Saville
assessment

Nordic Alliance Partner

Velkommen til Kursus i færdighedstest

Swift® 2026

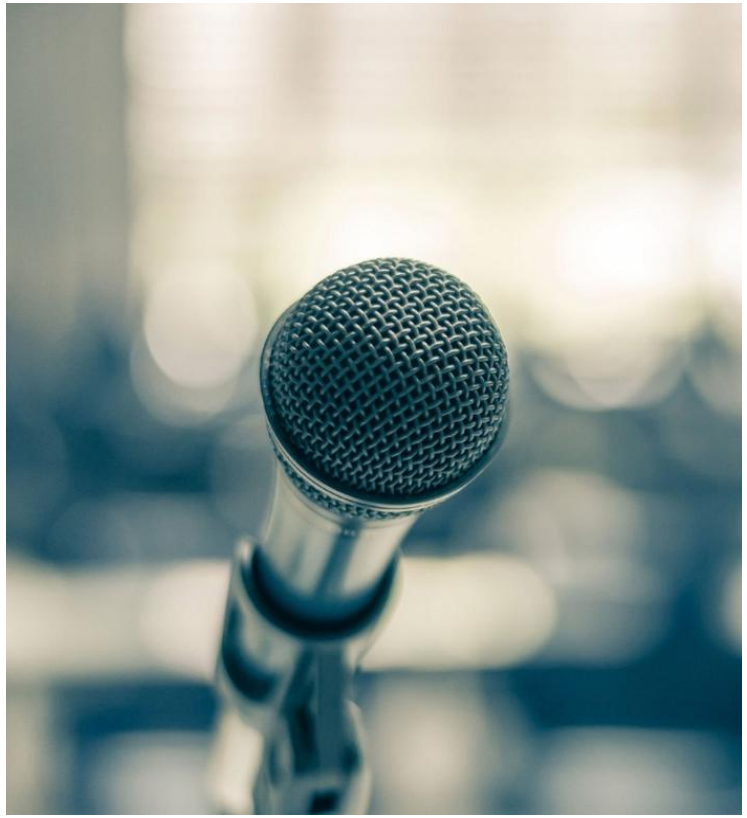


savilleassessment.dk

© Saville Assessment Nordic A/S. All rights reserved.

Præsentation & kursusprogram

Hvem er vi?



- Navn & virksomhed
- Rolle & ansvarsområder
- Erfaringer med færdighedstest som bruger eller kandidat/medarbejder
- Hvornår skal du give de første tilbagemeldinger?
- Specifikke forventninger til kurset

Hvad skal vi igennem?

- Hvorfor anvende færdighedstest & fordelene ved Swift
- Normalfordeling, normgrupper mm.
- Testrapport og inspiration til håndtering af høje/lave scorer
- Testtilbagemelding – øvelse og testfeedback
- Færdighedstest i en verden med AI
- Testadministration & certifikat

Hvorfor anvende færdighedstest?



Forskning har vist, at færdighedstest er en stærk prædiktor for succes i en arbejdsmæssig sammenhæng



Færdighedstest er et godt supplement til et flersidet bedømmelsesgrundlag

Fordele ved Savilles færdighedstest



Konstrueret til at afdække analytisk kapacitet og potentiale for indlæring under tidspres



Måler på både analytisk kapacitet og tempo



Måler separate erhvervsrelevante færdigheder versus blandede spørgsmål



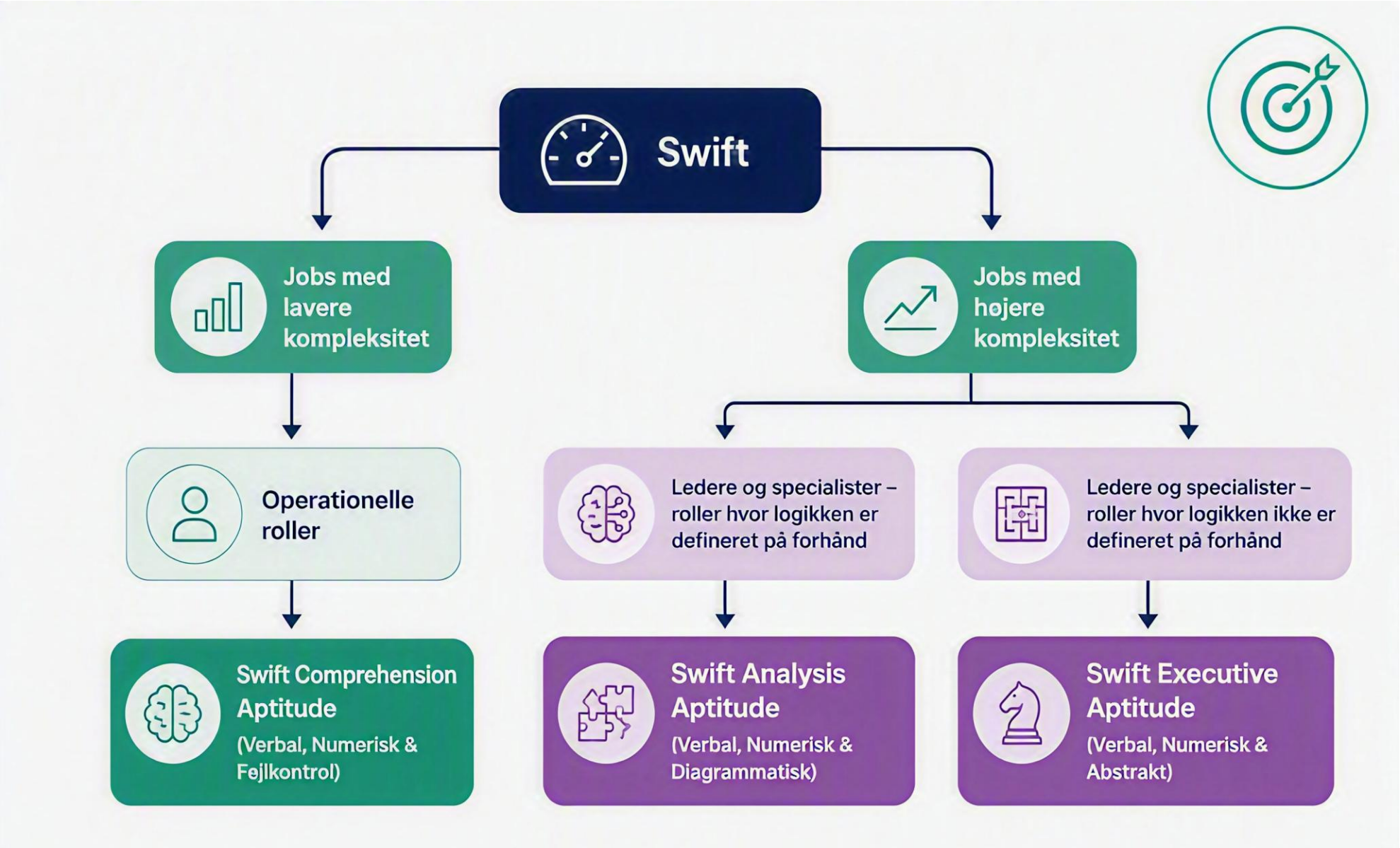
Item bank – puljer af spørgsmål med forskellige sværhedsgrader



