
PeopleTestLogik

Intelligens- og færdighedstest

Få en unik indsigt i dine ledere og medarbejders styrkeområder med en udvidet intelligens- og færdighedstest

PEOPLE
TEST
SYSTEMS



Logik- og færdighedstest

I takt med, at der stilles stadig stigende krav til både ledere og medarbejdere i forhold til performance i jobbet, kompleksitet i arbejdsopgaverne og hastighed i opgaveudførelsen, stiger behovet for at kunne vurdere og forudsige personers evne til at opfylde kravene. Traditionelt benyttes personanalyser til at vurdere personlighedsmatch i forhold til stillingen og samarbejdsprofil i forhold til afdelingen, virksomheden eller teamet. Som reaktion på udviklingen, vinder logiske test og analyser kontinuerligt større indpas, da de giver indblik i personens "motor" og muliggør kortlægning af de mere grundlæggende, bagvedliggende ressourcer. Ved at anvende logiske test, kan virksomheder sætte fokus på personers individuelle styrker og se, hvordan en person matcher et bestemt job, målrette en stilling til personen og sikre at medarbejderens ressourcer udnyttes bedst muligt.

Det unikke ved People Test Logik

Den store force ved People Test Logik (PTL) er, at den er nuanceret og grundig. Foruden at generere en intelligenskvotient, giver den informationer om personens problemløsningssevne- og strategi. Dermed bliver det muligt at danne valide hypoteser direkte om personens arbejdsopgavehåndtering samt at få viden om, hvilken type arbejde, der vil dyrke personens styrker. IQ alene fortæller kun, hvor stor en "motor" vi arbejder med. PTL's øvrige skalaer og funktionalitet giver indblik i, hvordan den bliver brugt.

Adskillelse af evner som normalt ikke synliggøres

Logisk opfattelse kontra Logisk tænkning: Når en opgave ikke løses korrekt, vil man ofte konkludere, at personen har fejlet i løsningen. Dette er ikke altid korrekt. Ofte har personen løst opgaven helt rigtigt, men havde det forkerte datagrundlag til at begynde med. Dvs. at personen har misforstået input og dermed ikke forstået opgaven eller opgaveformuleringen. PTL belyser logiske evner i en udvidet form med en skelnen mellem opgaveforståelse (Logisk opfattelse) og forkert løsning af opgaven (Logisk tænkning).

Indlæringssevne: I enhver opstartsperiode og med job der indebærer en høj læringskurve, er det relevant at vide, hvor meget input en medarbejder kan håndtere. Derfor har vi udviklet en kompleks statistisk formel, der måler progressiviteten i opgaveløsningen, altså om eksponering for en opgavetype én gang har positiv betydning for håndtering af opgavetypen, anden gang den mødes.

