

## **Tittel: Personlighetstester må brukes med fornuft**

Av Ole I. Iversen, Handelshøyskolen BI og Assessit AS

### **Ingress**

**Vurdering av personlig egnethet har blitt en sentral del av en ansettelsesprosess. Dette skyldes blant annet en økt bevissthet om hvor viktig personlighet er i arbeidslivet. Dersom pålitelige metoder benyttes av kvalifisert personell kan dette øke treffsikkerheten ved ansettelser.**

Bruken av personlighetstester i forbindelse med ansettelser er økende. Tidligere ble slike tester mest benyttet for lederstillinger, i dag må nær sagt alle som søker på en stilling være forberedt på å fylle inn en test. Det er flere forhold som ligger bak økningen i bruken av tester. For det første er det en økende bevissthet rundt viktigheten av personlighet i arbeidslivet. Det har vært gjennomført en omfattende forskning på personlighet de siste 10-20 årene, og vi vet i dag at personlighet påvirker hvilke arbeidsoppgaver vi trives med og effektivitet i ulike jobbroller, samt at den påvirker hvordan vi samhandler med andre mennesker. Personlighet påvirker også hva som motiverer oss, og hvordan vi motiverer andre mennesker. For det andre har det vært en rivende teknologisk utvikling som gjør at testing av personlighet i forbindelse med ansettelser kan gjennomføres mye mer effektivt enn tidligere, samtidig som at selve måleinstrumentene holder høyere kvalitet.

Det er også en sterk genetisk komponent i personligheten. Enkelte studier viser at kanskje så mye som 50 % av de evnene som skal til for å bli en god leder er medfødt. Dette betyr sannsynligvis at noen mennesker har et bedre utgangspunkt for å bli gode ledere enn andre. Samlet sett har dette altså ført til en økt fokus på vurdering av personlighet i forbindelse med ansettelser.

Enkelte synes fremdeles å leve i den villfarelse at dersom man bruker en test som et samtaleverktøy er det ikke så farlig om testen tilfredsstillende visse tekniske minstekrav. Dette stemmer ikke. Dersom utgangspunktet for en samtale er galt kan man ende opp hvor som helst. Dokumenterte tester fungerer også vesentlig bedre som samtaleverktøy. Man må stille de samme strenge krav til alle instrumenter som samler inn informasjon om mennesker i en rekrutteringsprosess. En personlighetstest må kunne dokumentere at den er egnet til å predikere jobbsuksess (prediktiv validitet). Dette må gjøres gjennom vitenskapelige undersøkelser. Videre må det gjennomføres undersøkelser som viser hvor nøyaktig og stabil testen er. På dette området må grunnleggende vitenskapelige krav til reliabilitet tilfredsstilles.

Et annet viktig poeng i denne sammenheng er at det ikke er noen sammenheng mellom kvalitet og pris i dette markedet. En dårlig og udokumentert test kan godt være dyrere i anskaffelse og bruk enn en godt dokumentert test.

Det kan være krevende å vurdere om dokumentasjonen til en personlighetstest er tilfredsstillende, man kan ikke forvente at virksomhetene selv har den kompetansen som skal til for å vurdere dette. Derfor er det tryggeste å velge en test som er sertifisert av Det Norske Veritas for bruk i arbeidslivet.

Fornuftig bruk av tester forutsetter selvfølgelig også kvalifiserte og kompetente testbrukere.

Det er ikke slik at bruk av en personlighetstest automatisk fører til bedre treffsikkerhet i en rekrutteringsprosess. Før man tar i bruk psykologiske tester bør man forsikre seg om at de øvrige delene som inngår i rekrutteringsprosessen gjennomføres på en god måte. Det er ingen hjelp i en personlighetstest hvis man slurver med jobbanalysen, eller dersom man gjennomfører dårlige ustrukturerte intervjuer. Dersom man skal ha nytte av en test forutsetter dette at man på forhånd vet hva man er på jakt etter. Det må altså gjennomføres en god jobbanalyse der kravene til personlige egenskaper kommer tydelig frem. Disse kravene bør i størst mulig grad være basert på faktisk kunnskap om hvilke egenskaper man trenger for å lykkes i den aktuelle stilling.

