

Psykometriske analyser versus horoskopet

Spørg en hvilken som helst chef, både i det private erhvervsliv og indenfor det offentlige, hvad deres vigtigste opgave er, og svaret vil meget ofte være: at rekruttere og fastholde de rigtige medarbejdere. Havde man stillet det samme spørgsmål for blot 10-15 år siden, ville svaret næppe have været så entydigt. Man ville snarere have talt om højere produktivitet, skarpere marketingstrategi, nye salgsmetoder og mere af samme skuffe. Rekruttering og fastholdelse af personale var vigtigt, men hovedsageligt noget man overlod til Human Resources - HR.

Henrik og Tinna Bisbo

HR har bevæget sig opad i hierarkiet, og i mange virksomheder rapporterer HR-chefen direkte til den administrerende direktør. I dag er HR en helt integreret del af en virksomheds strategi og daglige funktioner, hvor HR agerer som sparringspartner med ekspertviden, men hvor den endelige rekruttering af nye medarbejdere ellers varetages af de afdelinger, der har brug for nyt personale.

Da medarbejderne i alle andre afdelinger end HR netop ikke er eksperter, er adgangen til effektive og relativt simple rekrutteringsværktøjer blevet endnu vigtigere. Psykometriske analysemetoder er et sådant relativt simpelt værktøj. Der er mange forskellige psykometriske analysemetoder, men de kan meget groft opdeles i to hovedgrupper, hvor den ene analyserer kandidatens evner, og den anden analyserer kandidatens personlighed.

Astrologer vil af indlysende årsager umiddelbart fokusere på den sidste, og den er også genstand for undersøgelsen i denne artikel.

Brugen af disse analysemetoder har været udbredt siden 1950'erne og er støt stigende. Men de har

faktisk en lang historie bag sig, og det er almindeligt anerkendt, at den moderne psykometri blev grundlagt af Sir Francis Galton i sidste halvdel af 1800-tallet. Metoderne blev yderligere udviklet under første verdenskrig, hvor man havde behov for at frasortere de unge mænd, man mente ikke kunne tåle mosten ved fronten. Set i bakspejlet har de "dumpe" sikkert prist sig lykkelige.

Samtidig med denne udvikling arbejdede Carl Gustav Jung med udviklingen af sine "psykologiske typer".¹ Jung var udover at være psykolog og psykiater også en særdeles kompetent astrolog², et faktum de fleste af nutidens psykologer og psykiatere helst forbigår i tavshed. Han var på forskellige tidspunkter af sit liv dybt involveret i både astrologi, alkymi og en række andre discipliner, man ofte betegner som "mysticisme", men astrologien var med ham hele vejen og har sat sig tydelige aftryk i alt hans arbejde og alle hans teorier. Ikke mindst i hans "psykologiske typer", som det vil fremgå.

Jung erkendte aldrig offentligt, at hans personlighedstyper var stærkt inspireret af de fire elementer, Ild, Jord, Luft og Vand, men læser man hans værker

Jungs type	Beskrivelse	Temperament	Element
Sansebaseret (S)	Den konkrete oplevelse af verden omkring os	Melankoliker	Jord
Tankebaseret (T)	Den objektive bedømmelse af verden omkring os	Sangviniker	Luft
Følelsesbaseret (F)	Den personlige oplevelse af verden omkring os	Flegmatiker	Vand
Intuitiv (I)	Den underbevidste, abstrakte oplevelse af verden omkring os	Koleriker	Ild

og ikke mindst Liber Novus (bedre kendt som den Røde Bog), efterlades man med et meget klart indtryk af, at det netop var de fire elementer, der dannede grundlag for typerne. Sammenhængen er ikke 100% entydig og kræver en længere, teoretisk udredning, men den er dog klar nok til, at man uden større problemer kan sætte lighedstegn mellem typerne og de korresponderende elementer. Endnu tydeligere bliver det, når man inddrager de fire temperamenter, der har været kendt siden antikken; Koleriker (Ild), Melankoliker (Jord), Sangviniker (Luft) og Flegmatiker (Vand). (se illustration nederst side 9).

Intuitiv-typen (og dens korrelation med Ild-elementet) er umiddelbart den vanskeligste at forstå, hvilket Jung selv erkendte, men typen illustreres måske bedst ved at tænke på en person, der handler før han/hun tænker. En person, der aner, snarere end ved, at der gemmer sig muligheder i mange situationer, som den mere eftertænksomme eller følsomme person ville give op overfor på forhånd. Denne forklaring understreger sammenhængen med Ild-elementet.

