



Slik virker testen

Assessio har utviklet en egen personlighetstest, MINT (Measuring Integrity). Den er basert på moderne personlighetsforskning og måler tendensen til bevisst skadelig adferd på arbeidsplassen. Testen kan brukes til å forutsi, men ikke forklare, adferd. Den er basert på et sett av 120 spørsmål, og gjør det mulig å sortere ut uegnede kandidater tidlig i rekrutteringsprosessen.

MINT er ingen krystallkule, derfor må rekrutteringen kompletteres med tradisjonelle metoder som intervju og referanser.

Testen bygger på «The BIG FIVE»; en grunnsten innen moderne personlighetspsykologi, basert på at fem personlighetsfaktorer forklarer grunnleggende aspekter ved menneskers personlighet, uavhengig av kultur, alder og andre ulikheter i bakgrunn.

Herfra har Assessio trukket ut de tre faktorene som har størst innvirkning på en persons adferd i jobbsammenheng:

1: Emosjonell stabilitet

HØY SCORE	LAV SCORE
✓ Mestrer stress	✓ Temperamentsfull
✓ Stabilt humør	✓ Irriteres lett av andre
✓ Tåler endring	✓ Tar kritikk personlig

2: Sympatiskhet

HØY SCORE	LAV SCORE
✓ Varm og vennlig	✓ Saksorientert
✓ Bygger relasjoner	✓ Villig til å konfrontere
✓ Får andres tillit	✓ Kan si hva de mener

3: Målbevissthet

HØY SCORE	LAV SCORE
✓ Pålitelig og stabil	✓ Dårlig planlegger
✓ Respekt for regler	✓ Utålmodig med detaljer
✓ Organisert og grundig	✓ Impulsiv

Kilder: Assessio/Wikipedia/Tidsskrift for Norsk Psykologforening

- Mer effektiv siling av søkerne

JOHNNY GIMMESTAD

Trenden i rekrutteringsmarkedet går i retning av mer siling av et større antall kandidater tidlig i prosessen, såkalt screening.

Det skjer oftest ved hjelp av internettbaserte tester. Det er effektivt for begge parter:

Arbeidsgiver kan raskt skille ut hvilke søkere man vil gå videre på – og søkeren får raskt avklart sin status.

En annen positiv bieffekt er at elektronikken i utgangspunktet ikke bryr seg om hvorvidt søkeren heter Morten eller Muhammed.

Det sier spesialrådgiver Andreas Høstmælingen i Norsk Psykologforening.

Han ser ikke noe tegn til at det dukker opp flere tester rettet mot å luke ut personer med uønsket adferd, slik MINT legger opp til. Samtidig viser han til at i de tilfellene der det opereres med skalarer, så er det ingen ting i veien for

å sile fra dem som kommer dårligst ut, hvis man på forhånd har gjort en god vurdering av hvilke egenskaper ved søkerne man er ute etter.

– For en arbeidsgiver kan det være fristende å si at man bare vil gå videre på de søkerne som skårer høyest på alle egenskaper. Men det er ikke nødvendigvis noen vinneroppskrift, sier Høstmælingen og tilføyer:

– Det er ikke gitt at den kandidaten som skårer høyest, for eksempel på åpenhet og utadvendthet, egner seg best til å ha ansvaret for sikkerheten i en virksomhet. Det handler om å kartlegge på forhånd hvilke egenskaper som er relevante for ulike stillinger. Og her kan gjerne arbeidsgiverne utfordre rekrutteringsfirmaene til å stille opp med gode verktøy. Dermed øker også sannsynligheten for at testresultatene blir treffsikre.