Et spørsmål som diskuteres i testlitteraturen er om man bør benytte tester som måler forholdsvis brede personlighetstrekk, eller om man skal benytte tester som måler smalere trekk. Fra femfaktorforskningen vet vi at den forholdsvis brede faktoren planmessig/samvittighetsfull (conscientiousness) ser ut til henge sammen med det å gjøre en god jobb for de fleste stillinger. Samtidig viser det seg at dersom man ser på de dimensjonene som inngår i denne brede faktorer, så er det den smalere dimensjonen ”ambisiøs” (achieving) som ser ut til å være nærmest knyttet til det å gjøre en god jobb. Konklusjonen er altså at det gir en tilleggsverdi å måle smalere trekk.

Et personlighetstrekk defineres gjerne som en tendens til å handle på samme måte på tvers av situasjoner. Dersom man er systematisk og strukturert preger gjerne det både arbeidsliv og privatliv. Man har orden på skrivebordet på jobben, avtaleboken er tydelig ført og tidsfrister overholdes. Hjemme har man gjerne orden i klesskapet, på loftet og i garasjen. Det er imidlertid viktig å være klar over at en personlighetstest måler typisk atferd, nemlig hvordan en person typisk vil opptre hvis situasjonen tillater det. Mange situasjoner er imidlertid så styrende at man må handle på tvers av sine personlige preferanser. På T-banen i Oslo oppfører alle seg som om de er innadventt. Man sitter stille og prater ikke med folk man ikke kjenner, selv om man egentlig er utadventt som person. Det er derfor viktig å ha god kjennskap til den jobben kandidatene skal vurderes opp mot slik at man har et klart bilde av hvor stor frihetsgrad som ligger i den enkelte jobb. Hvis frihetsgraden er stor blir personlighet viktigere enn hvis frihetsgraden er liten.

En annen problemstilling som dukker opp er om man bør benytte ipsative eller normative tester i rekrutteringssammenheng. Ipsative tester er tester der man må velge mellom 3-4 påstander og angi hva som er mest typisk og minst typisk for deg som person, mens på normative tester besvares gjerne en påstand på en skala fra 1-5. Forskere som har sett nærmere på denne problemstillingen konkluderer med at normative tester bør benyttes. Nå er det imidlertid få rene ipsative tester på det Norske markedet i dag.

Når det gjelder responsfordreining, eller faking, så vet vi at dersom man ber en gruppe mennesker om å jukse når de svarer på en test, så klarer de fleste å fordreie responsen sin. Hvorvidt faking er et reelt problem i en ansettelsesprosess er mer uklart. Mye tyder faktisk på at faking i realiteten ikke er av betydning. Dette blant annet fordi man aldri skal legge vekt på et testresultat alene. I en rekrutteringsprosess benyttes flere utvalgsmetoder (måleinstrumenter). Hvis informasjon fra både test, intervju og referanser peker i samme retning er vi tryggere på at målingen er riktig og at kandidaten.

Som tidligere nevnt forutsetter fornuftig testbruk at brukeren er kvalifisert. Alle seriøse testleverandører krever at brukerne går på et autorisasjonskurs før man får tilgang til å benytte deres tester. Et slikt kurs er gjerne av 3-5 dagers varighet avhengig av bakgrunn. Dette er

imidlertid ikke tilstrekkelig for å bli en kompetent testbruker. Man må i tillegg ha en solid praktisk erfaring, og ikke minst holde seg faglig à jour innen området. DNV og Norsk Psykologforening har utarbeidet et rammeverk som angir hva slags kompetanse en kompetent testbruker bør ha. Det går an å fremstille seg til eksamen hos DNV for å dokumentere sin kompetanse. Ca. 100 personer innehar i dag et kompetansesertifikat fra DNV som kompetente testbrukere. Handelshøyskolen BI tilbyr i samarbeid med DNV også kurs som leder frem til kompetanse som sertifisert testbruker.

Det er en dokumentert sammenheng mellom bruken av gode utvalgsmetoder og økonomisk gevinst for en virksomhet. Dersom man kombinerer flere gode utvalgsmetoder øker treffsikkerheten ytterligere. Det er imidlertid viktig å være klar over at man aldri kan garantere seg mot feilansettelser. Metodene er rett og slett ikke gode nok til det. Men dersom vi benytter gode metoder ved alle ansettelser vil vi over tid øke antallet gode ansettelser og redusere antallet dårlige ansettelser og på den måten øke gjennomsnittskvaliteten på de medarbeiderne man ansetter, og det er her den store økonomiske gevinsten ligger.

*Denne artikkelen er tidligere publisert som en gjestekommentar i Personal og Ledelse, nr. 3-2012.*