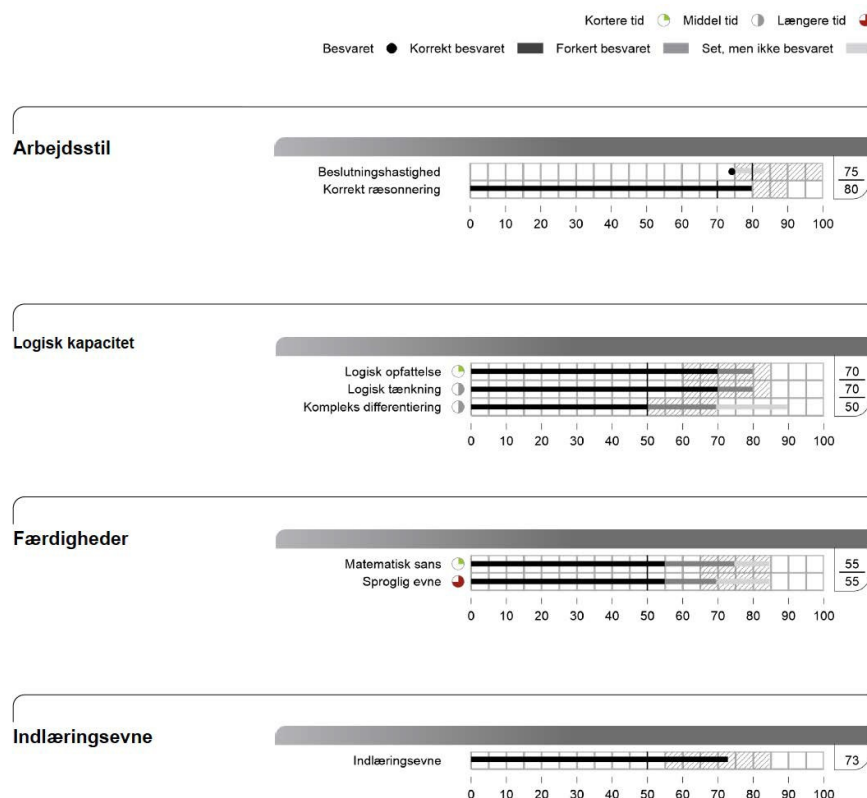
Belysning af prioriteringsmønstre

Udover at kunne se, hvor stor en andel af opgaver der er løst henholdsvis korrekt og forkert, giver PTL dig mulighed for at se – opdelt på de forskellige delintelligenser og færdigheder - hvor mange opgaver personen har set, men ikke besvaret, og hvor mange personen ikke har nået at se, inden for den givne tidsramme.

Derudover fremgår personens tidsforbrug på de enkelte områder og dermed, om personen er på niveau, hurtigere eller langsommere end normen. Derved synliggøres styrker og udfordringer meget tydeligt, samtidig med at analysen giver et billede af personens bevidsthed om egen formåen. Samlet giver analysen et præcist billede af potentialet på den ene side, og hvilke områder der kræver fokus på den anden.

Information om personens problemløsningsevne og strategi

Det er muligt at danne valide hypoteser direkte til personens arbejdsopgavehåndtering samt at få viden om hvilke typer arbejde, som vil dyrke personens styrker. IQ alene fortæller KUN, hvor stor en "motor" vi arbejder med. PTL's øvrige skalaer fortæller os, hvordan det bliver brugt.

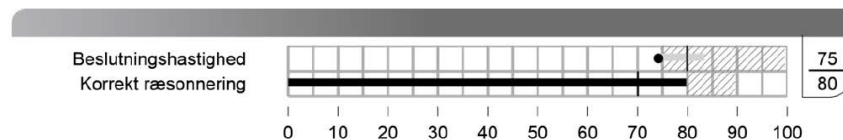


Anvendelsesområder

PTL anvendes primært i forbindelse med rekruttering og management information. Samtidig ser vi det i høj grad som et ledelsesværktøj, dvs. at analyseresultaterne ikke blot bliver et dokument i personalemappen, men at informationen anvendes aktivt i den daglige ledelse i forhold til situationsbestemt, individuel ledelse, læringsstile, motivation, kommunikation og behov.

Analyseområder

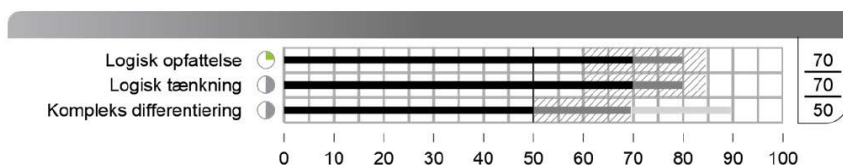
Arbejdsstil



Beslutningshastigheden er en målestok for, hvor hurtigt analysepersonen drager konklusioner og tager beslutninger, når vedkommende stilles over for en opgave.

Korrekt ræsonnering viser, hvor korrekt vedkommende er i sine ræsonnementer. Søjlen angiver, hvor rigtigt analysepersonen generelt har været i sine besvarelser af de forelagte opgaver. I et højt niveau har vi en person, som stort set løser opgaver korrekt og drager de rigtige konklusioner.

Logisk kapacitet

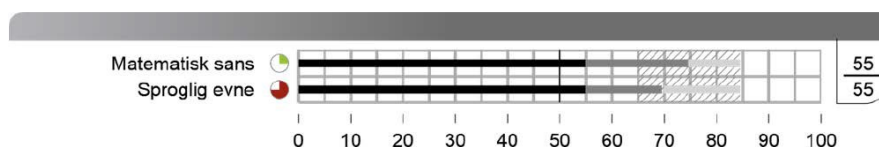


Logiske opfattelse viser en anden side af logik. Her drejer det sig om evnen til at kunne se og opfatte de rette sammenhæng. Denne side af logik kan sammenlignes med, hvorvidt en computer forstår, at når vi dobbeltklikker på et ikon med musen, så åbner den programmet bag ikonet.

