



# FAVORIS

## LIV & LYST

Psykologen svarer **Side 23**

Sexologen svarer **Side 24**

Søtt og godt **Side 25**

Vektklubb **Side 26-27**

*Personlighets-  
testen som skal  
bedre livet*

**LÆRDOM:** Vidar Gunnerud (38) lot seg personlighetsteste. Han lærte flere ting om seg selv, som han bruker for å bli en bedre versjon av seg selv.





## LIV & LYST

Av JULIA RENATE INGEBRIGTSEN  
og MATTIS SANDBLAD (foto)

En personlighetstest kan fortelle deg hvem du er, og hjelpe deg med å endre det du vil bli bedre på i livet. Vidar Gunnerud (38) fikk redskapene til å bli bedre på relasjoner.

**V**idar Gunnerud (38) har nylig fått det svart på hvitt: Han er ikke så god på å forstå andre mennesker. Han er heller ikke særlig styrt av følelsene sine, men har likevel stor sympati med andre mennesker.

Dette fikk han vite da han tok personlighetstesten basert på modellen «Big 5», for nordmenn kjent gjennom podkasten med samme navn, av Harald Eia og Nils Brenna. «Big 5», eller Femfaktormodellen, er psykologiens mest anerkjente modell for å måle personlighet.

Gunnerud ler litt når han snakker om sine testresultater.

– Dette var ikke helt nytt for meg, men da jeg fikk resultatene, ble det veldig tydelig at det å forstå andre mennesker, for eksempel, er noe jeg med fordel kan jobbe med, sier han.

Testen viste også at han er organisert og selvgående. Og: At han liker å fremheve seg selv.

– Det kom ikke som noe sjokk på hun jeg bor sammen med, ler han.

Gunnerud er daglig leder i tech-selskapet Solution Seeker, som jobber med kunstig intelligens mot olje- og gassbransjen. I syv år har han jobbet som forsker, mens han nå har gått over til å bli sjef i egen bedrift. Det var da Gunnerud for et par måneder siden satte i gang en prosess for å ansette nye folk at han kontaktet psykolog, doktorgradskandidat og rekrutterer Anders Gravir Imenes - for å få gjennomført personlighetstest på både seg selv, sine ansatte, og aktuelle kandidater til de ledige stillingene.

**Han understreker at dette** kun var ett av flere ledd i en større rekrutteringsprosess.

– Det var for å finne ut hvilke typer mennesker som ville passe bra inn hos oss. Det var selvsagt valgfritt for de ansatte å la seg teste, men alle hadde lyst, forteller Gunnerud.

Å bruke personlighetstester i rekrutteringsprosesser, har lenge vært utbredt i USA. De senere årene har også flere norske selskaper benyttet seg av metoden, for å sile ut de beste kandidatene til en jobb. E24 skrev om økningen allerede i 2016.

**Testen, ment for å** kartlegge folks atferdsmønstre, tar utgangspunkt i fem personlighetsfaktorer. Innad i psykologimiljøet hersker det noe uenighet om akkurat hva disse skal kalles, selv om de går ut på det samme. I testen Gunnerud tok, het de fem faktorene: Emosjonell stabilitet, omgjengelighet, planmessighet, åpenhet for erfaringer og Ekstraversjon.

Personlighetstesting har blitt både hyllet og kritisert. For det finnes gode tester, men også mange dårlige.

– Men de gode personlighetstestene, de som er vitenskapelig utviklet, gir mer treffsikker informasjon enn et







**TESTET:** 38-årige Vidar Gunnerud (t.v.) er daglig leder i et firma som personlighetstestet alle ansatte. Psykolog Anders Gravir Imenes utførte testene.

◀ ordinært jobbintervju, sier psykolog Rolf Marvin Bøe Lindgren, og legger til at det også finnes gode tester som brukes til rekruttering, som ikke gir en «Big 5»-profil.

**Både Vidar Gunnerud og Anders Gravir Imenes** holder til i Forskningsparken ved Universitetet i Oslo. Nå sitter de på takterrassen med hver sin kopp kaffe og snakker om et tema de begge er veldig interessert i.

– De aller fleste store selskaper bruker personlighetstester. Det er det mange grunner til. For eksempel for å sjekke om en person passer til jobben de skal gjøre – ulike oppgaver krever ulike egenskaper. Introverte selgere, for eksempel, vil aldri virkelig elske jobben sin. Det er trist for bedriften, men særlig for personen det gjelder, som er i feil jobb, sier Gravir Imenes, som sammen med to andre driver rekrutteringsselskapet Glød.

**Lenge har det vært** tradisjon for å vurdere skolekarakterer og CV som de viktigste faktorene for en ansettelse, påpeker Gravir Imenes.

– Arbeidsgivere ser seg gjerne blind på skolekarakterer, og tenker at den som har gode karakterer kan gjøre hva som helst. De har ikke noen særlig stor forståelse av at vi er mer enn karakterene våre.

Testen får du tilsendt digitalt. Du svarer på den alene, og går senere gjennom svarene med den som er ansvarlig for å teste deg. Dere ser på om svarene dine er korrekte og hvordan du scorer.

– Og utforsker hvordan personligheten spiller seg ut i ulike situasjoner, sier Gravir Imenes.

