient and practical way to turn that knowledge into a competitive advantage** in day-to-day HR operations, using Cognitive Abilities as a solid datapoint when assessing individuals. Easy to administrate, cheating-proof due to the unique contents of each test yet with 1-1 comparable results on all tests, and taking only 12 minutes for candidates to complete'.*

"Great People Decisions" says:

"...When you hire employees who have no previous experience in the job, the single most valid predictor of future performance and learning is general mental ability (GMA)."

"...IQ is indeed important, since some of the basic cognitive competencies measured by IQ tests (such as memory and deductive reasoning) are prerequisites for performing..."



2007
Claudio Fernandez Araoz,
Global Executive Committee,
Egon Zehnder