

ISO 10

Använd systematiska metoder för att undvika felrekrytering

Att använda systematiska metoder för att rekrytera en chef eller en medarbetare sparar inte bara tid och pengar, man slipper också känslan av misslyckande hos alla inblandade parter. **Anna Gulliksen**, verkställande direktör och seniorkonsult, berättar här om kompetensbaserad rekrytering.

De flesta som har erfarenhet av rekrytering vet hur kostsamt det kan bli med en felrekrytering. Det handlar inte bara om ekonomi utan också om tid som gått förlostad och en känsla av misslyckande hos alla inblandade parter. Det finns alltså stora besparingar att göra på att hitta en så träffsäker metod som möjligt för att hitta den chef eller medarbetare som bäst fyller organisationens behov.

En sådan metod är kompetensbaserad rekrytering som innebär att man lägger stor vikt vid att använda systematiska metoder för att göra processen så effektiv och träffsäker som möjligt. Man tar helt enkelt fram ett bra beslutsunderlag som baseras på objektivitet och rättvisa. Att rekrytera enbart med

hjälp av magkänsla eller passion kan bli bra om man har tur men det kan också bli katastrofalt.

I dag finns det en ISO-standard för bedömningstjänster i arbetslivet, ISO 10667. Genom en sådan standard vill man stödja företag som vill kvalitets-säkra sina rekryteringsprocesser, bland annat för att komma från risken att magkänslan tar över objektiviteten.

En systematisk rekryteringsprocess kan delas in i fem steg:

1. Definiera kompetensbehovet.
2. Attrahera rätt kandidater.
3. Göra urval.
4. Ta referenser.
5. Sammanställa data från de olika källorna.

Definiera kompetensbehovet

Kärnan i att arbeta kompetensbaserat handlar om att förstå vilken kompetens som behöver tillföras organisationen samt att definiera kraven. Det gör man lämpligen genom en *behovsanalys*.

Oavsett om det är en ersättningsrekrytering för någon som slutar eller om det är en ny roll med nya uppgifter så är det viktigt att utgå från de övergripande målen. På vilket sätt ska den nya medarbetaren bidra till dessa? Vad ska han eller hon bidra till? Rollen behöver definieras tydligt, dess funktion och arbetsuppgifter.

Därefter är det dags att utforma en *kravprofil*. I det här momentet går man noggrant igenom vilka krav och förväntningar man har på den person som

667

ska rekryteras. Kravprofilen är basen för den fortsatta rekryteringsprocessen. Den är grunden för eventuella annonstexter, intervjuplanering och urval av kandidater. En kravprofil kan struktureras upp i följande delar:

- Företaget/organisationen. Kort om verksamheten, viktig basfakta.
- Tjänsten – befattning, organisatorisk placering med mera.
- Rollen – arbetsuppgifter, förväntningar på resultat.
- Bakgrund – önskvärd utbildning och erfarenhet.
- Specifika kunskaper, till exempel språkkunskap eller kunskap kring programvaror.
- Personliga egenskaper.

I rekryteringsannonser hittar man i dag ofta ord som flexibel, samarbetsvillig, kundorienterad, serviceinriktad, strategisk, kommunikativ och liknande. Men frågan är om det finns sådana önskemänniskor och framför allt – om alla dessa egenskaper är lika viktiga. En genomtänkt kravprofil där man

noga gått igenom vilka de viktigaste personliga egenskaperna är, underlättar det fortsatta arbetet.

Ett sätt att fördjupa analysen av prioriterade personliga egenskaper är att beskriva vilka beteenden eller kompetenser som man anser vara viktigast. En kompetensmodell kan hjälpa till att definiera vilka personliga egenskaper, beteenden och förhållningssätt som är viktiga för att kandidaten ska kunna leva upp till de definierade kraven.

Det finns ett antal olika kompetensmodeller på marknaden, många är väldigt ambitiösa och detaljerade. Problemet kan vara då att de är svåra att överblicka. De flesta modeller brukar inkludera följande kompetenser:

- *Samarbetsförmåga* någon som arbetar bra med andra människor, relaterar till dem på ett lyhört och smidigt sätt. Som lyssnar, kommunicerar och rådfrågar andra proaktivt.
- *Relationsförmåga* en förmåga att skapa och behålla relationer i yrkeslivet och privat. Någon som är utåtriktad och socialt aktiv i umgänge med andra.

