



# Garudas KompetensProfil är kvalitetsgranskat av STP!

KompetensProfilen har under hösten 2004 granskats av STP, Stiftelsen för Tillämpad Psykologi, inom samtliga psykometriska områden. Särskilt lovordades verktygets användarvänlighet och layout något som också alltid varit mycket uppskattat av våra kunder.

## Kvalitetsstämpel på KompetensProfilen

Idag är utbudet av tester för arbetslivet stort men tyvärr är kvalitén och den vetenskapliga underbyggnaden inte alltid den bästa. För gemene man som använder eller kommer i kontakt med tester kan det vara svårt att alla gånger se skillnad på seriösa och mindre seriösa testleverantörer och deras tester.

Genom att låta STP granska vårt analysverktyg KompetensProfilen har vi velat visa att vi verkligen står för den öppenhet och kvalitetsmedvetenhet som alltid varit vår ledstjärna. Arbetet inför STPs granskning har tagit mycket tid och resurser i anspråk men idag är vi mycket glada över att vi svart på vitt, fått en tung kvalitetsstämpel på KompetensProfilen!

## STP - en oberoende organisation med tufft granskningsförfarande

STPs granskningar av tester startade för några år sedan men organisationen har funnits sedan 1966 då den grundades av Sveriges Psykologförbund. Organisationen är ideell och oberoende och syftet med den är att främja vetenskaplig forskning och utvecklingsarbete inom testområdet. STPs granskningsmodell för tester är en försvenskad version av den

modell som används av British Psychological Society och innebär att uppfyllandet av en rad olika kriterier för kvalitet och mätsäkerhet granskas och värderas. Tre oberoende granskare utses av STPs testexperter varav en granskare fungerar som övergranskare. Granskarnas rapporter sammanställs av övergranskaren som

sedan kommer med en slutrapport. Slutrapporten publiceras och säljs av STP.

## Omfattande dokumentation och högt ställda krav på tydlighet

Testleverantörer som vill få ett verktyg granskat av STP måste tillhandahålla en manual som noga beskriver testets uppbyggnad samt dess reliabilitet och validitet. För att manualen till KompetensProfilen skulle bli så bra och lättförståelig som möjligt samarbetade vi med Martin Bäckström som är högskolelektor och legitimerad psykolog vid avdelningen för utvecklings- och personlighetspsykologi vid Lunds universitet. Martin Bäckström har strukturerat upp och förtydligat den manual som tidigare funnits till KompetensProfilen samt kompletterat med fler validitets- och reliabilitetsstudier. Resultatet har blivit en manual som innehåller en dokumentation som enligt STP "är mycket omfattande och uppfyller högt ställda krav på tydlighet". Även läsbarheten prisas av STP:



Materialet är ”klart och överskådligt med adekvata förklaringar av tekniska termer. Det finns en klar ambition att förklara såväl psykometriska begrepp i allmänhet som teorierna bakom KompetensProfilen”

#### Omfattande validitets- och reliabilitetsstudier i KompetensProfilen

Enkelt uttryckt kan man säga att validitets- och reliabilitetsstudier handlar om huruvida testet mäter vad det utger sig för att mäta och om man mäter det på rätt sätt. Resultatet av samtliga studier som vi gjort har blivit godkända av STP och varje enskild studie uppfyller den allra högsta nivån vad gäller omfattning. Dock önskar STP se ännu fler studier inom validitetsområdet. ”Som vanligt, när det gäller psykologiska test generellt och personlighetstest specifikt, efterlyser vi mer dokumentation av testets begreppsvaliditet och fler kriterierelaterade validitetsstudier”. Vi tar naturligtvis åt oss av kritiken och vår forskningsavdelning i Danmark; Garuda Research Institute kommer att fortsätta med denna form av validitetsstudier.

