



Personlighedstest versus adfærdstest

Forskellen på personligheds- og adfærdstest

Der findes mange forskellige person profilanalyse værktøjer på markedet. Hvis de skal anvendes til virkelig at skabe værdi, skal de som udgangspunkt skabe et retvisende "billede" af testtager og danne grundlag for såvel dialog som udvikling samt vurdering. Samtidig skal analysen tage udgangspunkt i testpersonen i forhold til den aktuelle situation samt kontekst.

Det retvisende billede er fuldstændig afhængigt af spørgeskemaets kvalitet

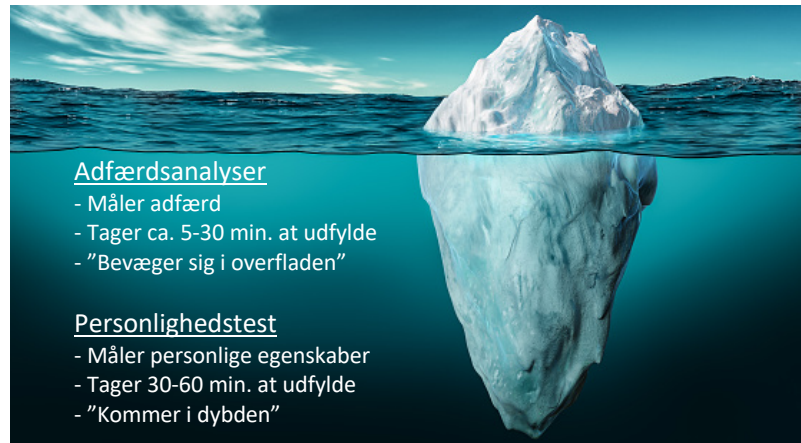
Om personlighedstest

Overordnet findes der to typer af værktøjer til måling af personlighed. Psykolog-fagligt baserer de sig enten på måling af adfærd, en såkaldt adfærdsanalyse, eller på måling på personlighedsegenskaber, en såkaldt personlighedstest. Psykologfagligt og målingsmæssigt er der en grundlæggende forskel på de to.

For nemheds skyld kaldes begge typer fremadrettet, "tests".

Adfærdsanalyser

Adfærdsanalyser måler adfærd. Analyserne baserer sig typisk på spørgeskemaer med få spørgsmål som kan gennemføres på ca. 5 - 30 minutter, såkaldte ipsative spørgekemaer. Hvad adfærdsanalysen viser om en person, kan illustreres som toppen af isbjerget. Der er derfor tale om en hurtig og overfladisk test, som kun bevæger sig perifert om en persons personlighed, det ydre lag. Disse tests kan ofte være gode værktøjer til dialog.



Personlighedstest

For at få en præcis måling og en dybere forståelse af en persons ubevidste/skjulte bevæggrunde og motiver, er det nødvendigt at anvende en personlighedstest, som går bag om adfærden og giver et præcist "røntgenbillede" af de grundlæggende personlige egenskaber, som altid ligger under adfærden.

Personlighedstest er væsentlig dybere og mere differentieret og hviler på en anden teori. Der spørges ind til personens grundlæggende personlige egenskaber og (ofte ubevidste) præferencer, ting som ikke umiddelbart kan ses udefra, hverken af en selv, eller af andre. Det er disse egenskaber og præferencer, som danner grundlag for en persons adfærd.



Hvorfor to test?

En adfærds- eller personkompetencetest viser kun krusningen af de klynger af flere personlighedsegenskaber, som tilsammen danner personlighedens aftryk i form af adfærd. En tilsyneladende ens adfærd hos to eller flere personer, vil sandsynligvis vise vidt forskellige bagvedliggende personligheder. To ens adfærd, kan endda dække over to meget forskellige personligheder for eksempel det at være introvert eller ekstrovert. Nogle topchefer med en udadvendt adfærd kan samtidig have en underliggende introvert personlighed.

Derfor er frekvensen af fejlansættelser og fejlvurderinger større når man kun anvender adfærds- eller personkompetencetests, end hvis man også bruger en gedigen personlighedstest. En personligheds test vil også kunne give en dybere og mere præcis analyse af hvilke personlighedsegenskaber, der skal arbejdes med i en udviklingsproces, hvilket en adfærdstest ikke kan præcisere.

Human Developers

Hos Human Developers arbejder vi med personlighedstest. Vi har udviklet vores personlighedstest til at give respons på 6 forskellige hovedområder med 26 forskellige parametre. Disse er alle med til at give et billede af en persons unikke problemløsningsstrategi. Dette et sublimt værktøj for arbejdsgiver til at se hvordan deres måske kommende medarbejder håndterer sit arbejde, og derved undgå en fejlrekruttering.