
Så väljer du rätt personlighetstest i rekryteringen

Att välja rätt testverktyg för rekrytering är som en djungel – vad ska det baseras på, vilket av testerna fungerar bäst för ändamålet – och är det ens värt pengarna? God prediktiv validitet och relevans till arbetssituationen är avgörande, enligt Senior Professor Trevor Archer.

Efter att [DNV-GL](#) började certifiera personlighetstester i Sverige 2015, finns numera möjlighet att säkerställa att testverktyget står på en vetenskaplig grund och fungerar för det du vill använda det till. Så ett bra första steg är att titta på vilka tester som är certifierade av DNV-GL.

Men räcker det att ett test är certifierat? Det hade onekligen varit bra om det vore så enkelt, men en certifiering från DNV-GL säkerställer egentligen bara att testet har en bra vetenskaplig dokumentation och att själva testet rent psykometriskt lever upp till de europeiska riktlinjerna (EFPA).

Certifiering ingen garanti

Många av de tester som används i Sverige för rekrytering är baserade på personlighetsmodellerna Big Five/femfaktor och DISC, men har modellerna relevans i en rekryteringssituation och kan de leverera som förväntat?

Gemensamt för dessa modeller är att de är enkla: Big Five har fem huvudgrupper av egenskaper och DISC har fyra. Men tittar man på vetenskapliga studier över hur väl de faktiskt kan användas för att förutsäga hur en potentiell medarbetare kommer att fungera i en arbetssituation, så visar ingen av dem något utmärkande resultat. Detta trots att Big Five troligen är en av de personlighetsteorier som det forskats mest på.

Saknar relevans i rekryteringssammanhang

En stor [metastudie av Barrick MR, Mount MK. \(1991\)](#), sammanställde olika undersökningar av Big Five och omfattade fler än 19 000 personer. Metastudien visade på en mycket låg validitet hos Big Five, det vill säga att det inte fanns något belegg för att modellen har relevans i rekryteringssituationer.

Trevor Archer, som är Senior Professor vid Göteborgs Universitet, förvånas att så många använder tester som är baserade på Big Five-teorin i rekryteringssammanhang:

”Teorin har tillkommit genom att analysera hur ofta olika ord används i beskrivningen av mänskligt beteende (lexikal hypotes) i syfte att hitta underliggande faktorer till personligheter. Dock saknas stöd för att det har någon relevans för hur en medarbetare fungerar och presterar på en arbetsplats. Många vetenskapliga studier visar tvärtom att det i själva verket är problematiskt att tillämpa Big Five-teorin i relation till rekrytering och ledarskap. Både DISC och Big Five, eller femfaktormodellen, är enkla modeller och frestande att använda. De presenterar också en viss struktur för att beskriva personligheter. Problemet uppstår när modellen ska tillämpas i rekryteringssammanhang, där god prediktiv validitet och relevans till arbetssituationen är det enda avgörande”, förklarar Trevor Archer.

Jobmatch.

Med dagens krav på snabba beslutsprocesser är det frestande att falla för en enkel lösning. Men när vi pratar människor – hur de skall fungera på arbetet, hur man motiverar medarbetare och hur de ska prestera och trivas på arbetsplatsen – då är verkligheten inte lika enkel. Människan är komplex och vi forskar fortfarande på hens beteende och reaktioner för att veta hur vi ska rekrytera eller hur vi ska leda människor.

Måste förutse arbetsprestation

Så är det då värt att använda tester i rekrytering? Klaus Olsen är testutvecklare och VD för JobMatch Sweden. Han har utvecklat flera testverktyg inom rekrytering och medarbetarutveckling, samt medverkat i flera vetenskapliga artiklar som är relaterade till personlighet och arbetsprestation. Hans entydiga svar på frågan är: Ja, om du väljer rätt test!

”Om ett testverktyg kan visa god prediktiv validitet – att testet faktiskt kan förutse en kandidats arbetsprestation, samarbetsförmåga och andra viktiga arbetsrelaterade egenskaper – så kan det vara till stor hjälp för att verifiera personens lämplighet för en specifik yrkesroll.”

Ett modernt alternativ till Big Five

JobMatches eget testverktyg är vetenskapligt väldokumenterat och dess förmåga att prediktera faktisk arbetsprestation är cirka 4 gånger högre än Big Five/femfaktor-modellen. Verktöget används bland annat i JobMatch Talent, ett DNV-GL certifierat arbetspsykologiskt personlighetstest.