Logiske tænkning viser evnen til at tænke og konkludere logisk. Med "logisk" menes evnen til at tage korrekte følgeslutninger ud fra et antal givne informationer. Logisk tænkning kan dermed ses som det arbejde, computeren laver, når den tænker – proceseringen af oplysninger til et output.

Kompleks differentiering viser evnen til at gennemskue, forstå og løse komplekse og indviklede opgaver.

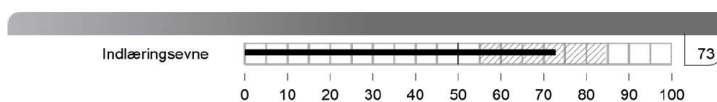
Færdigheder



Matematisk sans viser færdigheder inden for beregninger, tal, regning og matematik. Den matematiske sans har også vist sig at have indflydelse på en persons analytiske evner i de tilfælde, hvor vedkommende skal udforme en strategi eller plan ud fra et antal givne oplysninger.

Sproglig evne viser forståelse for grammatik og anvendelse af det danske sprog. Denne analytiske evne kan være en yderligere indikation på indlæringssevnen og evnen til at læse materialer. Derfor bør den sproglige evne ses i sammenhæng med indlæringssevnen.

Indlæring

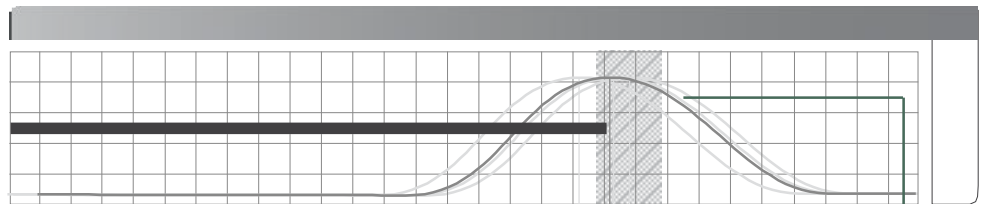


Indlæringssevnen er en kombination af den samlede besvarelse af alle opgaverne sat i forhold til Beslutningshastighed og Korrekt ræsonnering. Denne skala giver en idé om, hvor hurtigt analysepersonen vil kunne tilpasse sig ny viden i relation til sin jobfunktion.

Helene Hoppe Revald,
Partner, Faglig Ansvarlig
People Test Systems



Opbygning



Denne søjle viser den samlede intelligensscore for hele analysen. Da skalaerne, hvorpå intelligenskvotienten måles, kan være forskellige, kan man ikke regne med at kunne sammenligne scores på forskellige test. Vi bruger en skala med en middelværdi på 100 og en standardafvigelse på 12,5. Mange andre intelligens-test er lavet med en middelværdi på 100 og en standardafvigelse på 15.

Fordelingskurven sætter intelligensscoren i relation til gennemsnitsniveauet for forskellige stillingsniveauer. Således kan man let danne sig et indtryk af, hvor vedkommende ligger i forhold til andre inden for samme stillingskategori. Middelværdien for funktionærer er 111.

Intelligensskala

Intelligensskalaen udregnes på baggrund af hele analysen inden for en tidsramme af 30 min. For folk i funktionærlignende stillinger, betragtes en score på under 100 for at ligge i et lavt niveau, en score på 105-115 for at være et middel niveau og en score på 120 og derover for at være høj.

I de seneste forsøg med foreningen MENSA, lå medlemmerne i området 115 – 135. Adgangskvotienten til Mensa er 130.

Jobmatch

Intelligenskvotienten må til enhver tid ses i relation til de arbejdsopgaver personen vil stå overfor. Såvel som at en person kan have for lav en intelligensscore til at bestride et givent job, kan en person også have for høj en intelligensscore, der kan føre til mistrivsel hos personen. PTL giver mulighed for at matche personens intelligensscore og øvrige intelligensprofil og den af virksomheden ønskede intelligens- og færdighedsprofil til den pågældende stilling – visualiseret med skravering.

