



Assessio presenterar: MAP3

Omdefinierar personlighetstester för framtiden

Assessio lanserar nu den mest ambitiösa uppdateringen av personlighetstestet MAP någonsin – och välkomnar MAP3. I det följande dokumentet beskrivs bakgrunden till och fördelarna med uppdateringen, och de förändringar och överväganden som gjorts beskrivs i detalj.

Med MAP3 lanserar vi en ny och förbättrad version av personlighetstestning, byggd för framtidens arbetsliv och innehåller flera nya initiativ, bland annat

- Förbättrad upplevelse av relevans i ett arbetssammanhang
- Mer exakt differentiering av kandidater
- Ändringar i facettnamn och innehåll anpassat för att möta framtida behov i arbetspsykologisk testning
- Mindre risk för diskriminering av olika demografiska grupper

Varför gör vi ändringar i ett befintligt test?

Även om psykometri och personlighetsbedömning har varit välkänt i över hundra år, är det inte en statisk disciplin. Som leverantör av psykometriska test ser vi det som vår skyldighet att se till att våra tester kontinuerligt uppdateras och underhålls i takt med att arbetsmarknaden och samhället förändras, forskning belyser området och avancerad data och nya metoder möjliggör ännu mer träffsäkra bedömningar.

Nedan följer exempel på faktorer som påverkar kvaliteten på ett test över tid och som kan vara värda att uppmärksamma:

- Nya generationer växer upp under andra omständigheter än tidigare, vilket kan ge upphov till andra personlighetsdrag och förändra bilden av vad som är socialt önskvärt och viktigt i ett arbetssammanhang. På så sätt påverkar nya generationer hur arbetskraften kommer att se ut i framtiden.
- Kandidaterna blir mer och mer vana vid att testas i urvalsprocesser och många kan den teoretiska grunden för personlighetstest allt bättre, vilket riskerar att påverka deras svar och därmed deras resultat, men också också för möjligheten att presentera resultaten på nya sätt.
- Sammanhangen som tester ingår i och sättet de används på utvecklas över tid, vilket också kan ha en inverkan på hur kandidaterna svarar. Idag används tester för allt från screening, feedbacksessioner och som intervjuverktyg vid rekrytering till person-, kompetens- och teamutveckling till underlag för strategisk utveckling av organisationer, vilket ställer högre krav på testers omfattning än tidigare.
- Arbetsmarknaden förändras över tid, och maktbalansen mellan anställd och arbetsgivare, som beror på kandidatpoolen och tillgången av arbetskraft, kan också påverka de genomsnittliga svaren och vad som uppfattas som viktigt i ett arbetssammanhang.
- Ny forskning som pekar på brister i tidigare modeller eller presenterar helt nya möjligheter, teorier och metoder, kräver ibland att befintliga tester revideras eller att nya utvecklas baserat på ny kunskap.



- Ny teknik skapar ständigt nya möjligheter. På senare tid har artificiell intelligens (AI) revolutionerat arbetssättet genom att ge tillgång till avancerade språkmodeller med nya etiska dilemman som följd - även i arbetet med psykometriska tester.
- Medvetenheten om och den upplevda betydelsen av viktiga aspekter av själva bedömningen förändras till följd av samhällsförändringar. Ett ökat fokus på diskriminering och begränsning av fördomar är ett exempel på den typen av tendenser.

Sammantaget innebär dessa konsekvenser ofta att genomsnittspoängen förändras, vilket påverkar kvaliteten på ett psykometriskt test över tid. Det kan t.ex. bli allt svårare att skilja kandidaterna åt om genomsnittet ökar och allt fler personer har höga underliggande poäng.

Som en del av vårt kontinuerliga arbete och ansvar för att upprätthålla högsta möjliga kvalitet på våra utvärderingar har vi identifierat områden för förbättringar av MAP som är relaterade till dessa tendenser och utvecklingen inom det psykometriska området. Under det senaste året har vi testat mer än 700 nya testfrågor och samlat in data från mer än 15 000 kandidater för att uppdatera och finjustera MAP baserat på denna utvärdering.

Vilka var skälen till att MAP reviderades?

Ny forskning har visat att kontextualiserade personlighetstester (dvs. tester med frågor som är särskilt relevanta för ett arbetssammanhang) har en starkare prediktiv förmåga jämfört med mer traditionella personlighetsmått. Dessutom uppfattar kandidaterna ofta ett kontextualiserat test som mer rättvist i rekryteringen, helt enkelt för att de tycker att det är mer relevant.

