



# Om personlighedsuniverset

*Forstå hvad PPA måler og hvorfor det kan være relevant med en dybere personlighedsmåling*

## Hvad er adfærd?

Adfærd er den del af personligheden, som man antager, at individet i hovedsagen har tillært sig gennem tilstedeværelse i en given kultur/miljø. Adfærden omhandler mere eller mindre synlige reaktions- eller handlemønstre, som individet finder hensigtsmæssige og succesfulde i den forstand, at det hjælper individet med at opnå de personlige mål eller den grad af succes, som individet ubevidst finder nødvendig for at etablere og udbygge en produktiv personlig selvsikkerhed og selvopfattelse.

Den opbyggede og tilpassede adfærd er således et slags succesmønster for individet og som individet derfor har tendens til at holde fast i og kun ændrer, såfremt der er risiko for fiasko eller succesraten falder.

Ethvert individ søger personlig succes - PPA afdækker den enkeltes succesmønster i en professionel eller jobmæssig kontekst!

Det adfærdsmønster vi kan måle os frem til i PPA'en, er derfor vigtig information, der bidrager til at forstå, hvilken adfærd vi kan forvente, at personen vil udvise for at opnå personlig succes. I praksis handler det bl.a. om, hvordan personen søger at nå de mål der er i jobbet, og hvordan konkrete arbejdsopgaver gribes an. Kan vi fx forvente en proaktiv og handlekraftig tilgang eller vil stilen i højere grad være at afvente inputs fra omverdenen og tænke sig godt om?

## Personens succesfulde mønster skal passe sammen med organisationens mål!

Opgaven går således ud på at afdække, i hvor vid udstrækning der vil være overensstemmelse mellem organisationens mål (altså den adfærd organisationen ønsker demonstreret i jobrollen) og personens adfærdsmønster. Jo bedre dette match er, jo større sandsynlighed er der for, at personen præsterer over gennemsnittet i jobrollen. Dette er ofte en stærk job-fastholdelsesfaktor. Det ved man, hvis man arbejder med rekruttering, for her møder man ofte kandidater, der søger væk fra det job, de allerede har.



## Skabes adfærden kun gennem miljøets påvirkning?

Er miljøet hele forklaringen på den adfærd, som personen udviser? Næppe, men miljøets påvirkning er givetvis en faktor, som medvirker til at forklare personens adfærd. Der er dog andre elementer i den samlede personlighedsstruktur, som influerer på den adfærd, som personen udviser i jobrollen. Eksempelvis egne basale behov, personlige værdier og holdninger.

Udover det, hvor kan vi så hente yderligere informationer til at forstå nuancerne i personens udviste adfærd? Den adfærd vi måler i PPA'en defineres som den del af personligheden, der ligger placeret i de øvre lag af personlighedsstrukturerne, altså den mere tillærte del af personligheden.

## Thomas TEIQue og HPTI går ned i de dybere lag af personlighedsstrukturerne

I Thomas TEIQue og HPTI fokuserer vi på de dybereliggende lag af personlighedsstrukturerne, altså dele af personligheden, som er mere fundamentale i den forstand, at de enten er mere genetisk bestemte og/eller er træk, som er formet i den meget tidlige del af tilværelsen. På den måde får vi et billede af hvilke dybe ressourcer eller kompetencer personen kan trække på. Ressourcer og kompetencer som også vil have en indflydelse på adfærden. Mens vi kan vælge at justere på vores adfærd og i glimt kan afvige fra det omtalte succesfulde mønster, så ligger den dybe personlighed klippefast for det voksne individ.

TEIQue afdækker et individs emotionelle intelligens, et begreb vi også kan betegne som den samlede emotionelle funktionsmåde. TEIQue kan således give os et indblik i, hvad personen er "gjort af" rent emotionelt. I tillæg hertil er TEIQue en normtest, så man får et overblik over hvordan testpersonen er sammenlignet med andre erhvervsaktive. TEIQue er en nuanceret personlighedskonstruktion med i alt 15 personlighedsdimensioner, og den korrelerer desuden med Big Five universet. Som med PPA må der også i brugen af TEIQue foretages en vurdering af hvilke egenskaber og ressourcer jobbet kræver.