#### Anmärkningsvärt bra test-återtestresultat

Den viktigaste formen av reliabilitet är den som visar om testet ger samma resultat varje gång det används. D.v.s. om en person fyller i en personlighetsprofil med några veckors mellanrum så ska bilden av personens personlighet vara i stort sett oförändrad mellan de båda gångerna. Test – återtest är namnet på den psykometriska metod som används för att undersöka detta. Då vi skapade en sådan studie i vår ursprungliga manual utförde vi en test-återtest på 106 frivilliga personer. Det var ett tidsödande arbete då samtliga 106 personer naturligtvis skulle ha en timmes lång enskild återkoppling på sina profiler i enlighet med våra etiska principer. Resultatet av undersökningen var dock mycket positivt. Mediankoefficienten var 0,79 vilket är anmärkningsvärt bra för ett personlighetstest och det visar att man ur stabilitetssynpunkt tillfullo kan lita på resultaten från KompetensProfilen.

*Materialet är ”klart och överskådligt med adekvata förklaringar av tekniska termer. Det finns en klar ambition att förklara såväl psykometriska begrepp i allmänhet som teorierna bakom KompetensProfilen”*

*Mediankoefficienten var 0,79 vilket är anmärkningsvärt bra för ett personlighetstest och det visar att man ur stabilitetssynpunkt tillfullo kan lita på resultaten från KompetensProfilen.*

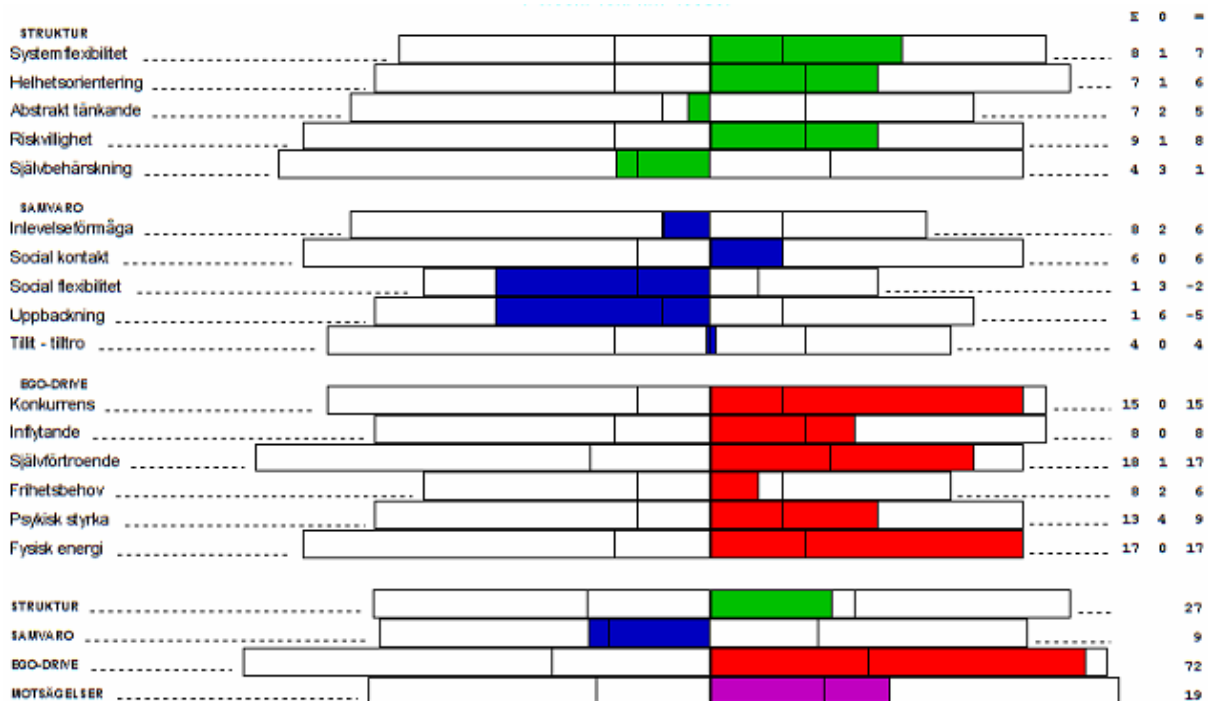
#### Upprättelse för ipsativa test!

