

Assessio introducerar: MAP 3

Nu lanserar vi den mest ambitiösa uppdateringen någonsin av personlighetstestet MAP! Resultatet är ett ännu mer träffsäkert, robust personlighetstest som är anpassat efter dagens förutsättningar på arbetsmarknaden. Under det senaste året har vi testat över 700 nya frågor på mer än 15 000 personer – och uppdaterat MAP så att det står ännu starkare inför framtiden. Som leverantör av arbetspsykologiska tester ser vi det som vårt ansvar att säkerställa att våra tester kontinuerligt uppdateras och underhålls – i takt med att arbetsmarknaden och samhället förändras, ny forskning belyser området, och nya metoder möjliggör ännu mer träffsäkra bedömningar.

Vad skiljer MAP3 från den tidigare versionen av MAP?

MAP3 bygger på samma teoretiska modell som MAP, och innehåller fortfarande samma antal skalor, underskalor och testfrågor. Dock har vi gjort flera betydande förbättringar:

Kontextualisering. MAP3 är ett kontextualiserat personlighetstest, vilket innebär att testfrågorna är utformade för en arbetskonsktext, och att kandidaterna instrueras att svara utifrån hur de vanligen beter sig på jobbet. Alltmer forskning tyder på att kontextualiserade personlighetstest är mer träffsäkra för att förutsäga arbetsprestation (och tenderar dessutom att förbättra kandidatupplevelsen!)

Svårighetsgrad. I takt med att kandidater blir mer testvana, ökar benägenheten till social önskvärdhet (alltså att försöka "lista ut" vilket som är det optimala svarsalternativet). Frågorna i MAP3 kontrollerar i högre utsträckning för social önskvärdhet.

Ännu bättre differentiering. MAP 3 är snäppet vassare när det kommer till att skilja kandidater åt, men fortfarande utan negativ påverkan eller risk för diskriminering. Detta för att du lättare ska kunna hitta den kandidat som har högst potential för jobbet.

Ändrade namn. Några av underskalorna har ändrat namn, för att bättre passa en arbetskonsktext.

Ändrade underskalor. En underskala är helt ny, och fyra underskalor är något ändrade till innehållet, för att göra MAP ännu mer träffsäkert och psykometriskt robust.

Fem fakta om MAP

DNV-certifierat

Tillgängligt på 14 olika språk i Assessioplattformen

Bygger på Femfaktorteorin – den mest vetenskapligt underbyggda personlighetsteorin för urval

Mäter de fem övergripande personlighetsdragen Extraversion, Social stil, Målmedvetenhet, Balans och Öppenhet

Innehåller 200 testfrågor och tar 20-40 minuter för kandidater att besvara

Varför bör arbetspsykologiska tester uppdateras?

Nya generationer

växer upp i andra tider än tidigare, vilket kan påverka vilka personlighetsdrag som är vanliga och vad som värderas på jobbet.

Kandidater är mer testvana

och förstår ofta hur tester fungerar – vilket kan påverka hur de svarar och hur resultaten ser ut.

Tester används på fler sätt

idag – inte bara i urval, utan också i feedback, utveckling och strategi. Det ställer högre krav på testernas innehåll.

Arbetsmarknaden förändras

och det påverkar vad som ses som viktigt i arbetslivet.

Ny forskning

visar ibland att gamla modeller inte längre räcker – eller så dyker det upp nya bättre sätt att mäta på.

Ny teknik

gör det möjligt att utveckla mer avancerade och smarta tester – men väcker också nya frågor om etik.

Samhällets värderingar förändras

till exempel ökar medvetenheten om diskriminering och behovet av rättvisa tester.