Ved at tage hver af de fire funktioner - sansning, tænkning, følelse og intuition - og koble dem til ekstroversion eller introversion (et begrebspar, der faktisk blev introduceret af Jung i netop bogen "Psy-kologiske typer"), altså ved at lade dem indtage den ene eller den anden polære modsætning, definere- de Jung otte personlighedstyper³:

- Sansebaseret - ekstrovert
Sansebaseret - introvert
Tankebaseret - ekstrovert
Tankebaseret - introvert
Følelsesbaseret - ekstrovert
Følelsesbaseret - introvert
Intuitiv - ekstrovert
Intuitiv - introvert

Idéen er, at mennesker er domineret af bestemte karaktertræk, men indeholder dem alle sammen i mere eller mindre udtalt grad.

Ét træk er meget dominerende, to er mindre udtalte, men understøtter det dominerende træk, og det fjerde og sidste er det undertrykte eller den ikke-in- viterede gæst, som den kendte astrolog, Richard Idemon, formulerede det. Det er karaktertræk, vi ikke vil være ved, og som er skubbet så langt ned i det underbevidste som muligt. Det lyder jo som noget, enhver astrolog er fortrolig med i sit daglige arbejde med mennesker og horoskoper.

MBTI

De fire grundtyper, Jung fandt frem til, blev senere anvendt som basis for en af de mest udbredte psy- kometriske analysemetoder overhovedet, nemlig Myers-Briggs Type Indikator (MBTI).

MBTI følger Jungs typer, men har dog visse forskelle i måden, hvorpå de formodes udtrykt i det enkelte menneske. Der er også en forskel i, hvordan de fire grundtyper sættes op som modsætningspar, men forbindelsen til Jung er stadig meget klar:

Ekstrovert eller introvert (E eller I)
 Sansebaseret eller intuitiv (S eller N (iNtuitiv))
 Tankebaseret eller følelsesbaseret vurderende (T eller F)
 Vurderende eller opfattende (J eller P, af "Judge- ment" eller "Perception")

Disse fire grundtypenpar kan kombineres på 16 for- skellige måder i et menneske efter følgende skema:

TM

INTJ THE ARCHITECT IMAGINATIVE STRATEGIC PLANNERS	INTP THE LOGICIAN INNOVATIVE CURIOUS LOGICAL	ENTJ THE COMMANDER BOLD IMAGINATIVE STRONG-WILLED	ENTP THE DEBATER SMART CURIOUS INTELLECTUAL
INFJ THE ADVOCATE QUIET MYSTICAL IDEALIST	INFP THE MEDIATOR POETIC KIND ALTRUISTIC	ENFJ THE PROTAGONIST CHARISMATIC INSPIRING NATURAL LEADERS	ENFP THE CAMPAIGNER ENTHUSIASTIC CREATIVE SOCIAL
ISTJ THE LOGISTICIAN PRACTICAL FACT-MINDED RELIABLE	ISFJ THE DEFENDER PROTECTIVE WARM CARING	ESTJ THE EXECUTIVE ORGANIZED PUNCTUAL LEADER	ESFJ THE CONSUL CARING SOCIAL POPULAR
ISTP THE VIRTUOSO BOLD PRACTICAL EXPERIMENTAL	ISFP THE ADVENTURER ARTISTIC CHARMING EXPLORERS	ESTP THE ENTREPRENEUR SMART ENERGETIC PERCEPTIVE	ESFP THE ENTERTAINER SPONTANEOUS ENERGETIC ENTHUSIASTIC

MBTI er dog blot vores afsæt til at kigge nærmere på to andre, vidt udbredte, psykometriske analyseværktøjer nemlig **The Predictive Index (PI)** og **Thomas PPA**. De to systemer er indbyrdes forskellige i opbygning og teoretisk grundlag⁴ og er også væsensforskellige fra MBTI, men for begge vedkommende gælder det, at kandidaten forsøger at beskrive sig selv baseret på en række udsagn eller spørgsmål. Der er altså tale om selvrapportering og dermed en subjektiv vurdering af egne egenskaber og karaktertræk.

Det er meget få analysemetoder, der har turdet eller evnet objektivt at vurdere en kandidats personlighedstræk, og deres succes har ikke været overvældende⁵. For at modvirke kandidaternes meget menneskelige tendens til at sætte sig selv i et så positivt lys som muligt, er spørgsmålene i moderne psykometri konstrueret på en måde, der, så vidt det er psykologisk og matematisk muligt, sikrer, at man ikke "snyder". Mere om dette spørgsmål i artiklens endelige konklusion.

