

## 16PF®

### At bruge 16PF til at forbedre dine vigtige personalebeslutninger

Enhver leders mål er at finde og fastholde den bedste person til jobbet og vide, hvor fokus for videre udvikling skal placeres

Men manglen på den rette information om kandidaten og tidspresset for at få besat stillingen gør det desværre ofte svært at opnå dette mål. Og når kandidaten forvandles til medarbejder, det særdeles vigtigt med grundig information om, hvordan den videre udvikling bedst målrettes for at opnå maksimal effekt på arbejdsindsatsen. At stille sig tilfreds med mindre har en negativ effekt på motivation, fastholdelse og i sidste ende individuelt og organisatorisk resultat.

Præcise data om personlighed – det der ligger under overfladen – er det, der virkelig kan spå om præstationsniveau og mulighed for fastholdelse. Det er derfor, psykometriske værktøjer er en del af gennemgribende personalebeslutninger.

### Hvad er 16PF?

16PF er et personlighedsspørgeskema, som måler den enkeltes personlighed op imod 16 faktorer. Det er en præcis indikator for fremtidig adfærd, som giver den dybe indsigt i en person, der er med til at understøtte de gode beslutninger, når det drejer sig om at vælge, udvikle og forfremme medarbejdere. 16PF kan benyttes for medarbejdere på alle niveauer, inklusive overordnede ledere.

16PF blev først udviklet af Dr. Raymond Cattell i 1949; den (nuværende) Femte Version er verdens mest validerede karaktertrækbaserede værktøj og er en af de mest valide indikatorer for menneskelig adfærd, baseret på mere end 50 års forskning og afprøvning. 16PF går ind til adfærdens kerne og tager hele personligheden i betragtning i stedet for kun at se på de elementer, som man kan forvente dukker op til overfladen i arbejdsituationen.

### Hvorfor 16PF?

#### Kvalitet

- 16PF blev udviklet indefra-og-ud, ikke udefra-og-ind: det *overfører* ikke en forudsat personlighedsmodel, men blev bygget op over en detaljeret analyse af indre karaktertræk.
- De 16 primære faktorer giver en mere finkornet definition af den enkeltes personlighed og har vist sig som særdeles kraftige indikatorer for den faktiske adfærd – og dermed udgør de et værktøj til at opnå maksimal effekt på adfærden i en organisation.

#### Anvendelighed

- 16PF er blevet sammenkædet med succes på jobbet for mange forskellige stillinger, inklusive ledende stillinger, salg og kundeservice.
- Er blevet brugt i tusindvis af publicerede forskningsstudier.

## Fleksibilitet

- Mange administrationsmåder
- Skræddersyede rapporter kan udformes til enhver form for brug i organisationen. For eksempel kan kompetencerapportrækken skræddersyes til tilbagemeldinger op imod de faktorer, som er blevet udpeget som værende afgørende for succes i en specifik stilling, på et specifikt niveau eller i en specifik funktion, i forretningsprog, ikke psykologi.
- Standardrapporter, som kan fås via OPPassessment:
  - **16PF Profilrapport:** En kortfattet rapport, der indeholder grundlæggende klientinformation til selvstændig fortolkning
  - **16F Tolkningsrapport:** En detaljeret forklaring på personlighedsfaktorerne med forudsigelser om relaterede interpersonelle, erhvervs-mæssige og adfærdsmæssige konsekvenser
  - **16PF Ledelsesrapport:** En kombination af en kortfattet 16PF profil, som den kvalificerede konsulent fortolker, og en beskrivende del i et lettilgængeligt sprog, som kan gives til lederen
  - **16PF Konsulentrapport:** En udførlig rapport, der indeholder teknisk information om tilbagemeldingerne og en dybdegående fortolkning af forbindelserne mellem personlighedsfaktorerne, kandidatens styrker, forslag til udvikling og prompts til feedback. Desuden er inkluderet en 'Kandidatrapport' og en 'Ledelsesrapport' udformet i ikke-teknisk sprog.
- Fås på Internettet via OPPassessment eller kan linkes til eget intranet

