

Vi bliver ofte spurgt:

1. **Hvor ofte skal man udfylde sin PI-profil?**
2. **Hvornår giver det mening, at jeg beder en person udfylde en ny profil?**
3. **Hvad gør jeg, hvis der er flere resultater for den samme person?**
4. **Hvad gør jeg, hvis resultat nr. 2 er forskelligt fra nr. 1?**

Helt overordnet set skal folk generelt ikke udfylde profilen mere end én gang, og de skal kun gøre det igen, hvis der er et udtalt behov for det, fx hvis den første blev udfyldt på et forkert sprog, eller hvis der er gået mange år (navnlig hvis respondenterne var meget unge første gang).

1) Hvor ofte skal man udfylde sin PI-profil?

Som regel er det nok, at man udfylder PI-profilen én gang i den tid, man er i firmaet.

Forskning har vist, at personlighedstræk har en tendens til at være stabile over tid. De er dog ikke fuldstændig statiske, så personlighed kan ændre sig langsomt med tiden. De fleste teorier ser personlighed som en kombination af noget medfødt (fx træk) og noget tillært (fx erfaring), som bliver stedse mere stabil, efterhånden som vi bliver ældre, og er mest stabil i 50-til-70-årsalderen. PI's egne test-retest-studier af PI BA viser, at profilens stabilitet egner sig til beslutninger (fx om rekruttering) i op til 8 år. Det betyder i praksis, at hvis nogen udfylder en ny profil få år efter den første, vil resultatet med stor sandsynlighed ligne det første meget, hvilket påviser BA-faktorens stabilitet.

Den første gang, man udfylder en profil, er man i reglen som et blankt stykke papir. Svarene er ikke påvirket af tidligere eksponering såsom erfaring med analysen, af feedback, af kendskab til de enkelte spørgsmål eller resultatet. Det at udfylde profilen og få feedback på den kan gøre folk mere bevidste om den og derfor også resultere i, at de svarer lidt anderledes næste gang. Det kan være både bevidst eller ubevidst, men uanset hvad er det bedst at undgå disse situationer, hvis det er muligt.

2) Hvornår giver det mening at jeg beder en person udfylde en ny profil?

Hvis en person er i betragtning til en ny stilling, og den PI-profil der allerede foreligger for personen er meget gammel, kan du bede personen om at udfylde profilen igen. Personligheden stabiliserer sig, når man når voksenalderen, og derfor kan det også give mening at bede en person udfylde den igen, hvis vedkommende var meget ung under den første udfyldelse.

På den måde behandler man alle kandidater (interne/eksterne) på en fair måde, i fald andre interne eller eksterne kandidater også er under overvejelse, og man har en nyere profil på dem. Hvis det ikke er så længe siden, en person blev ansat (fx 2-3 år), og vedkommende ved den lejlighed fik en grundig feedback, er der ikke nogen grund til at sende en ny invitation.

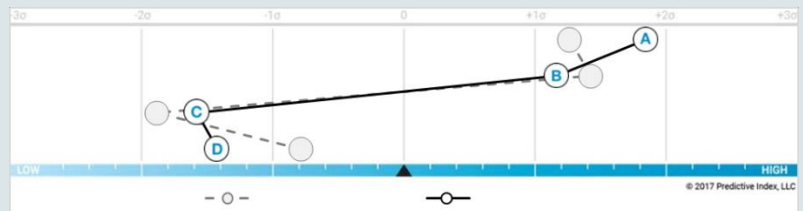
Hvis du ønsker at coache en medarbejder baseret på personens PI-profil er anbefalingen, at der ikke udfyldes en ny profil, medmindre den eksisterende er meget gammel.

3) Hvad gør jeg, hvis der er flere resultater for den samme person?

Hvis en person har udfyldt sin PI-profil to gange i nyere tid (inden for de sidste 2-3 år), handler det om at finde frem til årsagen, til at den er lavet mere end én gang. Var der fx tekniske problemer første gang, eller blev den udfyldt på et sprog, som ikke var kandidatens modersmål? Sørg for kun at gemme den profil, der er retvisende/gældende. Den anden bør slettes for at undgå forvirring. Hvis der ikke var tekniske problemer første gang, og der (trods anbefalingen) alligevel ligger to profiler, er det som udgangspunkt den første profil, der er den retvisende. Eksponering (se pkt. 1) kan nemlig påvirke personens besvarelse af nr. 2 (specielt hvis der er kort tid imellem de to udfyldelser).

Det er vigtigt at bemærke, at selvom to profiler ser forskellige ud, er det ikke sikkert, at forskellen er statistisk signifikant. Alle profilværktøjer opererer med en vis statistisk usikkerhed. Figuren nedenfor er et tænkt eksempel på en person, der har taget sin PI-profil to gange. Stregen repræsenterer det første resultat, og den stiplede linje det andet. Forskellen på de to mønstre afspejler en ændring, der kan ske alene som følge af denne fejlmargen, og selvom der er små ændringer i resultaterne, er den overordnede tolkning den samme: Det er en person med højt A og B og lavt C og D.

Pointen er, at resultat nr. 2 ser ud, som om det er anderledes end nr. 1, men faktum er, at det er helt forventeligt. I realiteten kan man ikke sige, at personens personlighed egentlig har ændret sig.



4) Hvad gør jeg, hvis resultat nr. 2 er forskelligt fra nr. 1?

Der er situationer, hvor en persons resultat nr. 2 er væsentligt forskelligt fra nr. 1. Det kan skyldes eksponering som nævnt ovenfor, men der kan også være andre grunde:

- Manipulation. Det er sjældent, at man decideret snyder med sin PI-profil, men der kan være grunde til, at en person prøver på at 'game' systemet, og det vil selvfølgelig resultere i meget forskellige resultater.
- Forandringer i personligheden. Personlighed kan ændre sig langsomt over tid, efterhånden som folk bliver ældre, men der kan også opstå situationer, der kan resultere i fundamentale ændringer i ens personlighed, såsom traumatiske begivenheder (dødsfald, sygdom, ulykker).

Når en persons PI-profilresultater er forskellige, og man kan udelukke fejlmargenen, er det bedst at gribe situationen an på en pragmatisk måde. Man kan spørge personen, hvorfor vedkommende svarede anderledes i anden omgang, om de var bevidste om, at de gjorde noget anderledes, og hvilket af de to resultater, der efter deres mening bedst afspejler dem. Det drejer sig ikke om, at personen skal forklare sig, men om at prøve at forstå personen og vedkommendes situation.

Der er to formål med denne fremgangsmåde:

- Det giver mulighed for at undersøge, om der er tale om bevidst manipulation
- Det giver mulighed for at undersøge, om der er omstændigheder, der kan påvirke evnen til at performe i rollen

Når det er klarlagt, hvilken profil der er den retvisende, anbefaler vi, at den profil der ikke er gældende slettes fra systemet.

Fordi PI-profilen ofte bruges i forbindelse med vigtige beslutninger, anbefaler vi, at der fastlægges en konsistent proces for, hvordan situationer, hvor der foreligger to forskellige resultater, håndteres. Det kan være en god ide at lave guidelines, der afspejler følgende:

- Hvilken politik for udfyldelse har I i jeres virksomhed?
- Hvornår er der behov for at udfylde endnu en PI-profil (kan medarbejdere fx bede om at udfylde endnu en efter en vis periode?)
- Vil personen få mulighed for at diskutere, hvorfor der kan være forskel på de to resultater (fx i en samtale)?

En konsistent fremgangsmåde kan hjælpe jer med at undgå forvirring og vil øge systemets integritet, da alle kandidater vil få samme behandling.