Beskrivelse af analyseområderne

Beslutningshastighed	I et højt niveau har vi en person, som ikke bruger meget betænkningstid og som derfor kan komme til at tage forhastede konklusioner. Hvorvidt det er tilfældet, skal ses i relation til Korrekt ræsonnering.
Korrekt ræsonnering	Hvor korrekt personen er i sine ræsonnementer og dermed et mål for rigtigheden af den opgaveløsning, der er blevet udvist under udfyldelsen af analysen. I et højt niveau har vi en person, som generelt løser opgaver korrekt og drager de rigtige beslutninger. Hvor hurtigt personen drager konklusioner og tager beslutninger, når vedkommende stilles over for en opgave.
Logisk opfattelse	Evnen til at kunne opfatte sammenhæng og meninger med udefrakommende indtryk, hvad end de er i skrift eller tale. I et højt niveau ses en person, som opfatter oplysninger og input korrekt fra begyndelsen.
Logisk tænkning	Evnen til at foretage korrekte følgeslutninger ud fra et givent sæt af informationer og dermed at kunne konkludere logisk. I et højt niveau opleves en person som vha. logiske følgeslutninger, hurtigt og effektivt når frem til en løsning ud fra givne oplysninger.
Kompleks differentiering	Evnen til at kunne gennemskue, løse og forstå komplekse og indviklede opgaver ved at udskille og isolere dele af komplekse sammensætninger og dermed foretage en analytisk forenkling. I et højt niveau har vi en person, som let kan overskue komplekse forløb og finder den røde tråd.

<p>Matematisk sans</p>	<p>Færdigheder inden for tal, regning og matematik, samt personens generelle evne til at tænke analytisk. I et højt niveau ses en praktisk, analyserende person med sans for tal og beregninger, hvilket medfører en vis form for kvalitetssikring.</p>
<p>Sproglig evne</p>	<p>Forståelse for grammatik, sproglige nuancer og anvendelse af det danske sprog, samt evnen til at læse og forstå materialer af forskellige art. I et højt niveau opleves en person, som har sans for sprog og kan udtrykke sig selv nuanceret i skrift og tale, samt undgå sproglige fejl, der forårsager misforståelser.</p>
<p>Indlæringsevne</p>	<p>Hvor hurtigt personen er i stand til at tilegne sig ny viden i relation til sin jobfunktion ved at overføre viden fra et system til et lignende system. I et højt niveau ses en person, som hurtigt tilegner sig ny viden.</p>
<p>Intelligenskvotient</p>	<p>Samlet score udregnet på baggrund af personens resultat på de otte andre skalaer og dermed et mål for den generelle evne til problemløsning.</p> <p>Jobmatch: Intelligenskvotienten må til hver en tid ses i relation til de arbejdsopgaver personen vil stå overfor. Såvel som at en person kan have for lav en intelligensscore til at bestride et givent job, kan en person også have for høj en intelligensscore til at sikres en lykkelig ansættelse.</p>

Fakta om People Test Logik

Type	Færdigheds- og intelligenstag
Antal items	80
Tid	Tidsbegrænset, 30 min.
Kategorier	9 intelligens- og færdighedsparametre
Jobmatch	Mulighed for match af en persons score med virksomhedens ønsker, systemprofiler samt egne profiler
Metodik	Normativ test
Validitet	Korrelation med Raven 0,73
Reliabilitet	Samlet reliabilitet 0,87
IT-Platform	People Test Match
Certificering	E-learning med teori og eksamen 1 dages tilstedeværelseskursus med praktisk træning og eksamen
Kvalitetssikring	People Test Systems' Forsker og Kvalitetsteam og deltagelse i VPP (Videnscenter for Professionel Personvurdering)
Adgangsgivende til Mensa	Adgangskvotient til Mensa er 130 ved test taget under kontrollerede forhold
Sprog	Dansk, tysk, engelsk, finsk, islandsk, norsk, polsk, svensk

Kapacitet. Performance.
Menneskelighed. Indsigt. Motivation.
Dynamik. Personlighed. Fastholdelse.
Talent. Succes.

People Test Systems udvikler og leverer nogle af markedets mest præcise analyser til professionel personvurdering. Vores mission er at give ledere og HR-afdelinger i virksomheder og organisationer det bedste mulige redskab til at identificere, matche, motivere og beholde deres ledere og medarbejdere og derigennem forstærke den personlige og forretningsmæssige effektivitet og produktivitet.

Kontakt os for at høre nærmere om vores ydelser og testværktøjer på

88 33 00 00 eller info@peopletestsystems.com

PeopleTestSystems.com