## Få mest muligt ud af 16PF

- **Nem online-evaluering uden yderligere omkostninger – ingen udgifter til opsætning eller årligt licensgebyr**
- **Udvalg af rapporter** fra den grundlæggende Profilrapport til en udførlig Konsulentrapport. Denne inkluderer en oversigtsdel til afdelingslederen og en anden til kandidaterne, hvilket sikrer, at de får betydningsfuld feedback og personlig indsigt, hvad enten de rekrutteres eller ej
- **Meget fleksible ydelser** – ved siden af standardrapporterne kan OPP udforme rapporter målrettet direkte mod de afgørende succesfaktorer for den enkelte organisation. OPP kan skræddersy 16PF Kompetencerapportrækken og Talentstyringsguiden. Hvad enten diagnosen er en del af talentstyringsprogrammet, udvælgelsen eller beslutninger om forfremmelse eller et udviklingsinitiativ fra ledelsens side, kan vi levere en fuldt skræddersyet løsning - eller en standardversion af rapporten
- **Tilgængelig på mere end 25 sprog** – hvert spørgeskema er blevet tilpasset, så det tager højde for kulturelle forskelle, og det måles op imod lokale sammenlignelige grupper. Se det Tekniske Supplement for at finde ud af, om spørgeskemaet foreligger på dit sprog.

## Hvordan kan min organisation få gavn af den indsigt, som 16PF giver?

#1: The British Library havde gavn af at benytte 16PF som en del af et udviklingsprogram til at hjælpe den overordnede ledelse med at igangsætte en organisatorisk ændring og øge medarbejdernes engagement: Alistair McIntosh, Udviklingsleder ved the British Library, udtaler: "Udviklingscentre...hjælper den overordnede ledelse med at værdsætte deres talenter og med at sørge for en ramme hvor man kan tage fat om behovene for udvikling. OPP har spillet en stor rolle i at få dette til at ske."

#2: Siemens opnåede en klar indsigt, da de benyttede 16PF over sine 20 virksomheder som en del af en proces, hvor man ønskede at identificere og administrere overordnede ledere med stort potentiale. Teresa Frost, Personalechef og ansvarlig for talentstyring i hele Siemens UK udtaler: "Ved flere lejligheder er vi gået tilbage til OPPs rapporter som supplement til vores beslutninger omkring fremtidige forfremmelser for at give os en større sikkerhed for, at vi placerer folk i de rette stillinger."

#3: The Museum of London havde brug for et friskt blik på, hvordan og hvem de ansatte, og de begyndte derfor at benytte 16PF i deres rekrutteringsprocesser til udvælgelse af den overordnede ledelse. Garry Nelson, Personalechef, valgte at benytte 16PF, da han mener, at spørgsmålene har stor validitet – vigtigt for overordnede medarbejdere – og fordi 16PF i den grad omhandler lederskab og interpersonelle evner.

## 16PF: Teknisk Supplement

### Reliabilitet

Det er blevet vist, at alle 5 domæner og 16 faktorer er pålidelige mål for personlighed, eftersom den statistiske nøjagtighed for deres målinger forbliver høj over tid. Testens nøjagtighed over en enkelt besvarelse (dvs. intern konsistens) opnår en gennemsnitlig alfa på 0,74 for hver enkelt faktor. Testens nøjagtighed over tid (dvs. test-retest reliabilitet) opnår en gennemsnitlig alfa på 0,70 pr. faktor og 0,80 pr. dimension. Alle disse tal er i overensstemmelse med de anbefalede kriterier for en pålidelig test.

### Validitet

Værktøjet har også vist sig at have stor validitet så langt, at det måler det, det er udviklet til at måle. Det er blevet påvist, at det kan vurdere 5 distinkte personlighedsdimensioner og 16 personlighedsfaktorer (dvs. det fremviser validitet) på en måde, som stemmer overens med generel psykologisk forskning (dvs. samstemmende validitet).

### Brug af 16PF til at forbedre effektiviteten i forskellige HR-funktioner

Casestudier har vist, at 16PF kan benyttes til at forbedre effektiviteten i forskellige HR-funktioner, lige fra identifikation af medarbejderne med henblik på udvælgelse - til medarbejdernes udvikling inden for organisationen. Nedenfor ses nogle eksempler, som kan give en indikation af de forskellige stillinger, hvor 16PF kan forudsige præstationsniveauet – disse spænder fra stillinger i den finansielle sektor til piloter ved forsvaret.

## Finansielle sektorer/Forsikringssektoren

Studier har vist, at 16PF5 kan benyttes med succes til at skelne mellem 50 højt præsterende og 50 lavt præsterende salgsagenter og salgschefer i et Britisk firma for finansielle service/forsikringsbureau, der har specialiseret sig i husstands-, bil- og livsforsikringer.