Forberedelsesguides til at sikre forståelsen for opgaven og styrke brugeroplevelsen

Valg af færdighedstest

Valg af færdighedstest



Øvelse 1

Hvornår kan færdighederne anvendes i praksis?

Opgave: Find eksempler på stillinger og arbejdsopgaver, hvor de enkelte færdigheder er særligt relevante

Drøft i grupper færdighedernes relevans for forskellige jobs/områder

Opsamling i plenum efterfølgende

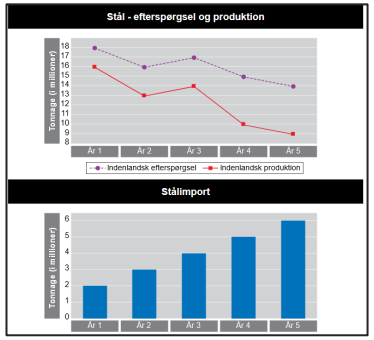

"For at være en god leder er det nødvendigt at have en vision for, hvor du skal hen, og nødvendigt at forstå, hvordan du forener folk omkring dig til at se denne vision. Jeg tror, at karisma er en meget vigtig del af et lederskab. Jeg har aldrig set en virkelig fremragende leder, som ikke har en form for karisma. Fremragende ledere forstår at løbe risici og har det godt med at løbe risici. Gode ledere ved, hvornår de skal begrænse deres tab. Gode ledere sender æren nedad, så teamet har det godt med at vinde, og når noget går galt, tager de ansvar. Virkelig fremragende ledere er parate til at give den magt til andre, det kræver at få tingene gjort. De holder ikke på magten."

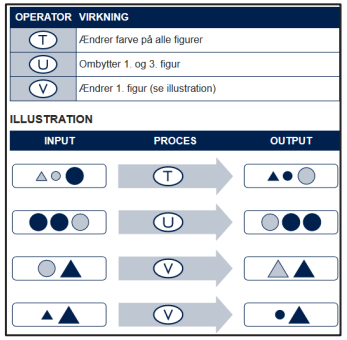
Lesley Kim om lederskab

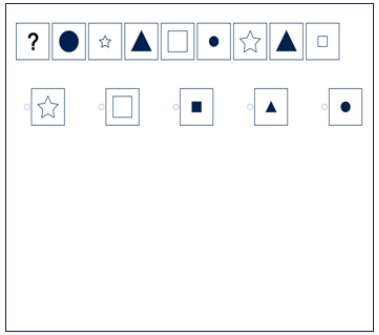
Kapitel 7

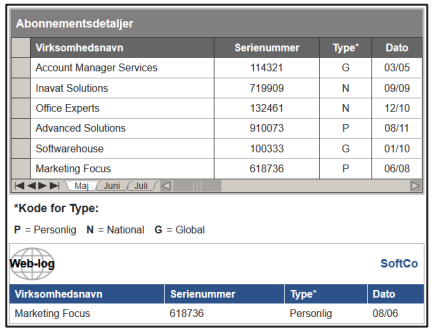
Lederskab

Personer med autoritet undlader ofte at værdsætte lederskabets natur. De har tendens til at dvæle ved koncepter, som deler og adskiller folk, snarere end ved koncepter, som afspejler deres indbyrdes forbindelser og fællestræk. De glemmer målsætning og værdier, som forklarer hvorfor og til hvad. De er mindre bevidste om deres embeds kontekst eller de eksterne omgivelser, som sætter rammerne for det, de er ansvarlige for.









Swift Analysis Aptitude

Målgruppe: Graduates, specialister og ledere uden strategisk ansvar

Besvarelsestid: 18 minutter

Anbefalede normgrupper: Professionals & Managers / Senior Managers & Executives

Verbal
8 spørgsmål / 6 minutter



"For at være en god leder er det nødvendigt at have en vision for, hvor du skal hen, og nødvendigt at forstå, hvordan du forener folk omkring dig til at se denne vision. Jeg tror, at karisma er en meget vigtig del af et lederskab. Jeg har aldrig set en virkelig fremragende leder, som ikke har en form for karisma. Fremragende ledere forstår at løbe risici og har det godt med at løbe risici. Gode ledere ved, hvornår de skal begrænse deres tab. Gode ledere sender æren nedad, så teamet har det godt med at vinde, og når noget går galt, tager de ansvar. Virkelig fremragende ledere er parate til at give den magt til andre, det kræver at få tingene gjort. De holder ikke på magten."

