



HVORFOR ER DET VIGTIGT AT ANVENDE DYBDEGÅENDE PERSONLIGHEDSTESTNING VED REKRUTTERINGER?

Vores personlighedstræk har indflydelse på alle aspekter af vores liv, og her er vores rolle på arbejdspladsen ingen undtagelse.

For at opnå succes i ens arbejde er det ikke kun nok, at man kan udføre en specifik opgave. Det afhænger i lige så høj grad af motivation samt evnen til at håndtere kompleksiteten i opgaverne, evnen til at håndtere stress og ikke mindst at man kan agere socialt i virksomheden.

Ved anvendelsen af dybdegående personlighedstestning får virksomheden et kendskab til personens personlige egenskaber, og kan dermed sammen med vedkommendes faglige kvalifikationer danne sig et solidt indtryk af, hvorledes personen vil passe ind i virksomheden og vil kunne udføre jobbet.

HVAD KAN DYBDEGÅENDE PERSONLIGHEDSTESTNING I FORHOLD TIL INTERVIEW / OBSERVATION OG SCREENINGSTEST?

Interviewet og dermed de observationer, man gør sig i den proces, kan ikke undværes, men de kan heller ikke stå alene uden testning. Med dybdegående personlighedstestning, kommer man som virksomhed/organisation et spadestik dybere end man normalt opnår ved screeningstests, som "kradser mere i overfladen" af personligheden.

Dybdegående personlighedstestning får personens underliggende struktur, behov og præferencer frem på en måde, som interview/observation og screeningstests ikke kan. Ved interview/observation og screeningstests ses personens *viste* adfærd – og den er ikke altid et udtryk for personens sande jeg. For eksempel kan en person udvise en høj grad af ekstroversion, uden faktisk at være ekstrovert. Han eller hun *fremtræder* bare ekstrovert.

Brugen af dybdegående subtile tests (test, hvor man ikke kan regne ud, hvad der bliver spurgt om) i kombination med dybdegående ikke-subtile tests genererer en række spørgsmål til personen, hvis det viser sig, at der ikke er overensstemmelse mellem de to typer tests. Her kan man for eksempel aflæse forskellen mellem selvbillede og adfærd.

Dybdegående personlighedstestning fanger personens *uudlevede potentialer*. Det er de evner, færdigheder, karaktertræk, etc. som personen ikke viser, eller ved, at han eller hun har. Så dybdegående tests kan sige noget om udviklingspotentialer, hvor interview/observation registrerer her-og-nu.

LAD NORBYE HJÆLPE JER MED AT STILLE SKARPT PÅ DEN HELT RIGTIGE KANDIDAT

De dybdegående personlighedstests, som NORBYE anvender baserer sig på "Big-five-traits", som dækker følgende træk; Emotionel stabilitet, Ekstroversion, Åbenhed, Venlighed, Samvittighedsfuldhed.

En evaluering af disse træk er især nyttig i forbindelse med en forudsigelse af vedkommendes performance, arbejdsmoral og sociale kompetencer.

Personligheden er kun én af mange faktorer, der spiller ind i beslutningen om det rigtige match mellem virksomhed/organisation og kandidat. Erfaring, uddannelse, kognitive evner og færdigheder spiller naturligvis også en central rolle.

Dog betyder personligheden væsentligt, og ved at anvende dybdegående personlighedstestning, kan man som virksomhed/organisation forbedre udvælgelsesprocessen af den rigtige kandidat samt sikre det rigtige match og dermed undgå omkostninger til fejlrekruttering.

NORBYE anvender principperne fra erhvervpsykologien til at fokusere på at skabe positive forandringer hos den enkelte og hos virksomhederne/organisationerne.

Der arbejdes med de psykologiske aspekter af menneskelige ressourcer og med udgangspunkt i dybdegående personlighedstestning, som anvendes ved de ydelser, som NORBYE tilbyder sine kunder.

Læs mere om de forskellige ydelser på www.norbye.dk eller kontakt mig direkte for at høre mere om, hvad jeg kan hjælpe med!

Marianne Norbye • Telefon: 6053 7060 • mail@norbye.dk • www.norbye.dk