Det blev påvist, at højt præsterende salgsagenter scorede væsentligt højere på faktorer som Varme og Social Frimodighed og væsentligt lavere på faktoren Regelbevidsthed ved en sammenligning med de lavest præsterende salgsagenter.

Højt præsterende områdeledere scorede væsentligt højere på faktorer som Varme, Emotionel Stabilitet, Dominans, Social Frimodighed, Lukkethed, Ængstelighed, Anspændthed og Social Ønskværdighed og lavere på Regelbevidsthed og Adspredthed, når de blev sammenlignet med de lavest præsterende områdeledere.

## Endsleigh

Det blev påvist, at 16PF5 hænger godt sammen med en overlegen salgspræstation i et Britisk forsikringselskab, der har specialiseret sig i husstands-, rejse- og bilforsikringer. Det kunne ses, at en overlegen salgspræstation var associeret med medarbejdere, der scorede højt på Dominans, Åbenhed for Forandringer, Varme, Emotionel Stabilitet, Livlighed og lavt på Individualisme.

## Telekonsulenter

Studier rettet mod telekonsulenter hos et af Storbritanniens største forsikringselskaber har vist, at 16PF5 kan benyttes til at identificere de mest succesrige telekonsulenter, baseret på en række mål for deres præstation. Det kunne ses, at de telekonsulenter, der kan overkomme at tage sig af det største antal forespørgsler, har tendens til at score lavt på Anspændthed og højt på Regelbevidsthed. Ydermere lavede de telekonsulenter, der scorede på Perfektionisme, færrest fejl, når de behandlede forespørgsler.

## Udvælgelse til lederudvikling

Et studie rettet mod udvælgelse af dataprogrammører til lederudvikling har vist, at programmører, der scorer højt på Social Frimodighed og Anspændthed, har tendens til at få en højere score i den evaluering, der benyttes i udvælgelsesprocessen.

## Piloter ved forsvaret og civile piloter

16PF er længe blevet benyttet til at udpege nøglekarakteristika for piloter, både inden for forsvaret og i det civile. Studier foretaget med amerikanske flyselskaber i 1970'erne viser, at piloter normalt har en høj stresstærskel (Ekstroversion med Lav Ængstelighed), samarbejder med andre (Lav Uafhængighed), følger procedurer (Regelbevidsthed) og tager hurtige beslutninger (Hårdførhed).

Nylige studier foretaget med det Britiske Forsvarsministerium har vist, at ansøgerne til uddannelsen som pilot ved forsvaret har en høj grad af Ekstroversion og Emotionel Stabilitet.

Det er også blevet vist, at nuværende/ansøgende pilotgrupper udviser betydelig højere evner for at argumentere og er mere emotionelt stabile, når man sammenligner med befolkningen som helhed. Flere detaljer omkring nogle af disse casestudier kan findes i 1999 Data Supplementet til den engelske 16PF5 Manual.

**Hvis du er interesseret i at benytte 16PF i din egen organisation til at forudsige præstationsniveauet, kontakt venligst OPP Danmark.**

## Sprog

Dansk  
Italiensk  
Svensk  
Engelsk  
Norsk  
Fransk  
Portugisisk  
Hollandsk  
Spansk

Profilrapporten fås på ovennævnte sprog. De tre øvrige rapporter findes på et færre antal sprog. Kontakt venligst OPP Denmark herom.

## OPP Ltd

OPP er eksklusiv leverandør af en række verdenskendte psykologiske testværktøjer til anvendelse indenfor udvikling af individer, teams og lederskab. Herudover leveres værktøjer til brug ved rekruttering og udvælgelse. Vi tilbyder desuden en række kurser, der autoriserer kommende brugere i anvendelsen af vores psykologiske testværktøjer. OPP samarbejder med en række organisationer i Storbritannien samt i Europa, gennem et netværk af regionale partnere og kontorer.

## Kontakt os for yderligere information

OPP Denmark ApS  
Gl. Køge Landevej 22, byg. F1081, st. tv.  
2500 Valby  
Danmark  
Tlf: +45 3644 1040  
Fax: +45 3644 1043  
Email: [denmark@opp.eu.com](mailto:denmark@opp.eu.com)