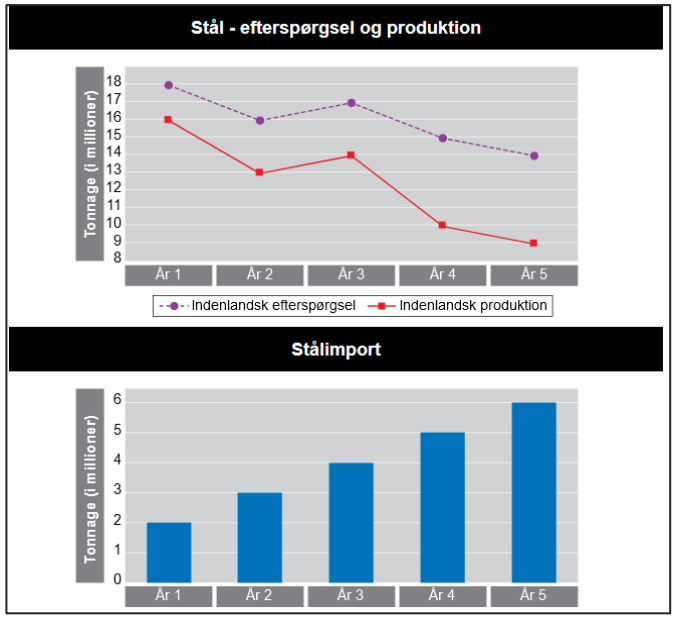
Lesley Kim om lederskab

Kapitel 7

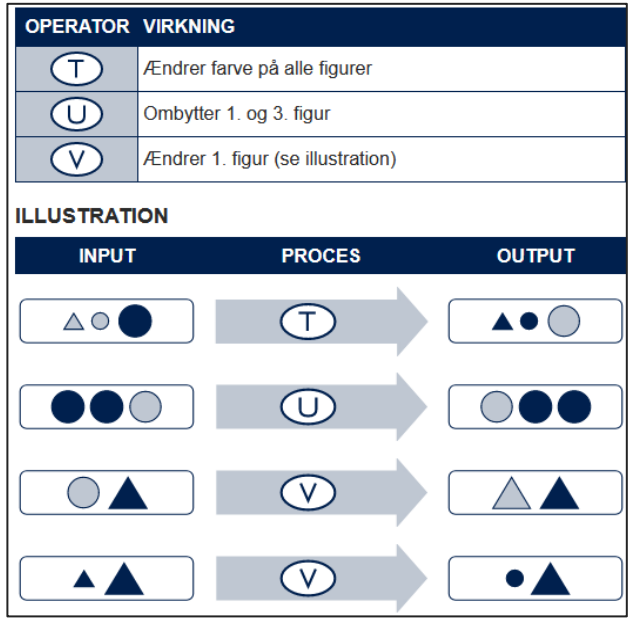
Lederskab

Personer med autoritet undlader ofte at værdsætte lederskabets natur. De har tendens til at dvæle ved koncepter, som deler og adskiller folk, snarere end ved koncepter, som afspejler deres indbyrdes forbindelser og fællestræk. De glemmer målsætning og værdier, som forklarer hvorfor og til hvad. De er mindre bevidste om deres embeds kontekst eller de eksterne omgivelser, som sætter rammerne for det, de er ansvarlige for.

Numerisk
8 spørgsmål / 6 minutter



Diagrammatisk
8 spørgsmål / 6 minutter



OPERATOR	VIRKNING
T	Ændrer farve på alle figurer
U	Ombytter 1. og 3. figur
V	Ændrer 1. figur (se illustration)

ILLUSTRATION

INPUT	PROCES	OUTPUT
△ ○ ●	T	▲ ● ○
● ● ○	U	○ ● ●
○ ▲	V	△ ▲
▲ ▲	V	● ▲

Swift Executive Aptitude

Målgruppe: Roller hvor processer ikke er defineret på forhånd - eksempelvis ledere med strategisk ansvar

