

»Vi vill se till helheten hellre än bara en dimension.«



Hantera förändringar

»Vi har en högre validitet än många andra instrument på marknaden. Tittar vi enbart på DISC Index mäter den alla fyra påståenden i stället för att bara mäta det som stämmer bäst eller sämst in. Vi vill se till helheten hellre än bara en dimension. Vi hjälper individerna eller företaget att förstå vad, varför och hur avseende individens prestation. Vår inställning till hur vi löser problem när känslor är involverade och hur vi förhåller oss till våra medarbetare och kollegor har stor betydelse för hur väl vi kan hantera förändringar.«

MADELEINE VON GYLLENPALM
CEO för Situational Services Nordic

07. FÖR ETT BÄTTRE RESULTAT: GLÖM REFERENSERNA

Personlighetstester är mer effektiva som urvalsmetod än referenser, antal år i yrket och antal utbildningsår visar forskning.

»Det är egentligen inte så konstigt när man tänker efter – vad är vinnande på sikt, ens personlighet eller hur många års utbildning man tar med sig in i jobbet?«, frågar sig Jakob Andréén, vice vd på Cut-e.

Ofta anger kandidaten själv en referens, och man brukar förstås inte uppge en referens som skulle tala illa om en.

»Referenten är inte heller särskilt angelägen om att göra sin före detta kollega en björn-tjänst, utan brukar ofta framhålla kandidatens styrkor och bättre sidor. Dessutom brukar man inte ange sin nuvarande chef som referens – vilket skulle vara den mest aktuella – eftersom man inte vill flagga för att man söker nytt jobb.«

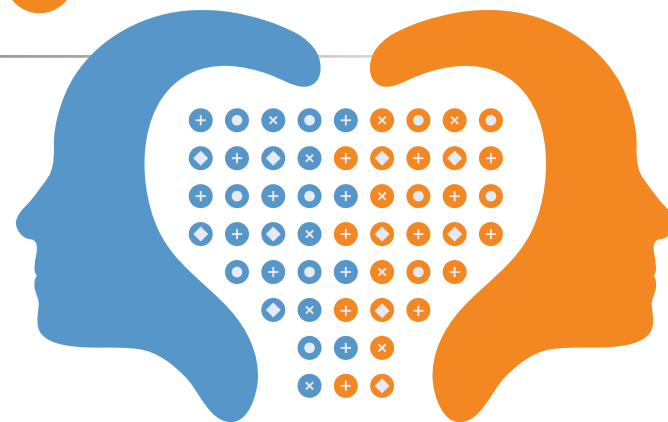
»Diskriminering vid rekrytering kan bero på att vissa sökande ges orättvisa fördelar och andra bedöms orättvist negativt. Psykologiska tester kan på ett effektivt sätt undanröja sådana orättvisor.«

09. FÖRDOMAR: Vad skiljer män och kvinnor åt?

Ledarskapet mellan män och kvinnor skiljer sig åt, och det är en könsfråga. Så ser ofta fördomsprofilen ut när olika personlighetsdrag ska jämföras mellan könen. Men enligt JobMatch Sweden, ett av två testföretag som blivit certifierade i Sverige, är det inte så enkelt.

Företaget testade 6 789 chefer i Sverige och undersökte egenskaper som humörjämvikt, psykisk motståndskraft, viljestyrka, uthållighet, initiativkraft, instämmande framtoning, öppenhet och riskvillighet. Det visade sig att det inte fanns några skillnader mellan mäns och kvinnors ledarskap i sju av åtta kategorier.

»Forskningsresultaten visar att kön inte påverkar individers lämplighet eller egenskaper som chef. Att manliga chefer exempelvis skulle ta fler initiativ medan kvinnliga är mer inklämmande är enbart socialt konstruerade föreställningar«, säger Trevor Archer, forskare och doktor i psykologi vid Göteborgs universitet.



08. RÄTTVISA: Psykologiska tester kan minska risken för diskriminering

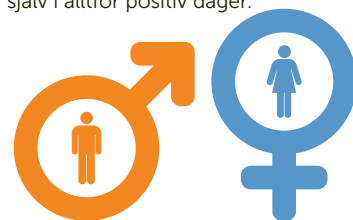
Tester kan minska risken för diskriminering när kandidaterna ges möjlighet att visa mer av sina förmågor. I en forskningsstudie undersöktes i vilken utsträckning tester i kombination med klassiska urvalsmetoder (som cv:n, personliga brev och intervjuer) bidragit till en mer rättssäker rekryteringsprocess bland sökanden med olika etniska tillhörigheter.