- *Strukturerad* – en person som planerar arbetet i förväg. Som organiserar och prioriterar aktiviteter på ett effektivt sätt och som sätter upp och håller deadlines.
- *Stresstålig* – en person som är lugn och stabil. Som arbetar produktivt i en pressad miljö och har kontroll över sina känslor i svåra situationer.

Att definiera kompetenser är ett sätt att tydliggöra vilka förhållningssätt och beteenden man vill se hos de sökande. Det viktigaste är att de kompetenser man väljer inte överlappar varandra och att de går att mäta. På så sätt kan man bedöma varje kompetens för sig och få en tydlig bild av individers styrkor och utvecklingsområden inom de olika områdena.

Om man i intervjusituationen kan använda kompetensbaserade frågor som mäter de kompetenser som finns definierade i kravprofilen får man en betydligt större träffsäkerhet än om man använder mer generella och allmängiltiga frågor.

Attrahera rätt kandidater

Nästa steg i rekryteringsprocessen handlar om att hitta och attrahera rätt kandidater. Var finns de i dag? Hur ska man hitta kandidaterna och få dem intresserade?

Att kommunicera vad man står för som arbetsgivare, vad som präglar arbetsplatsen och gör den unik skapar en stor fördel i konkurrensen om de bästa talangerna. Här finns det en hel del att fundera över.

Vad är det egentligen som är bra med företaget och arbetet? Vad tycker nuvarande medarbetare och chefer? Vilka utvecklingsmöjligheter finns? Att marknadsföra sig på ett sätt som inte stämmer med verkligheten kan väldigt snabbt påverka ett företags varumärke och därmed dess attraktionskraft. Att bygga sitt varumärke som arbetsgivare – både internt och externt – så kallad Employer Branding, blir alltmer vanligt i organisationer.



I dag finns det många rekryteringskanaler att välja mellan, till exempel:

- Traditionell annonsering i dags- eller fackpress.
- Rekryteringsplatser på nätet, allt från breda generella till mer nischade utifrån bransch eller geografi.
- Sociala medier, till exempel LinkedIn och BranchOut.
- Nätverk av olika slag (både ens eget och kollegors).

Många företag sköter vissa enklare rekryteringar själva och tar hjälp i mer komplexa och affärskritiska rekryteringar. Det är också vanligt att anlita ett rekryteringsföretag. Bemanningsföretagen har ofta både uthyrnings- och rekryteringsverksamhet. Det finns också nischade rekryteringskonsulter som enbart arbetar med annonserad rekrytering eller företag som specialiserat sig på att leta upp lämpliga kandidater (search eller headhunting). Om det är en kompetens som är väldigt svår att hitta kan det vara klokt att ta hjälp av ett bolag. Eller om man bedömer att det kommer att bli väldigt många ansökningar kanske man i stället behöver hjälp med gallring och ett första urval.

Många företag använder i dag en kombination av olika kanaler för att hitta kandidater. Genom att ordentligt fundera igenom var man kan hitta den kompetens man söker kan man rikta insatsen och därmed arbeta mer tids effektivt.

Göra urval

En urvalsprocess sker ofta i flera steg där det till att börja med handlar om att gallra bort de ansökningar som inte uppfyller kraven. Om en tjänst kräver till exempel en viss typ av universitetsutbildning eller en specifik färdighet (språk, programmeringskunskap, körkort) så är det ofta underlag för en första gallring. Den kan göras genom att man går igenom cv:n med utslagsfrågor, det vill säga ja- och nej-frågor. Ju fler delar som kan göras mekaniskt underlättar och är en tidsbesparing.

Det finns en mängd forskning kring urval och vilka metoder som fungerar bäst som kan förutsäga en framtida prestation. Problemet med att bedöma individer är ju att man aldrig med

Olika urvalsmetoders validitet	
1,0	Perfekt förutsäggande av personens prestation.
0,65	Assessment Center (en kombination av era tester).
0,55	Kompetensbaserad intervju.
0,51	Allmän begåvning, färdighetstest.
0,40	Personlighetstest.
0,35	Strukturerade intervjuer.
0,15	Typiska anställningsintervjuer.
0,10	Utbildningskvalifikation.
0,0	Slumpen.