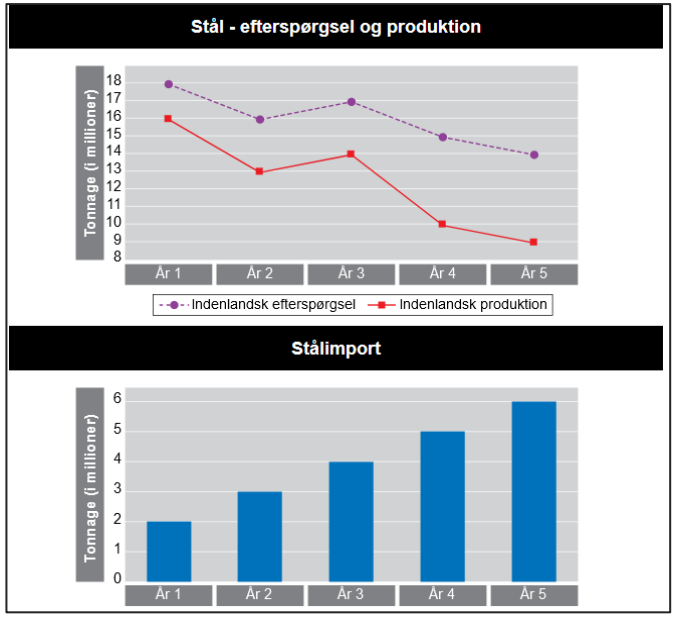
Besvarelsestid: 18 minutter

Anbefalede normgrupper: Professionals & Managers / Senior Managers & Executives

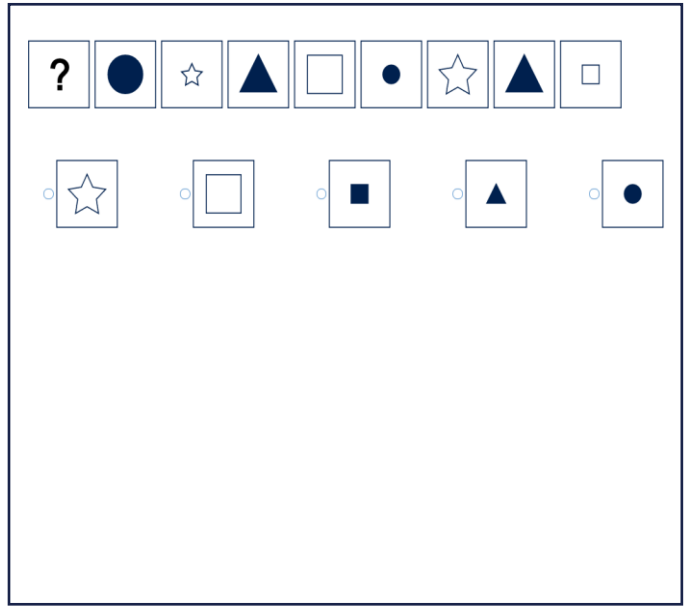
Verbal
8 spørgsmål / 6 minutter



Numerisk
8 spørgsmål / 6 minutter



Abstrakt
12 spørgsmål / 6 minutter



Swift Comprehension Aptitude

Målgruppe: Administrative og operationelle roller

Besvarelsestid: 9,5 minutter

Anbefalede normgrupper: Mixed Occupational Group / Individual Contributors

Verbal
8 spørgsmål / 4 minutter

Bog til registrering af ulykker på kontoret

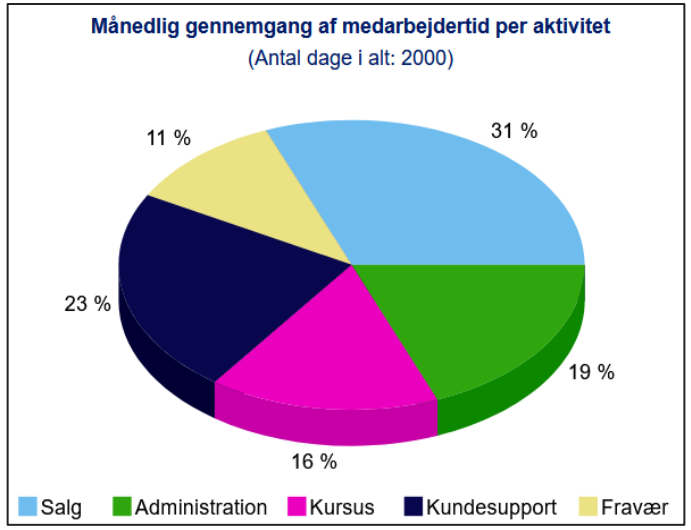
Basisråd til førstehjælp på arbejdspladsen

De følgende informationer skal noteres for alle hændelser, der involverer skade eller sygdom, som er opstået inde i kontorbygningen:

- Dato, tid og sted for hændelsen.
- Den tilskadekomne eller syge persons navn og job.
- Fyldestgørende detaljer om skaden eller sygdommen og den førstehjælp, der er givet.
- Hvad skete der med den skadelidte umiddelbart efter (vendte den skadelidte for eksempel tilbage til arbejdet, tog hjem eller på hospitalet?)
- Navn og underskrift på personen, der tog sig af hændelsen.

Disse informationer vil hjælpe med til at identificere ulykkestendenser og mulige områder, der kan forbedres i kontrollen med sundhed og sikkerhed.

Numerisk
8 spørgsmål / 4 minutter



Fejlkontrol
8 spørgsmål / 1,5 minutter

Abonnementsdetaljer

Virksomhedsnavn	Serienummer	Type*	Dato
Account Manager Services	114321	G	03/05
Inavat Solutions	719909	N	09/09
Office Experts	132461	N	12/10
Advanced Solutions	910073	P	08/11
Softwarehouse	100333	G	01/10
Marketing Focus	618736	P	06/08