**Psykolog Bøe Lingdgren mener** at personlighetstesting bør inn i alle rekrutteringsprosesser, men at det

samtidig er svært viktig at disse utføres av noen som vet hva de driver med. Selv jobber han ikke i rekrutteringsbransjen, men hyres av og til inn av rekrutterere for å gjennomføre personlighetstester.

– Skal du si noe fornuftig om hvordan en person passer til en jobb, basert på en test, trenger du mye kunnskap – all kunnskapen som trengs. Det er undervurdert hvor mye kompetanse du trenger. Selskaper kan godt sertifisere egne testere som administrerer testene og formidler resultatet til kandidatene. Men å avgjøre om profilen passer til jobben, bør gjøres av folk som kan det, sier Bøe Lindgren.

**Det er ikke kun** i arbeidslivet at slike tester er nyttige, mener psykologen. Tvert imot. Han tester også noen av klientene han har som psykolog. Ikke alle, understreker han.

– Du får tydeliggjort hvordan du er i forhold til andre. Det hender jeg får bestillinger fra par som skal gi hverandre en ny sjanse, og som vil bli klar over hvilke forskjeller de har, forteller han.

Når du sitter der med resultatet, er det mulig å gjøre noe med de områdene du scorer lavt, om det er noe du selv ønsker.

– Det er overraskende lett å gjøre endringer i personligheten sin, men det er ikke så mange som ønsker det. De fleste trives med den personligheten de har.

**Gunnerud vet at han** egnet seg ypperlig som forsker. Like godt vet han at det ikke nødvendigvis gjør ham til den perfekte leder.

– Som forsker er ikke relasjonell kompetanse det viktigste du trenger for å lykkes, sier han, og utdypet hva han har lært av testen.

For det at han ikke er verdens beste menneskekjenner, er ikke bare negativt.

**«Det heter jo: «Du skal gjøre mot andre som du vil at andre skal gjøre mot deg», men det er jo egentlig: «Du skal gjøre mot andre som de vil at du skal gjøre mot dem».**

– Er du naturlig veldig god til å forstå andre mennesker, bruker du ofte også mye energi og tid på å ta innover deg hva andre tenker og føler. I en lederrolle, der du må forholde deg til mange og potensielt sterke personligheter, kan det slite deg ut, sier Gunnerud.

**I tillegg til å** ha tatt personlighetstest, deltar han også på et lederutviklingskurs, som går over ett år.

– Det er skikkelig viktig som leder å være god på relasjoner. Det holder ikke å være medium god på det. Det tar lang tid å utvikle seg og tilegne seg noen gode vaner, sier Gunnerud.

Han forteller at han også har blitt bedre til å se og sette ord på hvilke forskjeller det er mellom ham selv og menneskene i livet hans.

– Det hadde jeg ikke før, fordi jeg visste for lite. Når du klarer å få et språk som er mer nyansert enn «kjemi/ikke kemi», er det mye lettere å passe sammen med dem du ikke går sammen med på autopilot, sier han.

**Særlig har han skjont** at han ikke kjenner andre på seg selv. At han er selvgående, og helst vil ha minst mulig «tredd nedover hodet på seg», betyr ikke at andre foretrekker det samme.

– Det heter jo: «Du skal gjøre mot andre som du vil at andre skal gjøre mot deg», men det er jo egentlig: «Du skal gjøre mot andre som de vil at du skal gjøre mot dem».

Mennesker har en tendens til å tro at alle er som oss selv, mener Gravir Imenes.

– Fordi vi tror at alle er som oss selv, tillegger vi også andre mennesker feil intensjoner. Mennesker som føler mye sinne, vil for eksempel forstå andres handlinger og intensjoner som uttrykk

for sinne. En personlighetstest viser oss på hvilke måter vi er like og forskjellig fra andre. Særlig på et emosjonelt plan er dette ofte nytt, fordi vi er alt for dårlig til å snakke om følelsene våre, sier Gravir Imenes.

**Gravir Imenes har lagt** merke til noen tydelige forskjeller mellom kvinner og menn.

– Kvinner har ofte et lite forsprang når det gjelder å forstå egne følelser, og hvordan det påvirker dem, mens mange menn har en tendens til å stenge av, fordi å vise følelser særlig i den eldre generasjonen har blitt forbundet med svakhet, sier han.

Men følelsene vil alltid ligge under og påvirke valgene vi tar, ifølge psykologen.

– Og mest hos dem som ikke har noe forhold til egne følelser, som aksepterer dem som en sannhet i stedet for et resultat av prosesser i oss selv. Magefølelsen er en svært usikker rettesnor, sier han.

**Tydeligst, mener Gravir Imenes,** kommer det frem hos narsissister, som alltid vil føle livet som en konkurranse de er i ferd med å tape.

– Det gir dem spisse albuer og dårlig dømmekraft, uten at de er i stand til å forstå at det er de selv som er problemet, ikke en fiendtlig verden, sier Gravir Imenes.

– Tåler folk å høre sannheten om seg selv?

– Hahaha. De fleste gjør det. Men som rekrutterer skal jeg ikke ta livsløgnen fra mennesker.

**– Men som psykolog ...?**

– Som psykolog skal jeg det, og det er derfor jeg ikke jobber som psykolog. Å forstå seg selv på en effektiv måte kan være vondt.

**«Det er overraskende lett å gjøre endringer i personligheten sin, men det er ikke så mange som ønsker det. De fleste trives med den personligheten de har.»**