” Att rekrytera enbart med hjälp av magkänsla eller passion kan bli bra om man har tur men det kan också bli katastrofalt.

hundraprocentig säkerhet vet resultatet, det handlar ju om en framtida prestation och inte om det som redan varit. Man kan likna en rekryteringsprocess vid att lägga ett pussel, där det gäller att få många pusselbitar på plats och att se till att mäta så många delar som möjligt snarare än att använda flera metoder för att mäta samma pusselbit. I urvalsprocessen är arbetspsykologiska test ett verktyg, intervjuer ett annat. Att förutse framgång med en korrelation på 1,0, det vill säga ett perfekt samband går inte. Verkligheten ser helt enkelt inte ut så. Inom psykologin pratar man i stället om att en korrelation på 0,7 är ett starkare samband än en korrelation på 0,4. En korrelation på 0,0 har inget samband, då är det i stället slumpen som styr.

I tabellen nedan finns en sammanställning av olika studier kring validitet hos olika rekryterings- och urvalsmetoder. Sammanställningen är hämtad från Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning av Malin Lindelöw Danielsson.

Tabellen visar tydligt att den typiska anställningsintervjun som vi förlitar oss på i så stor utsträckning inte alls ger det beslutsunderlag man behöver för att anställa framtida medarbetare. Strukturerade intervjuer ger mycket

bättre information och skiljer sig påtagligt från slumpmässigt urval. Dessutom visar vetenskapliga undersökningar att kompetensbaserad intervjuteknik är klart överlägsen alla andra intervjutekniker.

Oavsett vilken intervjuteknik man använder är det viktigt att den som intervjuar sätter ramen för samtalet och förbereder sig noggrant.

Intervjuareffekter

När man intervjuar kan det vara bra att vara medveten om några så kallade intervjuareffekter – den som intervjuar påverkar och blir påverkad av andra människor. Genom att vara medveten om hur ens personlighet kan påverka bedömningen kan man hantera den bättre. Här är några olika intervjuareffekter:

- *Haloeffekt och djävuleffekt.* När man bedömer en person utifrån en enstaka egenskap kallas det haloeffekten. Det innebär att om vi ser en person som vi tycker ser trevlig ut, tror vi också att personen är vänlig, generös och bra på andra sätt. Det motsatta omdömet gäller också, då kallas det djävuleffekten. Forskare har visat att detta påverkar alla våra vardagliga sammanhang.

• **Likhetseffekten.** Man övervärderar den sökande därför att denne har en likartad bakgrund som man själv. Har den sökande samma utbildningsbakgrund eller arbetslivserfarenhet är det stor risk att intervjuaren inte granskar personen lika kritiskt som andra sökande.

• **Sinnestillstånd.** Man låter sitt eget sinnestillstånd påverka intervjusituationen. Har man grälat med sin partner eller sina barn på morgonen, kanske det sinnestillståndet följer med in i intervjun och gör att intervjun kanske inte genomförs i helt neutral anda.

Att ställa bra intervjufrågor

Det finns som sagt en rad fallgropar i intervjusituationen. En vanlig sådan är att ställa frågor i alldeles för allmänna termer. Förbered intervjun med att formulera frågorna noggrant. Vad är det egentligen man vill veta? En anställningsintervju handlar om att få fram så bra information som möjligt utifrån kompetensbehovet, inte om att kandidaten ska berätta sin levnadshistoria eller att fokus ska ligga på vad intervjuaren tänker och tror.

Genom att ha en färdig intervjumall skapar man ett mer objektivt och rättvist förfarande för alla som intervjuas. Man ställer samma frågor till samtliga kandidater, glömmet inga frågor och får jämförbar information.

Bästa sättet att värdera kandidatens svar på frågorna är att be om exempel. Om kandidaten exempelvis säger sig vara väldigt lyhörd, be om exempel på en situation då hon har visat på denna lyhördhet och vad detta ledde till. Om han säger sig vara väldigt effektiv, be honom beskriva en situation då han varit tvungen att hantera en deadline och hur han löste det.

För hur ska man till exempel tolka ett svar som det här:

Intervjuaren: Hur bra du på att leverera snabba resultat i pressade situationer?

Kandidaten: Jag har väldigt lätt för att lägga in en högre växel, prioritera om och vara effektiv.

Intervjuaren: Så bra.

Hur mycket har intervjuaren egentligen fått veta om kandidatens sätt att fungera i tidspressade situationer?