HPTI er som TEIQue en normativ træktest, men HPTI har mere fokus på ledelsestræk. Forskerne bag HPTI har via omfattende research identificeret 6 personlighedstræk, der er vigtige for succesfuld ledelse. På den måde kan HPTI afdække om personen har et naturligt anlæg for ledelse eller det bliver for slidsomt. HPTI er ligeledes en Big Five konstruktion, og også i HPTI regi er det afgørende at gøre sig klart i hvilket omfang der er behov for hvilke scorer i de enkelte delfaktorer. Ledere er ikke bare ledere. Nogle lederjobs kræver noget andet end andre lederjobs, og forskellige HPTI profiler vil egne sig til eller udfordres af forskellige jobs.

## TEIQue og HPTI er den direkte vej til at understøtte og nuancere den information PPA giver!

En af dimensionerne i TEIQue måler personens empati og den kan vi bruge som illustrativt eksempel på interaktionen mellem adfærd og dybere personlighedstræk. Lad os forestille os, at individets PPA udviser et højt D, og lavere I. Dette indikerer, at personen har lært sig en handlekraftig og rationel beslutningsstil for at "overleve" i kulturen. Dette leder til nogle antagelser om, at personen under visse omstændigheder kan udvise en mindre hensynsfuld adfærd. Dette er en rimelig antagelse, men det vil også være rimeligt at stille spørgsmålet om hvorvidt, eller under hvilke betingel-



ser antagelsen vil være korrekt. TEIQue kan måske hjælpe os, for lad os nu forestille os 2 scenarier. I første scenarie har personen en høj score i TEIQue deltrækket Empati. Det vil betyde, at vi skal fortolke de nævnte begrænsninger i PPA'en mere forsigtigt, fordi de dybere personlighedslag faktisk demonstrerer, at personen har visse empatiske, om end dybereliggende, træk. I det andet scenarie forestiller vi os, at et individ udviser en lav score i TEIQue deltrækket Empati. Det vil i denne situation betyde, at vi i højere grad må påregne, at de begrænsninger vi opstiller i PPA'en vil komme til udtryk, altså at den målte adfærd (PPA) kan vise sig at være kold, kynisk, mindre hensynsfuld adfærdstil.

Med den nævnte højt D profil vil man også kunne antage at lysten til at konkurrere og vinde vil være høj, for det er den adfærdsmæssige præference. Omvendt kan man stå i en situation, hvor jobbet, der er i spil, er yderst kompetitivt. Det kan derfor være helt legitimt at spørge, om det høje D kan holde dampen oppe. Her kan HPTI faktoren konkurrencemindedhed give et fingerpeg om, hvor personen er set i forhold normen. En lav score i Konkurrencemindedhed kunne da give anledning til at interessere sig for, om det høje D primært kommer til udtryk på anden vis, da konkurrencelysten er mere tillært. En høj score i Konkurrencemindedhed kan til gengæld cementere, at her er en person, der vil gå meget langt for at vinde. Det egner sig til nogle jobs, men bestemt ikke til alle.

Fælles for alle scorerer er, at de har en konsekvens, og værdien af at kende til scorerne er uvurderlig.

Brugen af PPA i samspil med TEIQue og/eller HPTI tilfører afgørende nuancer og skaber synergi i brugen af person-test. Thomas International har udarbejdet en lille folder, der sammenfatter personlighedsuniverset og giver nogle konkrete eksempler på, hvornår det giver god mening at supplere PPA med mere dybtgående test. Ring eller skriv til os, hvis du ønsker at modtage den og/eller ønsker at afprøve TEIQue eller en HPTI.