Der hører en kognitiv vurdering, i gamle dage kaldet intelligenstag, til begge systemer, og for i hvert fald PI betragtes denne som en integreret del af analysen, en del som dog ikke er genstand for undersøgelsen i denne artikel.

Det gælder for alle seriøse analysemetoder, at selve analysen ikke bør stå alene, men være en del af helheden, hvor for eksempel specifikke kompetencer krævet til et bestemt job og relevant erfaring også er afgørende. Alle kandidater får normalt tilbudt en "tilbagelæsning" af analysen, hvor den certificerede udfører af den anvendte analysetype forklarer resultatet og sætter det i perspektiv i forhold til, hvilke personlige egenskaber, firmaet lægger vægt på generelt, og hvilke egenskaber der specifikt er ønskværdige i forhold til det aktuelle job. For eksempel vil det oftest ikke være ideelt med en for initiativrig og mønsterbrydende kandidat til et job, hvor det drejer sig om at følge alle regler, mens det omvendt kan være meget nyttigt i et job, hvor man forventes at ændre på det bestående og komme med nye idéer til, hvordan tingene skal gøres.

I praksis er det ikke altid, firmaer evner at benytte disse metoder optimalt, og det forekommer, at kandidater bliver afvist eller ansat, nærmest udelukkende på grundlag af en psykometrisk analyse. Det kan være tidnød, overdreven tillid til analysen eller manglende erfaring og kompetencer hos firmaets ansættelsesansvarlige, der gør sig gældende.

Det skal understreges, at nedenstående gennemgang af PI og Thomas PPA udelukkende er baseret på vores egen praktiske erfaring med disse værktøjer gennem mange års arbejde i et internationalt erhvervmiljø og ikke skal forveksles med et kursus i, hvordan man benytter metoderne i henhold til de to virksomheders retningslinjer. Det kræver, at man gennemgår et certificeringsforløb med instruktører udpeget af henholdsvis PI og Thomas PPA.

Predictive Index (PI) bygger på fire motivationsfaktorer, der er mere eller mindre dominerende hos et menneske. Det skal understreges, at det handler om motivationsfaktorer, som de kommer til udtryk i arbejdssituationer og ikke i privatlivet:

"Dominance" (A) beskrives som trangen til at øve indflydelse på andre mennesker eller begivenheder.

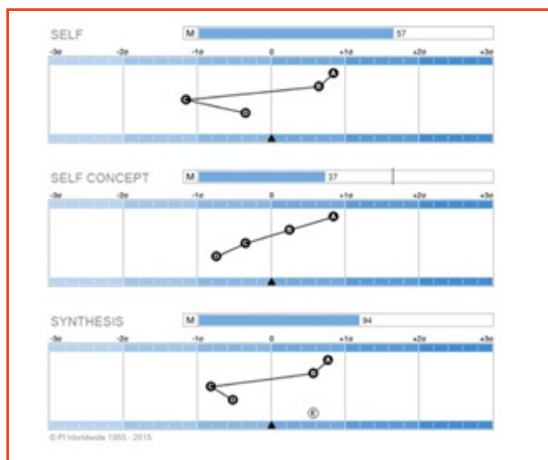
"Extraversion" (B) beskrives som trangen til at interagere med andre mennesker – at være social med andre ord.

"Patience" (C) beskrives som trangen til forudsigelighed og stabilitet.

"Formality" (D) beskrives som trangen til at overholde regler og regulativer og indrette sig efter bestemte strukturer.

Derudover indgår en faktor **E**, der indikerer om man overvejende træffer beslutninger på et objektivt eller subjektivt plan (højt E = objektiv, lavt E = subjektiv). Dette er en nyere tilføjelse og derfor ikke altid angivet i tilgængelige profiler.

Sluttelig er der også en faktor **M**, der simpelthen blot registrerer, hvor mange adjektiver, kandidaten



PI-profil™

har valgt i beskrivelsen af sig selv. Dette skulle i teorien indikere energi- eller staminiveau hos personen.

Alle faktorer kan være høje eller lave eller et sted midt imellem. Der er altså i modsætning til MBTI (og Thomas PPA) ikke nødvendigvis tale om at afgøre, hvilke faktorer eller træk, der er den eller de mest dominerende, men om at fremstille et helhedsbillede af kandidaten, der giver et godt udgangspunkt for at bedømme, hvad der motiverer vedkommende i arbejdssituationer.