Kompetensbaserad intervjuteknik

Den stora skillnaden mellan kompetensbaserad intervjuteknik och en traditionell intervju är att man frågar efter konkreta situationer. Utifrån en kompetensmodell specificeras först vilka beteenden som är viktiga för tjänsten i fråga. Målet med intervjun är att få veta i vilken utsträckning den sökande tidigare har uppvisat det önskade beteendet. Sedan utgår man från verkliga situationer som inträffat nyligen i den sökandes arbetsliv. Om det är en ung person kan man även gå till studier eller praktik eller annan erfarenhet. I det här fallet skulle frågan i stället kunnat vara:

Intervjuaren: Berätta om en situation nyligen där du varit tvungen att leverera snabbt.

Därefter ställer man följdfrågor, till exempel: Vad hade du för mål i situationen? Hur agerade du för att uppnå det? Vilket blev resultatet?

Det här kan låta basalt, men är i själva verket väldigt svårt. Oftast är varken rekryterare eller kandidater vana att prata i så konkreta termer. Det är en utmaning att hålla sig till faktiska, enskilda händelser i stället för att börja

datens kompetens stämmer med kravprofilen.

Att systematisera bedömningen

Efter intervjun är det värdefullt att göra bedömning för varje definierad kompetens mot en skala. En sådan kan till exempel se ut så här:

- 1 – Möter inte alls kompetensen.
- 2 – Möter till viss del kompetensen.
- 3 – Möter kompetensen på en godkänd nivå.
- 4 – Möter kompetensen mycket bra.
- 5 – Möter kompetensen till fullo.

Efter att ha skattat kompetenserna så görs slutligen en bedömning mot själva kravprofilen.

Vinsten man får av att använda kompetensbaserad intervjuteknik är stor. Med kompetensbaserade intervjuer blir det snabbt uppenbart om personen kan backa upp sina ord med konkreta beteenden. Informationen man får fram blir mycket mer meningsfull, och direkt relaterad till kommande arbetsuppgifter. Man har som bedömare ordentliga beslutsunderlag. Intervjun blir dessutom mer standardiserad, vilket lämnar mindre utrymme för diskriminering och orättvisa bedömningar.

” Att definiera kompetenser är ett sätt att tydliggöra vilka förhållningssätt och beteenden man vill se hos de sökande. Det viktigaste är att de kompetenser man väljer inte överlappar varandra och att de går att mäta.

generalisera. Därför är det mycket viktigt att ha en bra och utförlig intervjuguide till sin hjälp, med frågor som steg för steg fokuserar på konkreta förlopp. Om man inte förstår kandidatens exempel eller vad de menar, be om tydliggörande eller fråga om andra exempel. Ingen fråga är för dum om man har ett tydligt syfte med den.

Glöm inte bort vad syftet med intervjun är – att ta reda på hur väl kandi-

Arbetspsykologiska test

En kompetensbaserad rekrytering handlar om att göra en process så träffsäker och effektiv som möjligt genom att använda vetenskapliga metoder. Där kan också arbetspsykologiska verktyg vara till stor hjälp.

Det finns en uppsjö av olika test på marknaden av mer eller mindre seriös karaktär. Som testanvändare är det viktigt att förstå vad man vill använda



EXEMPEL PÅ EN KOMPETENSBASERAD INTERVJU

Här handlar det om att rekrytera en person med goda egenskaper att leda och följa upp. Definitionen på denna egenskap eller kompetens kan vara: Delegerar arbete korrekt. Pekar ut riktningen åt andra. Motiverar andra och ger dem befogenheter. De frågor man kan ställa i en intervju är:

- Beskriv ditt sätt att leda.
- Ge exempel på en speciellt svår ledarsituation och hur du hanterade den. På vilket sätt var den svår? Vad blev resultatet?
- Hur tror du andra beskriver ditt sätt att leda? Varför?
- Berätta om en situation då du motiverat en medarbetare. Varför? Vad blev resultatet?
- Ge exempel på uppgifter som du delegerar. Hur följer du upp dessa?

Ett annat sätt att fördjupa en intervju är att förbereda några hypotetiska situationer som beskriver ett relevant dilemma som är typiskt för rollen. Det är bra att utgå från värderingar och förhållningssätt som är viktiga för organisationen och som därmed kräver ett visst beteende. Det kan handla om en situation där det finns olika handlingsalternativ och där det inte finns något rätt eller fel. Den intervjuade personen kan till exempel få reflektera över hur han/hon skulle prioritera i en viss situation eller hantera ett klagomål från en krävande kund.