På senare år har större vikt lagts vid bias och risk för diskriminering i urvalsprocesser, vilket har lett till nya best practices inom utveckling och dokumentation av psykometriska test. En av de största utmaningarna med många av de befintliga personlighetstesterna på marknaden, särskilt när de används för rekrytering, är social önskvärdhet. När det gäller diskriminering har fokus breddats till att även omfatta ålder och kön som viktiga aspekter att ta hänsyn till.

Allt mer forskning stöder användningen av femfaktormodellen för personlighet som det ledande teoretiska ramverket. Samtidigt är det viktigt att en personlighetsbedömning omfattar de element eller aspekter som är viktigast för den nuvarande arbetsstyrkan och som bidrar till de insikter som är relevanta i ett arbetssammanhang på det mest effektiva sättet.

Vad betyder det här för mig?

I uppdateringen av MAP har vi lagt stor vikt vid att behålla alla de bästa delarna av det befintliga personlighetstestet. Därför är mycket fortfarande detsamma.

Alla förändringar är knutna till själva personlighetsinventoriet. Assessios Performance Framework, kompetenserna, linserna och beräkningarna av matchningspoäng kommer inte att påverkas.

Eftersom vi har bevarat MAP i sin grundform är MAP3 fortfarande ett certifierat test. Med en DNV-certifiering följer en skyldighet att årligen dokumentera de ändringar som görs och deras effekt på testets kvalitet. Denna process följs noggrant.



De förändringar som sannolikt kommer att märkas mest är:

- **Mer exakt differentiering av kandidater**

Vissa kandidater kommer att ha lägre poäng, andra högre. Med tiden har det funnits en tendens till att fler poängen samlas i mitten av skalan. Om en person gör om testet kan de uppleva skillnader i poäng eftersom skalorna har korrigerats och frågorna har förbättrats.

- **Facettnamn och innehåll har justerats för att möta framtida behov inom arbetspsykologisk testning.**

Vissa facetter eller underskalor har bytt namn för att bättre återspegla innehållet i skalorna och deras relevans i ett arbetssammanhang. På samma sätt har vissa facetter ersatts för att tillgodose nya krav och säkerställa bästa möjliga psykometriska egenskaper. Alla facetter är fortfarande grundade i Femfaktormodellen. För en översikt över de specifika förändringarna, se nedan.

- **Mindre risk för diskriminering av olika demografiska grupper**

MAP3 är byggt för att minimera risken för partiskhet när det gäller kön och ålder, vilket ger stora möjligheter att förhindra diskriminering i t.ex. urvals- och befordringsprocesser.

- **Förbättrad upplevelse av relevans i ett arbetssammanhang**

Fler kandidater kommer att tycka att frågorna i testet är relevanta och rättvisa tack vare att de är kontextualiserade. Tillsammans med de andra uppdateringarna och den förbättrade kvaliteten kommer detta att bidra till att kandidaterna lättare kan känna igen sig i resultaten.

Hur kommer dessa förändringar att fungera i plattformen?

Befintliga kandidater i rekryteringsmodulen behåller sina resultat.

I alla nystartade rekryteringsprocesser kommer MAP3 att användas från och med den 10 juni.

Om en ny kandidat läggs till i en rekryteringsprocess som skapades före den 10 juni, används den tidigare versionen av MAP. Detta möjliggör jämförelse av kandidater i befintliga processer.

Om kandidater från tidigare processer läggs till i en ny rekrytering kommer de att bli ombedda att fylla i MAP3 och kommer inte att ha möjlighet att återanvända sina befintliga resultat. Detta möjliggör jämförelse av kandidater i nya processer.

Medarbetare i utvecklingsmodulen kommer att uppmanas att fylla i MAP3 för att säkerställa bästa möjliga grund för deras framtida utvecklingsprocesser.



Vilka är de största förändringarna?

Av de 25 facetterna har 12 bytt namn, främst för att skapa ökad arbetsrelevans och bättre återspegla frågorna och innehållet i facetten i fråga. Dessutom har innehållet i fyra facetter ändrats väsentligt och en facett har ersatts, vilket främst har gjorts för att undvika överlapp mellan facetter och säkerställa en bättre faktoranpassning (säkerställa att MAP är ett verkligt mått på de fem faktorerna). Ett av faktornamnen har ändrats, för att närmare återspegla grundmodellen. Se tabellen för en översikt över de nya namnen och det reviderade innehållet samt skälen till ändringarna.