Det er meget nærliggende at sætte lighedstegn mellem de fire træk, A, B, C og D og de fire astrologiske elementer som følger:

A = Ild, **B** = Luft, **C** = Jord, **D** = Jord, E-faktoren kompenserer for det manglende vand ovenfor, idét den repræsenterer subjektivitet vs. objektivitet. Meget vandigt! Så, **E** = Vand

Analysen er konstrueret, så den angiver tre "versioner" af et menneskes karaktertræk. "Selvet" (ikke at forveksle med Jungs og andre psykologers definition), der fortæller om personens egen vurdering af sig selv, "Selvopfattelsen", der beskriver hvordan personen mener, man bør opføre sig i konkrete sammenhænge – specifikt i det søgte job - og endelig en syntese af de to. En PI-profil kan for eksempel se ud som denne: se øverst til højre denne side.

Man ser på en række faktorer i profilen, naturligvis hvor højt eller lavt man scorer på de fire hovedfaktorer, men også for eksempel på spændet mellem

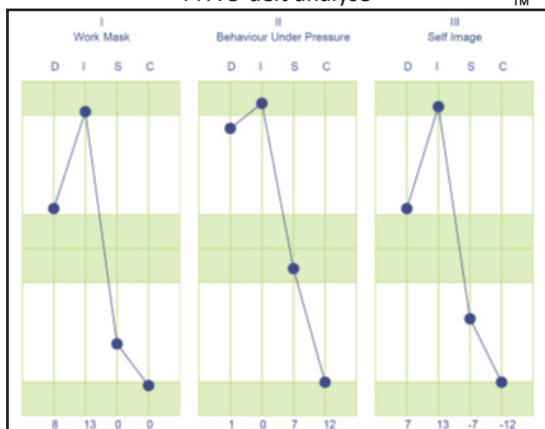
Dominance	Influence	Steadiness	Compliance
- Driving - Inquisitive - Forceful - Direct - Assertive - Competitive - Self-starter	- Influential - Persuasive - Verbal - Communicative - Networker - Friendly - Positive	- Dependable - Deliberate - Amiable - Persistent - Good listener - Kind - Thoughtful	- Compliant - Careful - Systematic - Precise - Accurate - Perfectionist - Logical

DISC-teori™

højest og lavest og hvor stor forskel der er på "SELF" og "SELF CONCEPT". Teorien er, at jo større spænd, man ser på høje og lave scorere, desto mere udtalt optræder disse egenskaber, og desto mere energisk formodes dette menneske at være. Jo større forskel der er på de to koncepter, desto mere energi skal et menneske bruge på at fremstå som det menneske, det burde være (efter egen vurdering), hvilket ikke nødvendigvis er ønskværdigt, men dog sagtens kan fungere afhængig af andre faktorer og af jobbets karakter.

En trænet analytiker kan umiddelbart aflæse disse grafer, men der følger også en letforståelig tekstanalyse med, som bliver sendt til kandidaten sammen med graferne. Og, som tidligere nævnt, bliver kandidaten oftest tilbudt en "tilbagelæsning", hvor analytikeren beskriver og forklarer grafer og tekst på en ideelt set konstruktiv måde. Tekstanalysen er opdelt i overskrifter som "Mest udtalte karaktertræk", "Ledelsesstil", "Salgsstil", "Hvordan man mest effektivt leder denne person" og til sidst et sammendrag. **Thomas PPA** bygger på den såkaldte DISC-teori, som er illustreret på side 12, øverst til højre.

PPA 3-delt analyse™



Igen kan man nærmest uden videre sætte lighedstegn mellem trækkene og de fire astrologiske elementer: **D** = Ild, **I** = Luft, **S** = Jord, **C** = Jord.

Hov, vil nogen indvende, hvor er vand henne? PPA har ikke, som PI, en faktor, der tager højde for kandidatens objektivitet/subjektivitet, når det drejer sig om at træffe beslutninger.

Vand optræder derfor ikke direkte, men nok som en underliggende strømning, der farver de øvrige faktorer. Det manglende vand skyldes muligvis et manglende fokus på netop vands egenskaber (følelser, inspiration, intuition mm) i erhvervslivet – i hvert fald indtil for forholdsvis nylig.