” Glöm inte bort vad syftet med intervjun är – att ta reda på hur väl kandidatens kompetens stämmer med kravprofilen.

testet till och att det test man använder är ett bra test, det vill säga att det har hög reliabilitet (tillförlitlighet) och validitet (att man mäter det man vill mäta), att det finns en testmanual och bra dokumentation. I Sverige är det Stiftelsen för Tillämpad Psykologi, STP, som granskar test och bedömer kvaliteten. Dit kan man vända sig om man vill veta om ett särskilt test är granskat och vilken validitet det har.

Det finns olika typer av test som är lämpliga vid rekrytering. Grovt indelat kan man dela in dessa i olika kategorier:

- *Begåvnings*test, *kapacitet*stest, *färdighet*stest är test som mäter problemlösningsförmåga, generell begåvning, kapacitet eller färdigheter. Det finns tester som mäter generell begåvning, numerisk förmåga, verbal-logisk förmåga, spatial förmåga och liknande.
- *Personlighet*stest är de allra vanligaste testen. Dessa baseras ofta på självskatt-

ningar vilket innebär att kandidaten får skatta sin egen personlighet på en skala alternativt välja mellan två olika alternativ. I dag är de flesta forskare eniga om att de test som bäst mäter personlighet är de som är konstruerade efter fem faktor-teorin.

- *Motivations*formulär mäter motivation, intressen, drivkrafter och värderingar. Även dessa baseras på självskattningsformulär där man försöker mäta vad som påverkar arbetsprestation i positiv eller negativ riktning.

- *Assessment Center*-metoden bygger på att man använder flera källor för att få ett så bra beslutsunderlag som möjligt och är den metod som bäst kan förutse framtida prestation. Ett väl designat Assessment Center består av att man använder en kombination av ett eller flera test för att mäta personlighet eller färdighet, kompetensbaserade intervjuer samt simuleringsövningar. Det unika med metoden är just dessa simu-

leringsövningar där man simulerar en verklig situation och kandidaten i olika övningar får lösa problem, prioritera, och analysera. Ett Assessment Center kan pågå under 12 dagar och det är ofta flera personer som bedömer kandidaten utifrån definierade kompetenser. Metoden är både tids- och resurskrävande, men kandidater som genomgår metoden brukar ofta tycka att det är utvecklande eftersom de vanligen får god och konkret återkoppling.

Använder man data på rätt sätt och vet vad man vill mäta är Assessment Center en oslagbar pusselbit i en rekryteringsprocess. Men om man ute efter att mäta problemlösningsförmåga eller personlighet är test som mäter detta mer lämpade. Vilka test man än använder är det viktigt att validera testresultatet i en fördjupande intervju, till exempel genom att ta reda på hur dessa förmågor och färdigheter kan kopplas till den aktuella rollen.

Ta referenser

Att ta referenser är något som är mycket centralt inför det slutgiltiga beslutet. Ju fler källor man samlar information från, desto säkrare blir slutsatserna om den person man försöker förstå.

Referenser tas alltid sent i processen av hänsyn till att en kandidat inte vill använda sina referenter mer än nödvändigt. Även vid referenstagnation är det viktigt att man går systematiskt tillväga. Här gäller i högsta grad talesättet "Som man frågar får man svar". Specifika frågor ger som regel bättre svar en mer allmängiltiga. En referent ljuger sällan men kan däremot välja att undanhålla viss information om de inte får en direkt fråga. Man bör också vara uppmärksam med vad referenten kan välja att inte berätta. Det är därför viktigt att man ställer frågor om de områden och kompetenser som är viktiga för tjänsten och om de eventuella frågetecken man har för just den kandidaten.

Många referenspersoner är kanske inte vana att bedöma människor och då kan man behöva hjälpa dem på traven. Man kan ställa frågor för att kontrollera fakta och fördjupa frågor som kommit upp under tidigare steg i rekryteringen. Man kan ställa öppna frågor



TVÅ REKRYTERINGSBEGREPP

Headhunting använder man när man är ute efter en specifik kompetens som bara ett fåtal personer har, eller inom yrken där man vet att den yrkesgrupp man vill komma i kontakt med redan sitter på bra kontrakt på andra företag och man vill ha en annan part som säljer in ens företag eller tjänst.