Maj Juni Juli

***Kode for Type:**

P = Personlig **N** = National **G** = Global

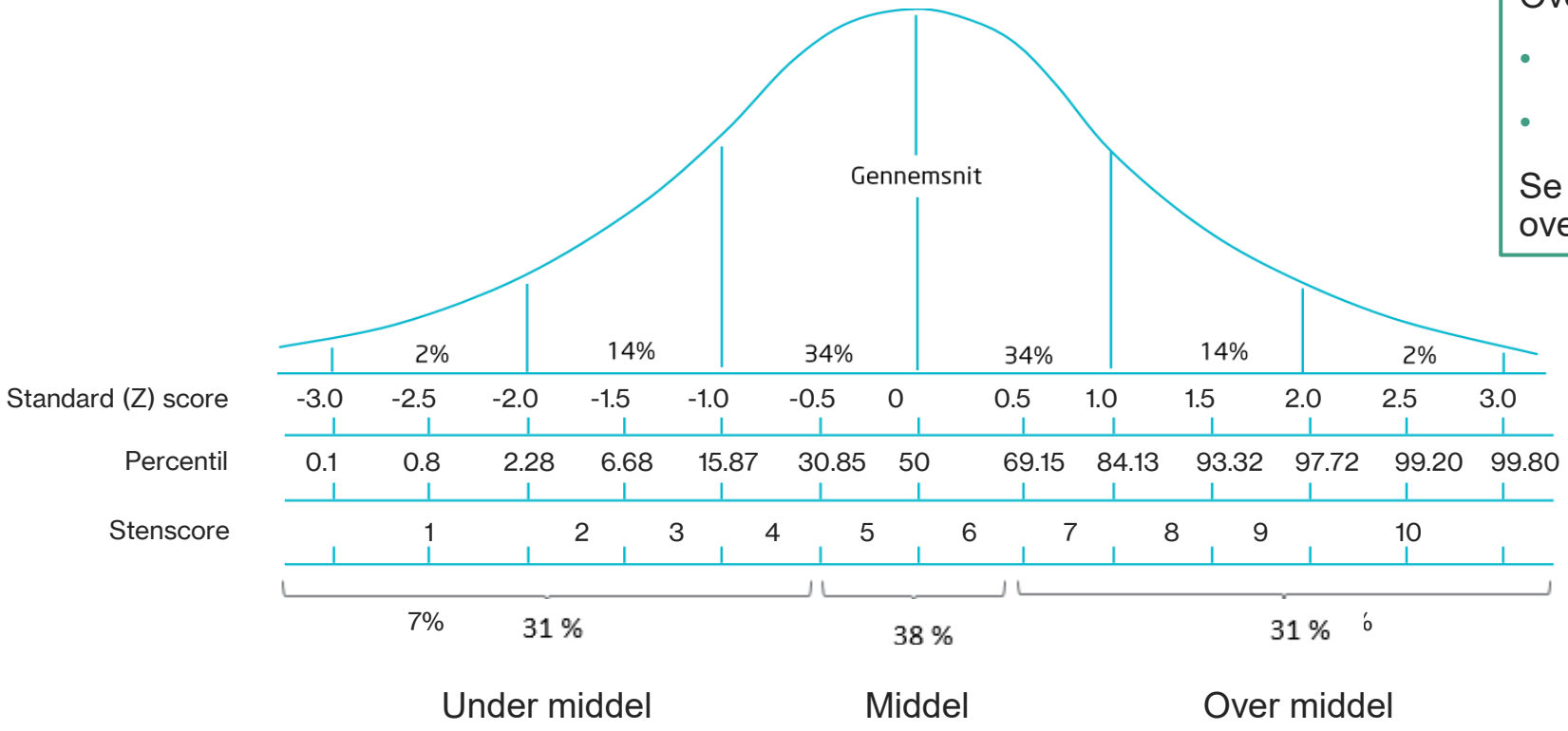
Web-log **SoftCo**

Virksomhedsnavn	Serienummer	Type*	Dato
Marketing Focus	618736	Personlig	08/06

Normalfordeling & normgrupper

Normalfordeling & normgrupper

Stenscorer og percentilers fordeling



Overvejelser omkring valg af norm

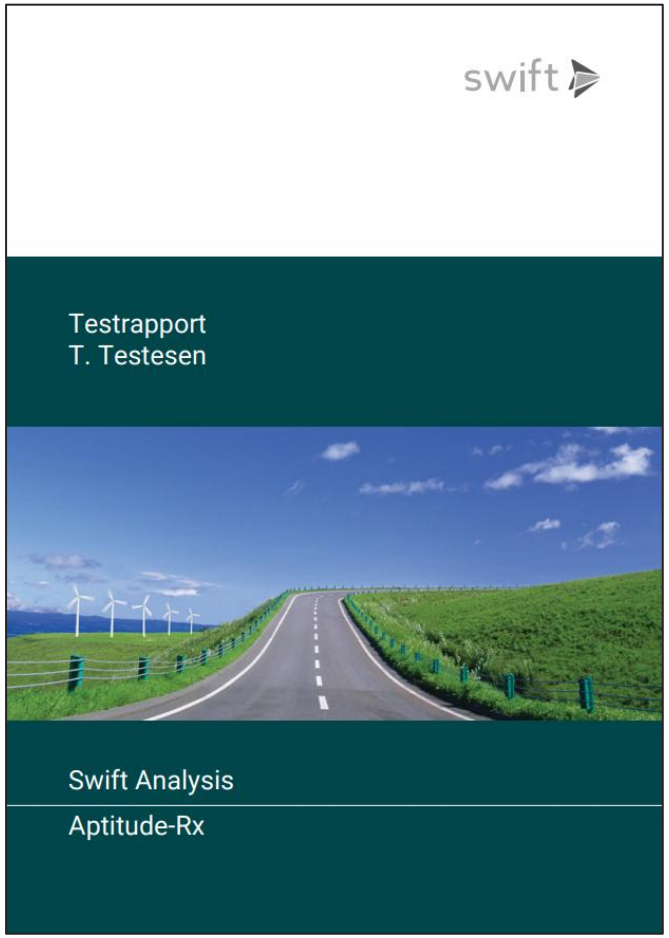
- Stillingsniveau
- Nationalt/internationalt arbejdsmiljø

Se **side 30** i kompendiet for oversigt over tilgængelige normer

Testrapport

Swift testrapport

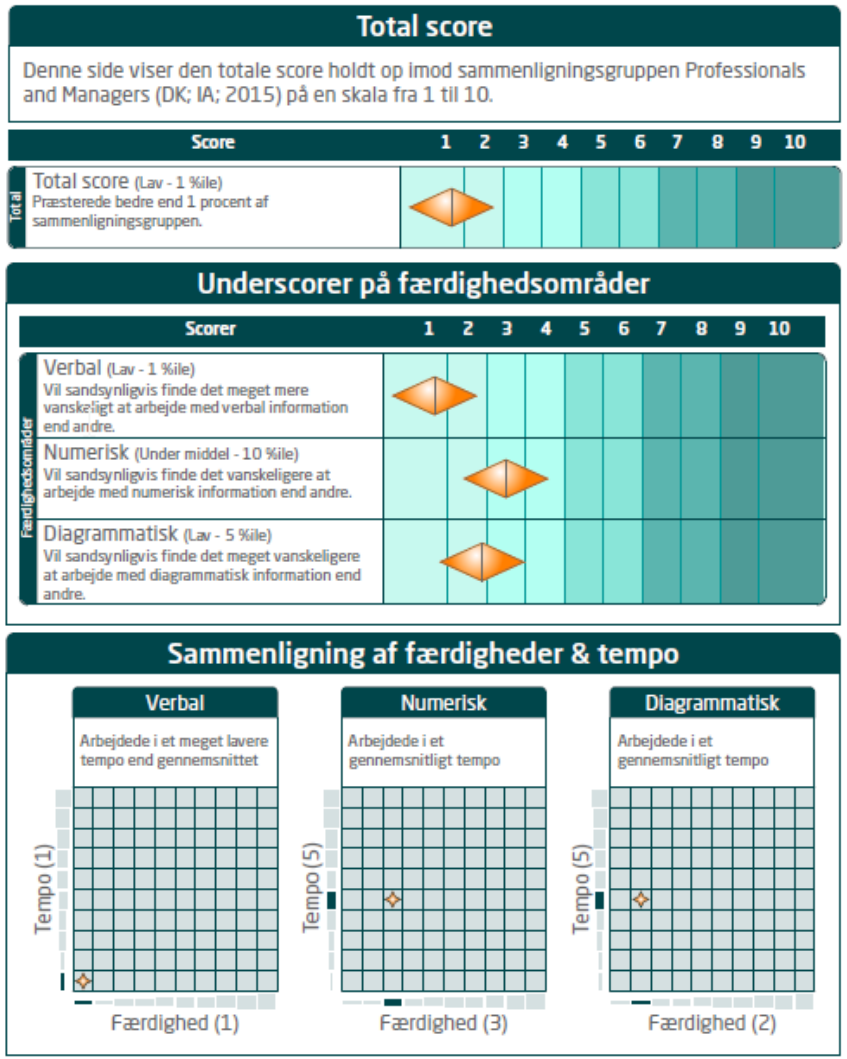
Lad os tage et kig på rapportens indhold