Man skal holde sig for øje, at psykometriske analyseværktøjer ikke er en ny opfindelse med for eksempel MBTI udviklet i 1940'erne, PI i 1952 og Thomas PPA sidst i 1950'erne (med tråde tilbage til 1920'erne, hvor DISC-teorien først blev udviklet).

Vi ser altså stort set samme overordnede billede og de samme grundlæggende parametre i Thomas PPA som i Predictive Index. Det er næppe tilfældigt og kan, uden at fornærme nogen, tilskrives det fælles ophav i MBTI og dermed Jungs personlighedstyper.

Thomas PPA adskiller sig en hel del fra PI i måden at analysere på, og en profil kan se ud som denne (vittige hoveder har påpeget, at PI og Thomas PPA er næsten ens, blot er den ene drejet 90° i forhold til den anden! (se nederst til højre på side 12)

Også hos PPA opdeler man analysen i tre dele. "Work Mask", som indikerer hvordan personen selv mener, man bør agere succesfuldt i sit nuværende job, "Behaviour Under Pressure", som indikerer det "rene selv" og som angiveligt skulle vise, hvordan man reagerer under hårdt pres, og endelig "Self Image", som er en kombination af de to første, og som formodes at vise kandidatens foretrukne måde at agere på i arbejdsituationer på dette specifikke tidspunkt af kandidatens liv/karriere.

Også for denne metode gælder, at der medfølger en tekstanalyse opdelt i overskrifter som for eksempel "Selvmotivering", "Hvad er vigtigt i jobbet", "Opførsel under pres", "Generelle kommentarer", etc.

Det skal understreges, at ovenstående kun giver et overfladisk billede af formålet og metoden i de to udvalgte systemer. Der er for begges vedkommende yderligere en stor mængde teknikker og nuancerede





af vores astrologiklienter har været så venlige at stille deres profiler til rådighed for en sådan sammenligning. □

Noter:

1. "Psychologische Typen" blev udgivet på tysk i Zürich i 1921
2. Se for eksempel Liz Greene, "Jung's Studies in Astrology" og "The Astrological World of Jung's Liber Novus" begge udgivet af Routledge i 2018.
3. Reelt er der tale om 16 personlighedstyper, idét Jung for hver af de otte typer angav en bevidst og en ubevidst manifestation, noget MBTI ikke tager hensyn til.
4. En vigtig forskel er Pls anvendelse af såkaldte free choice valgmuligheder, hvor man vælger udsagn, man mener bedst passer på én fra to lister med hver 86 valgmuligheder. Thomas PPA benytter "forced choice", hvor kandidaten 24 gange skal vælge to ud af fire tillægsord, der beskriver henholdsvis hvad der mest og mindst minder om personen.
5. Man kan velsagtens kalde et horoskop en sådan objektiv analysemetode, men her flytter man det subjektive over på fortolkeren af horoskopet, altså astrologen. Dette forhold vil blive diskuteret nærmere i anden del af artiklen.

vurderinger til rådighed for den trænede udøver, men det vil føre for vidt at komme nærmere ind på i denne artikel.

Det fremgår dog klart, at der er tale om personlighedsanalyser, der, med afsæt i Myers-Briggs (MBTI) og dermed Jungs personlighedstyper, trækker på ældgammel viden og tradition, som enhver astrolog vil kunne nikke genkendende til, og som det ligger lige for at "teste" op imod personlige horoskoper. Anden del af denne artikel vil behandle dette spændende emne nærmere med detaljerede analyser og sammenligninger af henholdsvis PI og Thomas PPA-analyser og de respektive horoskoper. En række

Astro-investering

Februar 2020

	1 Lø	2 Sø	3 MA	4 TI	5 ON	6 TO	7 FR	8 Lø	9 Sø	10 MA	11 TI	12 ON	13 TO	14 FR	15 Lø	16 Sø	17 MA	18 TI	19 ON	20 TO	21 FR	22 Lø	23 Sø	24 MA	25 TI	26 ON	27 TO	28 FR	29 Lø
☉ ☽	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
♃ ☉	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
♄ ♀	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Kalenderen viser tre forskellige astrologiske faktorer, der har indflydelse på finansmarkederne. Er en faktor markeret med blå, virker den opadgående, er den markeret grå, virker den nedadgående. De bedste perioder at investere er, når alle tre faktorer er blå. Markederne er påvirket af mange andre faktorer, som man bør medtage i sin investeringsstrategi. Kalenderen er resultat af et pilotprojekt på data fra 1950-2015. Projektet er omtalt i et tidligere nummer af Stjernerne (juni 2016).