Search används för både rekrytering och headhunting. Egentligen är search det korrekta namnet på headhunting, men används ibland som en benämning för att göra en sökning i CV-databaser, vilket innebär att man inte får fram dem som inte aktivt söker en tjänst.

” Man kan likna en rekryteringsprocess vid att lägga ett pussel, där det gäller att få många pusselbitar på plats och att se till att mäta så många delar som möjligt snarare än att använda flera metoder för att mäta samma pusselbit.

(börja gärna med ord som vad, när, hur, vem eller varför) eller använda skalor med motsatsord, till exempel utåtriktad-introvert, strategisk-operativ, tydlig-otydlig. Be referenten gärna att ge exempel på olika händelser eller betyden de observerat.

Sammanställ alla data

Slutligen handlar det om att samla data från de olika källorna och sammanställa dessa. Bekräftar de olika källorna oberoende av varandra eller finns det delar som motsäger varandra? Finns det saker som framkommer i referentstagningen som förstärker ett intryck eller finns det motstridiga data?

Även här är det klokt att använda en bedömningsmall som man kopplar till kravprofilen.

- Vad säger intervjun jämfört med kraven?
- Vad säger de test som eventuellt använts jämfört med kravprofilen?
- Vad säger referenser jämfört med kravprofilen?
- Finns det andra data att ta hänsyn till?
- Vad är den sammantagna bedömningen gentemot kravprofil och i förhållande till andra eventuella sökande?
- Vem är mest lämpad utifrån all information som samlats in?

Var objektiv – men underskatta inte magkänslan

Att använda en kompetensbaserad metodik är ett sätt att komma ifrån en subjektiv och inte alltid väl underbyggd bedömning. Däremot ska man inte underskatta en magkänsla om man sätter den i rätt sammanhang. Det går ofta att belägga sin magkänsla med fakta på ett objektivt sätt och från flera källor. Är man dessutom medveten om risken med intervjuareffekten och väger in den så bidrar det till en mer objektiv bedömning.

Magkänslan kan i vissa fall vara förenlig med mångårig erfarenhet och en utvecklad förmåga att bedöma människor där man omedvetet använder flera källor, samt att man är lyhörd gentemot andra individer. I rekryteringar handlar det om individer som ska göra bedömningar av andra individer, och man kan aldrig få fram en absolut sanning. Att det dessutom handlar om att bedöma en framtida prestation gör det ännu mer komplext och osäkert.

Likna rekryteringsprocessen vid en tränare eller coach inom sporten eller med en filmregissör. En tränare eller coach vet att ju mer noggranna förberedelser man gör desto större är förutsättningarna för ett bra resultat. Det handlar om kost, teknik, men också om mentala faktorer såsom motivation, inställning samt givetvis de individuella

förutsättningar som finns hos varje individ. En filmregissör har ett manus, en budget, foto, ljud och ett antal skådespelare där alla delar bidrar till att skapa en bra film men ibland behövs också en förmåga att få fram en känsla eller en dynamik.

Gör man alla delar rätt och har en systematik och medvetenhet i varför man gör de olika delarna så bidrar det till en större träffsäkerhet och mindre risk för eventuella felrekryteringar. Det är vad en kompetensbaserad rekryteringsprocess kan bidra med.



ANNA GULLIKSEN
verkställande direktör och seniorkonsult
Gulliksen Consulting

KÄLLOR

Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning av Malin Lindelöw Danielsson, 2003, Natur och Kultur.

Arbetspsykologisk testning av Hunter Mabon, 2005, Assessio.

SHL, Universal Competency Framework, UCF modell, SHL White Paper 2012.

Mike Smith, University of Manchester Institute of Science and Technology (UMIST).

Kompetensbaserad.se. Blogg.

Artikeln om kompetensbaserad rekrytering ingår i Bonniers chefshandbok, Praktiskt Ledarskap, december 2012.

FEM FAKTOR-TEORIN

Fem faktor-teorin, eller Big Five-teorin, är inom psykologin en personlighetsteori som har sin utgångspunkt i att människors personligheter har urskiljbara, universella drag som inte är kultur- eller situationsberoende. Fem faktor-teorin särskiljer fem faktorer som styr dessa drag, som man studerar och som man menar är centrala för personligheten. De fem dimensionerna är: öppenhet (openness), samvetsgrannhet (conscientiousness), extroversion (extroversion), vänlighet (agreeableness) och emotionell stabilitet (neuroticism).