»Diskriminering vid rekrytering kan bero på att vissa sökande ges orättvisa fördelar och andra bedöms orättvist negativt. Psykologiska test kan på ett effektivt sätt undanröja sådana orättvisor, förutsatt att de inte är känsliga för skönmålning eller om de inte tar hänsyn till olika former av funktionsnedsättning«, säger Anna Sandberg Bremberg på Psykologisk Metod, ett forsknings- och konsultföretag med personlighetstestet UPP Personality som grund.

10. SANT ELLER FALSKT: ÄR KVINNOR ÄRLIGARE?

Lennart Sjöberg, professor emeritus i ekonomisk psykologi vid Handelshögskolan i Stockholm och grundare av företaget Psykologisk Metod, menar att kvinnor och invandrare tenderar att svara mer ärligt i personlighetstester.

Det var en av anledningarna till att han 2010 utvecklade UPP-testet, med en inbyggd metodik som korrigerar för tendensen att beskriva sig själv i alltför positiv dager.



11. SNÅLA INTE: Enkla personlighetstester är lätta att överlista

Har du någon gång fejkat feber för att slippa undan? Säkert. Frågan är bara om du vågar erkänna det i ett test.

»I skarpa situationer, när man söker ett jobb man vill ha, blir testet ett hinder som man vill överlista. I sådana lägen vill man inte erkänna att man tyckt speciellt illa om någon eller spelat sjuk för att slippa någonting«, säger Naemi Littorin.

I vissa personlighetstester tar man bara ställning till ett antal adjektiv, vad man tycker stämmer mest och minst in på en själv.

»Söker man ett jobb som exempelvis säljare är det lätt att förstå att man bör vara utåtriktad eller tycker om kontakt med andra människor. Denna typ av personlighetstest bygger på »forced choice-alternativ«, där man tvingar kandidaten att ta ställning till alternativ som kanske inte alls stämmer in på personen ifråga. Man kan ju vara både snäll och dum.«

»I skarpa situationer, när man söker ett jobb man vill ha, blir testet ett hinder som man vill överlista.«

12. FRAMGÅNGSEXEMPEL: GRÖNA LUND

Parken håller på att stänga och i entrébutiken frågar en gäst efter en mjukiselefant hon sett i en butik inne i parken. Tyvärr är de slut i din butik som är gästens sista chans att handla på vägen ut. Vad gör du?

Så lyder en av frågorna i Gröna Lunds service-test, där situationsbedömning står i fokus.

»De 25 scenarierna representerar riktiga jobbsituationer kopplade till vår värld och kandidaterna får ta ställning till hur de skulle agera i dessa situationer«, berättar Caroline Lidholm, rekryteringschef på Parks and Resorts, som driver Gröna Lund.

Testet är helt skräddarsytt utifrån Gröna Lunds verksamhet, och är en del av introduktionen till att jobba i parken.

»Vi ska hitta och rekrytera våra nya stjärnor – men de ska också välja oss som arbetsgivare. Av den anledningen vill vi ha en process som gör att kandidaterna snabbt får en inblick i hur det är att jobba hos oss. Genom att använda detta test får kandidaterna en inblick i vår verksamhet och vår kultur samtidigt som vi får en objektiv rekryteringsprocess.«



13. AVSLÖJANDE: EN VARNINGSKLOCKA FÖR POLISEN

Personlighetstester kan ibland ge de mest överraskande och ibland bekymmersamma svar. När man testade svenska polischefer i JobMatch Talent, en studie som analyserar ledaregenskaper, så visade det sig att polischeferna rankas lägre än både chefer inom näringslivet och offentlig sektor när det kommer till social kompetens.

»Att de här bristerna finns hos Sveriges polischefer är allvarligt«, säger Ann-Christine Andersson Arntén, utredare vid NOA och en av studiens författare.

»På chefsnivå ökar intresset för kandidaternas »mörka« sidor och svagheter.«



Lönsam rekrytering

»Vi har samlat allt det som modern forskning anser vara viktigt för framgång i ett testbatteri. Med Psykometrika får man en bättre helhetsbild, vi mäter inte bara kandidatens personlighet eller begäring. Vi är en av få som kan – och gör – regelbundna kartläggningar, för att hjälpa kunden förstå vad som kännetecknar de bästa medarbetarna. Vi gör alltmer personal-ekonomiska kalkyler för att hjälpa företag räkna på hur mycket lönsamare det är att till exempel minska sjukfrånvaron och öka debiteringsgraden genom att välja de bästa. På chefsnivå ökar intresset för kandidaternas »mörka« sidor och svagheter, inklusive deras fördomsfullhet. Speciellt på chefsnivå kan de negativa konsekvenserna vara stora.«

NAEMI LITTORIN
vd på Psykometrika