Klik på rapporten ovenfor for at se en eksempelrapport

Høje scorer og lave scorer

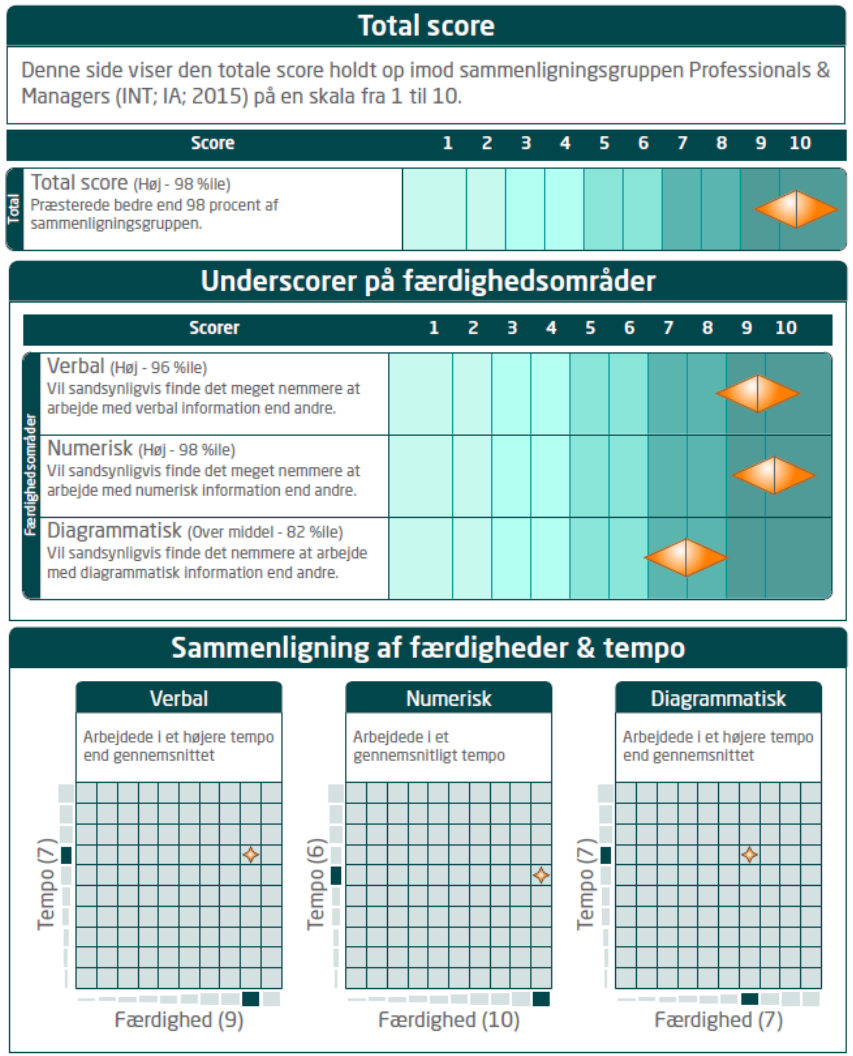
Eksempel – Lav score



Hvad tænker I kunne være relevant at spørge ind til her?

- Testoplevelse
- Er personen vant til at arbejde under tidspres?
- Hvordan har personen tidligere håndteret tidspres?
- Forventningsafstemning: Plug & play eller gradvis indkøring
- Forventningsafstemning: Læringskurve og travlhed i jobbet

Eksempel – Høj score



Hvad tænker I kunne være relevant at spørge ind til her?