Översikt över ändringar av namn och innehåll i facetter			
Tidigare namn	Nytt namn	Skäl för namnändring	Förändring av innehåll
EX3 - Livstempo	EX3 - Arbetstakt	För att bättre återspegla innehållet i skalan och relevansen i arbetssammanhanget	Inga större förändringar
EX4 - Spänningssökande	EX4 - Risktagande	För att bättre återspegla innehållet i skalan och relevansen i arbetssammanhanget	Inga större förändringar
AG2 - Kommunikation	AG2 - Diplomati	För att bättre återspegla det reviderade innehållet i facetten och undvika förvirring när det gäller skalans riktning	Reviderad
AG3 - Altruism	AG3 - Hjälpssamhet	För att göra innehållet tydligare och mer åtskiljbart från Medkänsla	Inga större förändringar
AG5 - Tillgivenhet	AG5 - Konfliktundvikande	För att markera att det är en ny facett med nytt innehåll och nya objekt	Ersatt
CO1 - Arbetsintensitet	CO1 - Ansvarskänsla	För att bättre återspegla det reviderade innehållet i facetten och effektivt skilja den från andra facetter	Reviderad
ES - Balans	ES – Emotionell Stabilitet	För att bättre återspegla innehållet i skalan samt för att namnet tydligare återspeglar faktornamnet i grundmodellen	Inga större förändringar
ES1 - Känslor	ES1 - Oberördhet	För att undvika förvirring angående skalans riktning	Inga större förändringar
ES2 - Humör	ES2 - Humörstabilitet	För att undvika förvirring angående skalans riktning	Inga större förändringar
ES4 - Självkontroll	ES4 – Självkontroll	-	Reviderad
ES5 - Stress	ES5 - Stresstolerans	För att undvika förvirring angående skalans riktning	Inga större förändringar
OP1 – Fantasi	OP1- Uppfinningsrikedom	För att bättre återspegla innehållet i skalan och relevansen i arbetssammanhanget	Inga större förändringar



OP3 - Känsloliv	OP3 - Självreflektion	För att återspegla det reviderade innehållet i facetten och göra den separerbar från facetter inom Emotionell stabilitet	Reviderad
OP4 - Upplevelser	OP4 - Variation	För att bättre återspegla innehållet i artiklarna och relevansen i arbetssammanhanget	Inga större förändringar

De faktorer och facetter som inte finns med i tabellen har inte bytt namn och revideringen har inte heller inneburit några större förändringar av innehållet.

AG2 - Kommunikation → Diplomati (Reviderad facett)

Den tidigare operationaliseringen av AG2 (Kommunikation) kom från femfaktormodellens (FFM) facett Rättframhet. I forskningen har detta dock generellt visat sig vara problematiskt i förhållande till egenskapen Agreeableness/Social stil. Därför fokuserar den nya operationaliseringen av facetten Diplomati mer på graden av anpassning och diplomati som en individ tillämpar i sin kommunikation, för att säkerställa en bättre faktor Anpassning till Agreeableness/ Social stil.

AG5 - Tillgivenhet → Konfliktundvikande (Ny facett)

Den tidigare AG5-facetten Tillgivenhet visade för stor överlappning med andra facetter inom Agreeableness/ Social stil, särskilt Altruism och Medkänsla, och togs därför bort. För att bättre följa egenskapen Agreeableness/ Social stil i FFM och för att lägga till en facett med större arbetsrelevans infördes den nya facetten Konfliktundvikande som en motsvarighet till facetten Följsamhet från grundmodellen FFM, som tidigare saknades i MAP.

CO1 - Arbetsintensitet → Ansvarskänsla (Reviderad facett)

Inom faktorn Conscientiousness/ Målmedvetenhet hade den tidigare CO1-facetten Arbetsintensitet en oproportionerligt stor överlappning med Ambition samt med facetter i andra faktorer, t.ex. Livstempo från Extraversion och Stress från Emotionell Stabilitet. För att skilja den från dessa facetter reviderades den. Dessutom ger den reviderade facetten (Ansvarskänsla) en annan infallsvinkel på facetten Kompetens från grundmodellen FFM (som både den gamla Arbetsintensitet och den nya Ansvarskänsla bygger på), som annars saknades i MAP.

ES4 - Självkontroll (Reviderad facett)

Den tidigare ES4-facetten Självkontroll i Emotionell stabilitet i MAP liknade till viss del Självdisciplin inom faktorn Conscientiousness / Målmedvetenhet, och därför reviderades dess innehåll. Fokus lades på tendensen att kontrollera sina känslouttryck i samspelet med andra, eftersom det är mer arbetsrelevant än impulskontroll och motståndskraft mot olika frestelser, men den nya versionen av facetten Självkontroll är fortfarande en operationalisering av facetten Impulsivitet (omvänd) från grundmodellen FFM.