Diskussionerna har varit heta de senaste åren huruvida test med ipsativa itemkonstruktioner bör användas i urvals- och rekryteringssammanhang. Vissa har hävdade att ett ipsativt test till skillnad från ett normativt, inte skulle kunna användas för att jämföra resultat mellan personer utan endast för att jämföra en och samma persons preferensval gällande de egenskaper testet mäter. Att ett test är ipsativt innebär att respondentens poängsättning av en egenskap påverkar poängen på övriga egenskaper. Man kan säga att egenskaperna blir interkorrelerade d.v.s. de blir beroende av varandra. Har respondenten t.ex. svarat instämmande till att han är riskvillig minskar möjligheten till att i lika hög grad vara instämmande till t.ex. egenskapen tillit. Det finns dock olika sätt att minska beroendet mellan egenskaperna och i KompetensProfilen, som är ett ipsativt test, har sådana interkorrelationsdämpande åtgärder vidtagits.

Förespråkarna för ipsativa test anser dock att fördelarna med den ipsativa konstruktionen är fler än nackdelarna och de anser, liksom vi alltid gjort, att ipsativa test mycket väl kan användas i urvals- och rekryteringssammanhang. I STPs granskningsrapport av KompetensProfilen får den här senare ståndpunkten upprättelse då det där påtalas att fördelen med ipsativa test bl.a. är att risken för osanna svar minskar och att jämförelser av profiler mellan individer trots allt kan göras. De avslutar diskussionen dessutom med att säga att: ”Vi kan faktiskt inte säga, generellt, vilken typ av individjämförelse som är bäst utan det beror på ändamålet med testanvändningen”.

#### Användarvänligheten alltid i fokus för Garudas verktyg

Alla Garudas analysverktyg är utformade för att de ska vara lätta att förstå och använda. Utgångspunkten för oss har alltid varit användarvänlighet och öppenhet kring verktygens




teori, metod och resultat. Denna öppenhet och objektivitet vad gäller våra styrkor och svagheter uppskattas också av STP som i sin granskningsrapport beskriver det som *"unik i sådana här sammanhang."*

Garudas Huvud-Hjärta-Benmodell gör våra analysverktyg mycket användarvänliga då de underlättar både överskådligheten i profilerna och helhetssynen på individen. För att värna om öppenheten presenteras inte bara respondentens profil grafiskt i KompetensProfilens återkopplingsmaterial utan även de av respondenten valda påståenden som profilen grundar sig på, vilket också är tämligen unikt för personprofiler på marknaden idag. Detta är också något som lovordas av STP som beskriver KompetensProfilen som lättadministrerat och med ett bra återkopplingsmaterial. För oss på Garuda är dessa omdömen från STP naturligtvis mycket gläd-

jande men kanske inte speciellt överraskande då den typen av beröm nästan dagligen når oss via våra kunder - och lyssna på våra kunder kommer vi att fortsätta göra då deras åsikter och synpunkter är ytterst värdefulla för oss i arbetet med att göra våra verktyg ännu bättre.

#### KompetensProfilen visar:

- vilka personens drivkrafter är
- vilka personens motivationsfaktorer är
- vilka behov som behöver uppfyllas för att personen ska känna tillfredsställelse
- vilken kommunikationsstil personen har
- hur personen interagerar med andra människor
- hur personen ser på andra normsystem
- hur mycket stöd och uppbackning personen behöver
- hur personen reagerar inför förändringar

  
Nicole Videve

## KompetensProfilen

### Typ av instrument

Arbetsrelaterat personlighetstest med syfte att användas som samtalsunderlag

### Användningsområden

Rekrytering, gruppansättning, personlig utveckling, ledarutveckling och karriärplanering.

### Utbildning och service

Fyra dagars utbildning som leder till certifiering, fördjupningsutbildning, erfarenhetsdagar, profiltolkningsdagar. Kostnadsfri support

### Programvara

KompetensProfilens programvara innefattar 3 moduler:

- Personprofilsmodul med många hjälpfunktioner för användaren
- Kravprofilsmodul för jämförelse av personprofilen kontra arbetets krav
- Statistikmodul för bearbetning av inlagd data och framtagning av signifikanta skillnader mellan grupper

---

Garuda är internationellt representerat med start 1982 och har huvudkontor samt FOU beläget i Danmark och är Skandinaviens största producent av egna analysverktyg med tillhörande koncept inom Human Resource Management & Development.

Garuda - providing people with opportunities