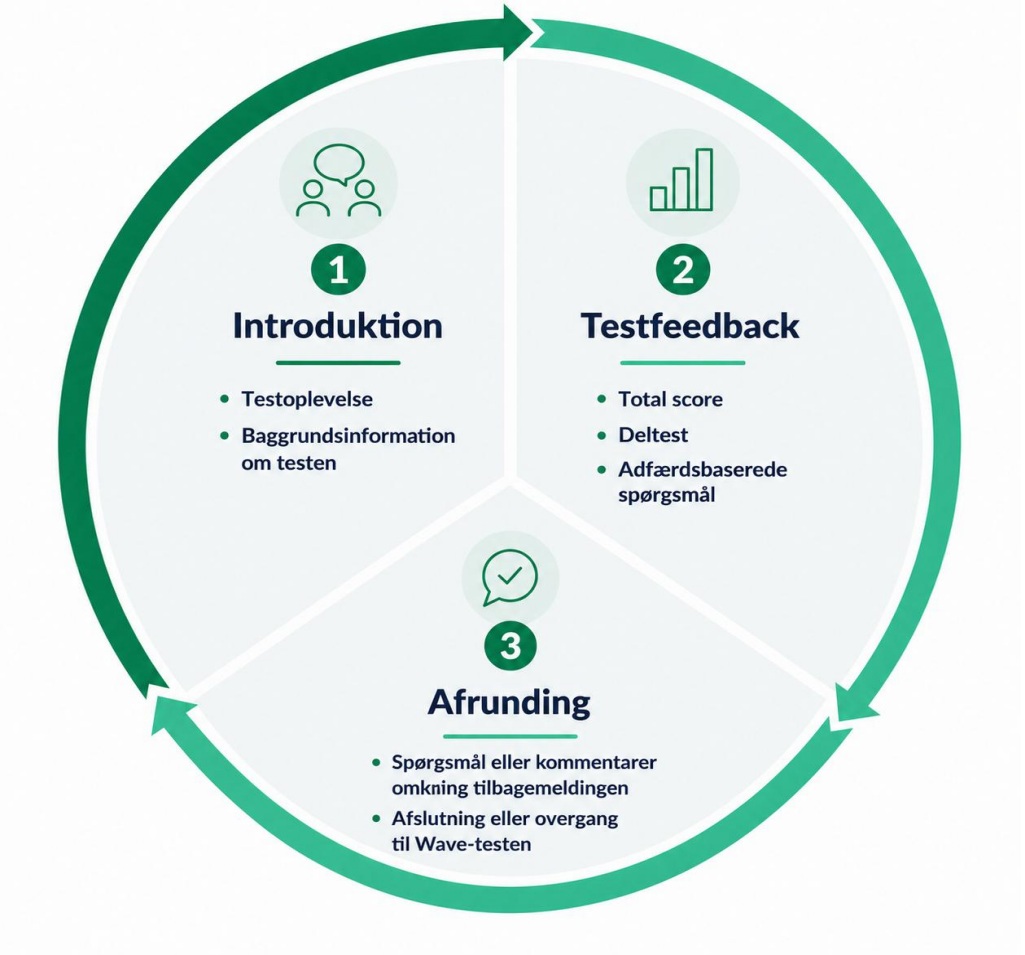
- Testoplevelse
- Samarbejdsevner
- Forklaring af fremgangsmåder ved problemløsning (mellemregninger)
- Delegering af analytiske opgaver
- Involvering af andre i beslutninger
- Forventningsafstemning: Kan I tilbyde en stejl læringskurve?
- Forventningsafstemning: Kan man risikere, at personen kommer til at kede sig?

Testtilbagemelding & interview

Den gode testtilbagemelding

Erfaringer og anbefalinger til at skabe de bedste rammer





Øvelse 2

Feedback på færdighedstest

Del 1

Forbered feedback på baggrund af de udleverede testresultater

Del 2

Gennemfør feedback på et testresultat til en medkursist

- Giv feedback på totalscore og deltest (både resultat & tempo)
- Spørg ind til erfaring med de forskellige færdigheder via spørgekompasset
- Spørg ind til et eksempel på at have arbejdet under tidspres
- Vær dig selv, når du er 'kandidat' – du skal ikke spille en rolle



Situation:	Kan du give et eksempel på en situation, hvor…
Handling:	Hvad gjorde du konkret? Hvad var resultatet?
Relationer:	Hvad var din rolle? Hvilken feedback fik du?
Følelser:	Hvordan havde du det i situationen?
Tænkning:	Hvad lærte du? / Hvad ville du evt. have gjort anderledes i dag? Hvad var det vanskeligste i situationen? Hvad var det mest udfordrende?

Unusual Response Metric

Unusual Response Metric (URM)

Savilles AI-autenticitetsdetektor sikrer integriteten af analytiske test

Udfordringen

- Den stigende brug af AI-værktøjer udfordrer validiteten af online test.
- Kandidater kan anvende AI til at assistere deres svar, hvilket svækker fair benchmarking og reducerer præcisionen i udvælgelsen.