OP3 - Känsloliv → Självreflektion (Reviderad facett)

Eftersom den tidigare OP3-facetten Känsloliv från faktorn Öppenhet innehöll många nyanser (inklusive att fokusera på egna känslor, förstå andras känslor, värdera djupa känslor och lägga tid på självreflektion) resulterade den i en låg intern konsistens och en överlappning med Medkänsla inom Agreeableness/Social stil. För att undvika detta överlapp och för att göra facetten mer specifik



och arbetsrelevant fokuserar den reviderade versionen av facetten (Självreflektion) på en persons tendens att lägga märke till och reflektera över sina känslor.



Innehåll och tolkning av de nya och reviderade skalorna

AG2 - Diplomati

Bedömer graden av diplomati och omtanke i det sätt på vilket en person kommunicerar.

Diplomati mäter hur mycket eftertanke och omtanke en person lägger ner på sin kommunikation. Personer med höga poäng tenderar att vara diplomatiska, hänsynsfulla och uppmärksamma på andras känslor när de kommunicerar. De tänker vanligtvis efter innan de talar och anstränger sig för att inte vara sårande eller förolämpande i sina interaktioner med andra, vilket ibland innebär en risk för att vara mindre tydlig eller till och med vag. Personer med låga poäng är ofta mer benägna att vara uppriktiga och oförställda i sin kommunikation. De formar inte sitt sätt att kommunicera utan tenderar att vara mer direkta, ibland till och med brutala, och riskerar att såra andra människor med sin rättframhet. Men de kan också framstå som mer ärliga och tydliga när de ger feedback eller delar med sig av sina förväntningar.

Låg

Mer rak och direkt kommunikationsstil, prioriterar ärlighet och öppenhet i sina interaktioner framför en mer diplomatisk kommunikation.

Måttlig

Balanserad kommunikationsstil, där ärlighet blandas med viss försiktighet. Kan vara öppen i sitt sätt att uttrycka sig, men visar ibland också hänsyn och diplomati.

Hög

En mer diplomatisk och vag kommunikationsstil, där man är uppmärksam på hur man presenterar sina verkliga tankar och åsikter av omsorg om mottagaren och för att undvika att uppfattas som sårande.



AG5 - Konfliktundvikande

Mäter viljan att kompromissa med sina egna övertygelser för att upprätthålla stabilitet och en positiv stämning i relationerna med andra

Konfliktundvikande mäter i vilken utsträckning en person tenderar att undvika konflikter och en spänd atmosfär. Personer med höga poäng tenderar att ge efter snarare än att delta i en diskussion för att få sin vilja igenom. De behöver inte nödvändigtvis ha en stark vilja eller ha några problem med att inte få sista ordet. Tvärtom är de oftast nöjda med kompromisser och tycker att det är viktigare att lätta upp stämningen i en grupp och gillar inte att skapa oenighet eller dela med sig av sina meningsskiljaktigheter. Deras konfliktundvikande kan innebära en risk för att deras bidrag inte tas i beaktande. Personer med låga poäng har inget emot att gå emot andra och tycker att det är viktigare att bli hörd än att begränsa meningsskiljaktigheter eller undvika konflikter. De är ofta envisa och kämpar för det de tror på, vilket kan få dem att framstå som idealistiska. Deras synpunkter kan beaktas oftare eftersom de inte är rädda för att dela med sig av dem och hålla fast vid dem, men det innebär inte nödvändigtvis att de är mer giltiga.

Låg

Mer villiga att engagera sig i diskussioner och kämpa för sin personliga sak, och visar viljestyrka när de tror på något.

Måttlig

Argumenterar ofta för vad de tror på och är villiga att delta i diskussioner så länge de inte leder till öppen konflikt eller dålig stämning.

Hög

Mer intresserad av att nå kompromisser och undvika konflikter, ger vanligtvis efter och låter andra få sin vilja igenom om det innebär att de kan upprätthålla en positiv atmosfär.



CO1 - Ansvarskänsla

Mäter individens behov av kontroll och tilltro till den egna kompetensen - att vilja göra saker på ett visst sätt, ifrågasätta andras beslut och ta ett ansvar som går utöver de egna arbetsuppgifterna.

