

Tilbage melding på lav IQ

Tilbage melding på selve intelligensscoren

Start selve tilbage meldingen på analysen med intelligensscoren og gør det forholdsvist kortfattet. Det er ikke nødvendigt at stille spørgsmål til scoren, men bring i stedet det relevante gennemsnit i spil (jf. normgruppen). Du kan ligeledes nævne, at den almindelige befolkning har en score på 100 for at afdramatisere normgruppens gennemsnit. Husk at normen IKKE er en minimumsscore, men en gennemsnitsscore. Det vil sige, at normgruppens scorer ligger på begge sider af gennemsnittet, hvorfor halvdelen vil score under gennemsnittet, og halvdelen vil score over.

Understreg over for analysepersonen, at intelligensscoren er interessant, fordi den siger noget om, hvad vedkommende har at arbejde med, men at det særligt interessante er, hvordan vedkommende bruger det. Således kan du skabe en naturlig overgang til de øvrige parametre. Her kan det være fordelagtigt ikke nødvendigvis at relatere scoren til normgruppen, men i stedet at relatere scoren til analysepersonen selv. Det kan være, at analysepersonens styrke ligger under normgruppens gennemsnit, men at det stadig er en styrke i forhold til personen selv.

Forberedelse af tilbage meldingen

Inden tilbage meldingen kan du med fordel bruge noget tid på at sætte dig ind i svarmønstret for at få en dybere forståelse af, hvilke spørgsmålstyper analysepersonen har besvaret korrekt, forkert eller har sprunget over. Dette kan belyse forskellige årsager til en lav score. Derudover er det relevant at undersøge, hvilke spørgsmålstyper der er blevet brugt ekstra lang tid på eller omvendt er blevet besvaret meget hurtigt, og hvordan sammenhængen er mellem korrekthed og hastighed – både overordnet og på det enkelte parameter.

Øvrige refleksioner omkring tilbagemeldingen

Inden I begynder at tale om analysens resultater, er det særligt vigtigt, at du bruger noget tid på introduktionen til tilbagemeldingen. Her er det relevant, at du understreger samtalens formål, og hvorfor vedkommende er blevet bedt om at udfylde analysen. Særligt i en rekrutteringssammenhæng er det vigtigt at være tydelig omkring, at analysen er en integreret del af den samlede rekrutteringsproces, hvorfor resultatet ikke står alene. Det handler om at finde den rette person til stillingen og ikke den person, der har den højeste score.

Du kan også med fordel bruge lidt ekstra tid på de indledende spørgsmål, da du allerede kan danne dig de første hypoteser her. Husk at forklare, at tilbagemeldingen tager form som en dialog. Spørg ind til, hvilke spørgsmål der var meget svære, og spørg også ind til den generelle oplevelse af udfyldelsen. Personer med en lav score vil ofte på forhånd have en fornemmelse af, at de har haft nogle udfordringer, og ved at italesætte disse tidligt bliver dette ikke tabuiseret.

Hvis du samtidig skal give tilbagemelding på en personanalyse, kan det være en fordel at starte med den, når resultatet på PTL er i den lave ende. Det kan være med til at etablere den rette tillid mellem dig som tilbagemelder og analysepersonen. Det er dog også væsentligt at være opmærksom på, hvor optaget analysepersonen er af resultatet på logikanalysen. Hvis oplevelsen med at udfylde PTL fylder hos analysepersonen, kan det dog være fint at få den ad vejen. Derudover er det væsentligt at have for øje, hvad analysepersonen bliver sendt ud af døren med.