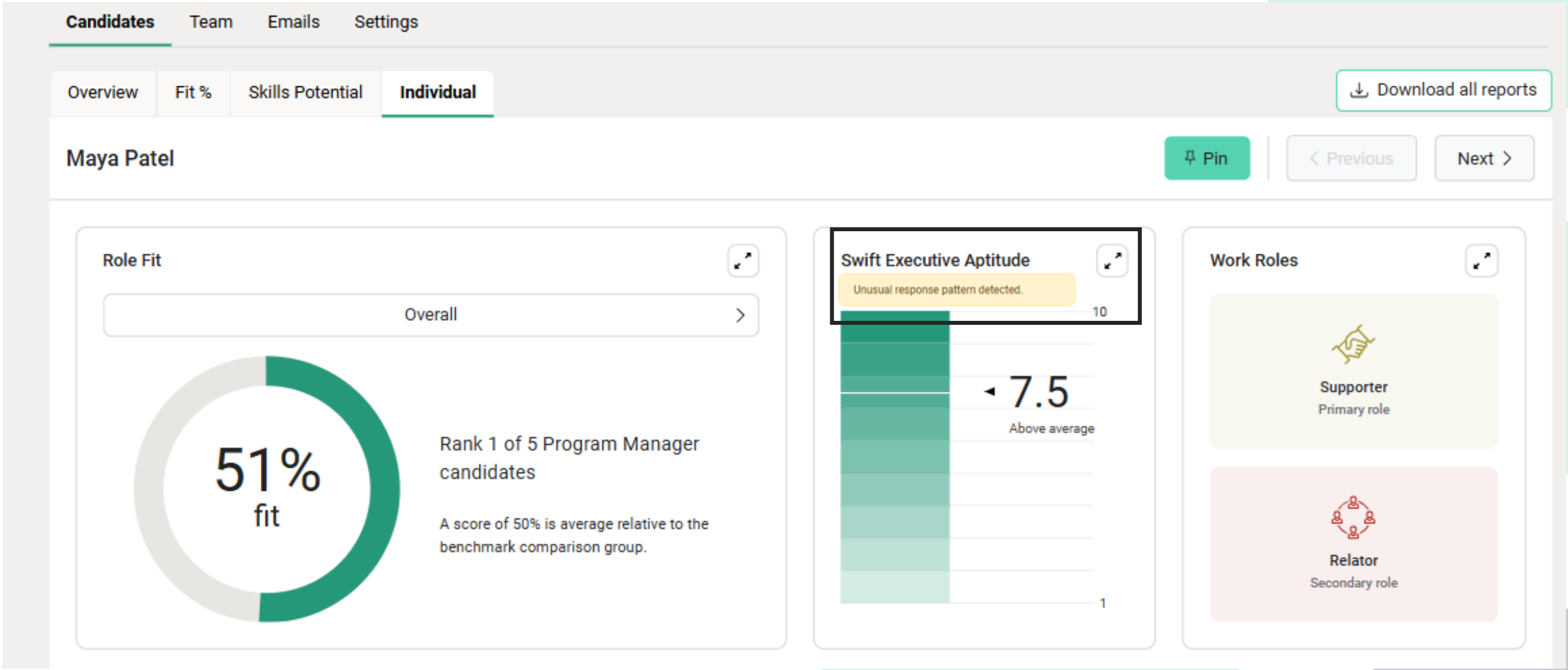
Saville løsning

- AI-autenticitetsdetektion integreret i de analytiske test
- Analyserer svarmønstre for at skelne menneskelig variation fra AI-ensartethed
- Udviklet gennem Savilles R&D og valideret på tværs af globale populationer

Impact

- Sikrer resultater I kan stole på og forsvare
- Bevarer fairness, integritet og prædiktiv validitet
- Styrker jeres omdømme for datadrevne, objektive talentbeslutninger

Unusual Response Metric (URM)



Gruppeprofiler

Gratis gruppeoversigt

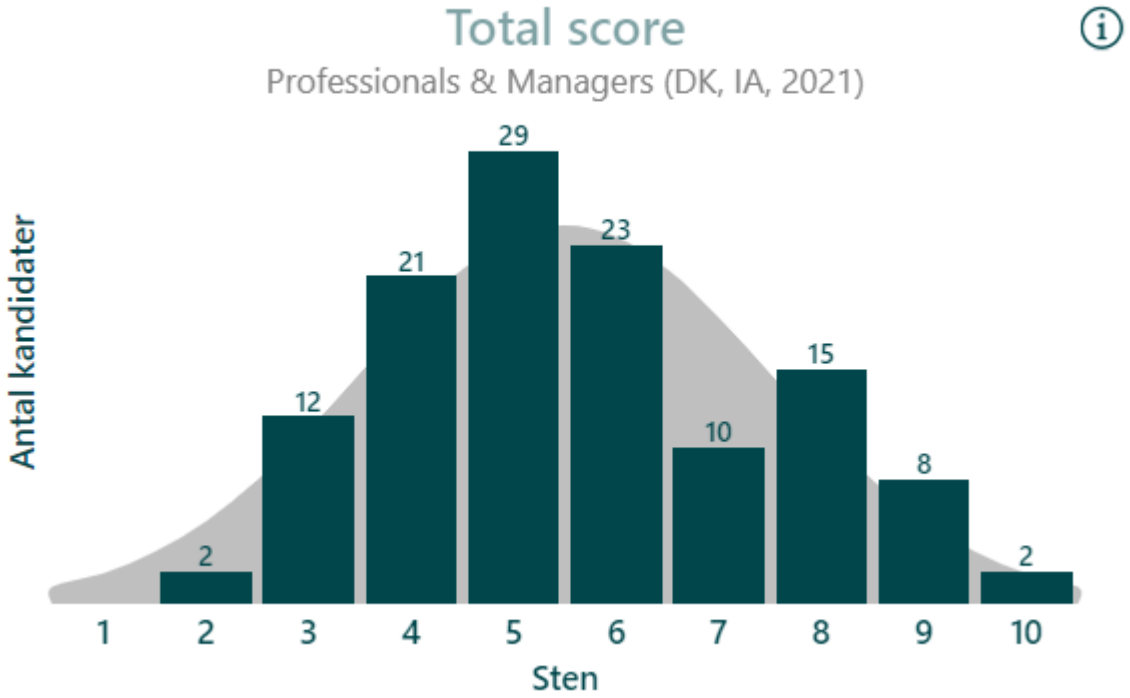
Analyse af resultater

Anvendelsesområde

- Evaluering af jeres kandidatfelt
- Er der et særligt mønster der går igen?

Krav

- Minimum 10 testbesvarelser
- Samme test, samme projekt, samme normgruppe



Testadministration & certifikat

Sådan sender du testlinks

Der er to muligheder

1

Anvend dit/jeres eget testadministrationssystem og send selv testlinks.

Kontakt: Superbruger(e) i egen virksomhed med henblik på at blive oprettet som administrator.

Oasys – Brugervejledning: www.savilleconsulting.dk/oasys

2

Anvend Savilles bureauservice, hvor Saville sender testlinks. Du modtager automatisk en mail med link til at hente rapporten, så snart testpersonen har besvaret testen.

Saville - Bureauservice

Hverdage fra 9.00-16.00

Kontakt: support@savilleconsulting.dk

Personlig certificering

Husk at din certificering følger dig

Kontakt os på support@savilleconsulting.dk, hvis du skifter virksomhed for fortsat at have adgang til Savilles testmaterialer.



Kursusevaluering

Vi sætter stor pris på din feedback



Saville assessment

Nordic Alliance Partner

Tak for din deltagelse og tillykke med din certificering ☺

support@savilleassessment.eu

+45 70 22 10 50

© Saville Assessment Nordic A/S. All rights reserved.