Ansvarskänsla mäter hur mycket ansvar en person tar på sig i arbetet. En person med höga poäng anser sig ofta vara både kompetent, effektiv och smart. De kan ha svårt att delegera uppgifter, antingen för att de känner sig ansvariga eller för att de tror att de skulle vara bättre lämpade att utföra uppgifterna själva. De fokuserar på rätt lösning på en uppgift och agerar för att säkerställa att deras perspektiv överlämnas på rätt sätt, vilket för vissa kan uppfattas som påträngande eller till och med kontrollerande. När problem uppstår eller misstag begås tar de vanligtvis på sig ansvaret och funderar över vad de kunde ha gjort annorlunda för att undvika situationen. Personer med låga poäng anser sig inte vara mer kompetenta än andra och tenderar att inte lägga sig i andras angelägenheter eller hur de utför en uppgift. De tycker att det är lätt att delegera och känner sig inte särskilt ansvariga för andras misstag eller dåliga beslut. Observera att den här skalan inte speglar huruvida en person faktiskt är kapabel eller lämplig att utföra en viss uppgift, utan endast huruvida personen i fråga uppfattar sig själv som lämplig och kapabel.

Låg

Mer öppen för att delegera uppgifter, fokusera på individuella ansvarsområden, inte lägga sig i hur andra utför sina uppgifter men inte heller känna sig ansvarig om något går fel.

Måttlig

Känner ansvar och kompetens när de arbetar med uppgifter som ligger inom deras specifika kompetensområde och när de har befogenhet att påverka och är ansvariga för kvaliteten.

Hög

Mer benägen att känna sig ansvarig för mer än sina egna arbetsuppgifter, tro att de är kompetenta och kan förbättra processer, beslut och slutförandet av arbetsuppgifter, men med en risk att uppfattas som kontrollerande.



ES4 - Självkontroll

Mäter individens benägenhet att verka samlad och hålla sina känslor för sig själv.

Självkontroll mäter i vilken utsträckning en person håller sina känslor för sig själv. Personer med höga poäng är ofta stolta över att agera professionellt och kan vara svåra att läsa av. De anstränger sig mycket för att verka samlade och pratar sällan om sina känslor eller överdriver. De kan verka slutna och ibland till och med känslomässigt kalla för andra, men deras självkontroll kan maskera deras verkliga känslor och deras utseende speglar inte nödvändigtvis hur de verkligen känner. Personer med låga poäng kan ha svårt att dölja hur de känner. De tenderar att ge utlopp för sina känslor och delar aktivt med sig av dem till andra. De framstår som mycket autentiska när de interagerar med andra och kan överdriva. Deras öppenhet kan verka överväldigande för vissa men kan också göra det lättare för andra att navigera i enlighet med detta. De upplever inte nödvändigtvis starkare känslomässiga reaktioner än högpresterande personer, men de reagerar mer omedelbart på dem.

Låg

Mer öppen och benägen att visa känslor och att vara autentisk när de uttrycker sina känslor.

Måttlig

Hanterar i allmänhet känslor och reaktioner på ett balanserat sätt och delar ibland med sig av sina känslor, ibland inte.

Hög

Mer kontrollerade och eniga i sina känslouttryck, verkar professionella och delar sällan med sig av sina känslor till andra.



OP3 - Självreflektion

Mäter den vikt en individ tillmäter sina känslor och medvetenheten om och reflektionen över sina egna känslor och reaktioner.

Självreflektion indikerar hur mottaglig en person är för sitt eget känsloläge och hur denne tenderar att reagera i olika situationer. Personer med höga poäng tenderar att lägga märke till, reflektera över och lägga vikt vid sina känslor och reaktioner. De använder självreflektion som ett sätt att förstå sig själva och låter ofta sina känslor vägleda dem i beslutsfattande och självutveckling. Personer med höga poäng har ofta ett djupt intresse av att förstå sig själva och prioriterar att vara lojala mot hur de känner i en specifik situation. Individer med låga poäng är mindre benägna att lyssna på eller reflektera över sina känslor. De ägnar inte mycket tid åt att tänka på sina känslor och ger dem inte lika mycket utrymme eller tillskriver dem lika stor betydelse och kan tycka att personer med höga poäng är något irrationella.

Låg

Mer intresserad av rationella än känslomässiga aspekter, ägnar liten uppmärksamhet åt sina egna känslor och tänker inte så mycket på sina egna reaktioner.

Måttlig

Är i viss mån medveten om sina egna känslor och reaktioner och kan ofta reflektera över hur de påverkar arbetet, men kan också ibland försumma eller bortse från dem.

Hög

Mer intresserad av att förstå sina egna känslor och reaktioner, reflektera över hur de känner sig och hur deras känslor påverkar deras arbete.