

Personlighet



Undersökningar bland arbetsgivare brukar placera "personlighet" högst upp i urvalskriterierna vid anställningar.

Trots - eller förmodligen på grund av - att jag nu har sysslat med rekrytering i 20 år så är det inte lätt att säga vad "personlighet" egentligen är.

Ordet kommer från latin "*persona*" som betyder "*mask, speciellt en som bärs av skådespelare.*" Hm?

Människan har alltid försökt förstå sig själv och andra. Således har många försökt dela in personligheter i olika "typer".

Några exempel:

James Redfield, i "Den nionde insikten":

Förtryckaren - Utfrågaren - Avståndstagaren och Stackars-mig

Uppdelning enligt det s.k "Enneagrammet":

Reformatorn - Hjälparen - Presteraren - Individualisten - Undersökaren - Lojalisten - Entusiasten - Utmanaren - Fredsmäklaren

(När jag själv gjorde det testet så fick de två typerna till vänster högst poäng.)

Eller de sex svenska chefstyperna, enligt föreningen Ledarna:

Utvecklarchefen - Påverkarchefen - Maktchefen - Frihetschefen - Lönechefen - Pliktchefen

Eller så kan man koppla in genuskillnader:

Män är från Mars, Kvinnor från Venus (Gray)

(Det finns inget som får sådan fart på åhörare, både män och kvinnor, om jag snuddar vid det ämnet under ett rekryteringsseminarium)



Presteraren Bengt



Reformeraren Bengt

HURSOMHELST . . .

Allt detta är hur intressant som helst och har sitt värde. Men det är en sak att dela in folk i "typer" och en annan att mäta hur BRA en person handskas med en specifik uppgift i arbetslivet. **Kapacitet** är en annan sorts dimension och den handlar om magnitud och kvalitet. Dessutom är den potentiell - helt beroende av personens **vilja**.

En person som verkligen vill klara av en uppgift kan oftast göra det oavsett sin personlighetstyp - med hjälp av självdisciplin och självinsikt. En matchande personlighetstyp gör helt enkelt att personen kommer att trivas med uppgifterna i det långa loppet. Men alla jobb innefattar uppgifter som inte "ligger i linje med personlighetstypen" och där självdisciplin krävs.

Det finns INGENTING värre än en person som saknar självinsikt om vad som behöver korrigeras i det egna beteendet, och som saknar vilja att få det hela att fungera. Faktiska kunskaper och erfarenhet är mer objektiva faktorer, och det är faktiskt sällan som en person misslyckas enbart på grund av brist på dessa. Orsaken är oftast brist på vilja och självinsikt.

"Överhettad arbetsmarknad"

I dagsläget kan det vara svårt att få tillräckligt många sökande på vissa tjänster. Att bedöma vilja, motivation och självinsikt är därför oerhört viktigt vid rekryteringsurval. Var noga med att bestämma vilka formella kriterier som verkligen är **nödvändiga** för tjänsten. På så vis ökar du antalet sökande, och bland dessa kan du välja problemlösaren och gallra bort problemskaparen.



Med vänlig hälsning,

Bengt Alvång

Rekryteringskonsulten Bengt