

# IQ-test eller personlighetstest – vad fungerar bäst i rekryteringen?

**Begåvnings tester börjar alltmer ersätta personlighetstester i rekryteringsprocessen. Men vilken typ av test är egentligen bäst på att förutsäga arbetsprestation? Det enkla svaret är att utgå ifrån vad som faktiskt är relevant för den tänkta tjänsten.**

Personlighetstester är idag ett vanligt inslag i rekryteringsprocessen. Samtidigt har en ny trend fått fäste: begåvnings tester används i allt större utsträckning för rekrytering, i vissa fall istället för personlighetstester. Vi ser även att begåvnings tester används för pre-screening av kandidater inom många olika branscher.

Men kommer den ökande användningen av begåvnings test att resultera i högre kvalitet på rekryteringarna? Hur bra är begåvnings tester i rekrytering jämfört med personlighetstester? Och går det att okritiskt använda begåvnings tester till alla typer av jobb?

## Både begåvning och personlighet påverkar

Forskning visar att både begåvning och personlighet påverkar en människas arbetsprestation. En stor meta-studie från 1998 (Schmidt, F. & Hunter, J.) som sammanfattar ett stort antal tidigare studier på begåvnings testers prognosförmåga av arbetsprestation, visar att begåvnings tester har en bra prognosförmåga och i vissa fall även bättre än traditionella personlighetstester.

Så det är lätt att dra slutsatsen att begåvnings tester är mer valida än personlighetstester. Men så enkelt är det inte. Studierna i fråga är nämligen baserade på befintliga medarbetare som har genomfört någon form av begåvnings test. De medarbetare med högst begåvning är också de som vanligtvis presterar bäst – vilket kan betraktas som ganska självklart. Vad man inte får glömma här, är alltså att dessa personer redan har genomgått en urvalsprocess där deras personlighet blev ”bedömd och godkänd” för anställning.

Känner man inte till denna bakgrund, kan man lätt tro att man är på den säkra sidan när man lutar sig mot begåvnings tester i preselektering och urval av kandidater. Risken är dock stor att lämpliga kandidater gallras bort i ett tidigt skede om de inte får ett tillräckligt bra resultat på begåvnings testet.

## En kombination ger bäst validitet

Trevor Archer är Senior Professor vid Göteborgs universitet och förvånas över att så många använder begåvnings test till tjänster där personliga egenskaper är mer avgörande än problemlösningsförmåga.

Senior Professor Trevor Archer ”Våra hjärnor försöker alltid hitta enkla och snabba lösningar på utmaningar vi ställs inför. Därför kan det såklart vara lockande att använda enbart begåvnings tester i urvalsprocessen. Det är samma sak med enklare förklaringsmodeller, såsom DISC och Femfaktor-modellen, som är populära i rekryteringssammanhang – modeller som ger oss intrycket att vi har en enkel lösning på ett komplext problem. Dock visar forskningen att de i själva verket inte är speciellt bra på att predicera arbetsprestation.”

”Fakta och nyansering är extra viktigt när man ska välja testverktyg. I rekrytering till tjänster med höga krav på avancerad problemlösningsförmåga kan begåvnings tester vara mycket relevanta. Ska du däremot anställa säljare eller personal där exempelvis strukturella, kommunikativa och empatiska förmågor är viktiga, är ett seriöst personlighetstest mer relevant. I många fall kan en kombination av att testa begåvning och

personlighet ge bäst validitet. Personlighetstest som JobMatch Talent, som är utvecklat specifikt för rekrytering, har i de studier jag har medverkat i visat sig ha en mycket högre prediktiv validitet än mer traditionella personlighetstester.”

### Relevans för tjänsten bör avgöra

All rekryteringstestning bör genomföras utifrån vad som är relevant för den tänkta tjänsten. Det finns inga universella modeller som kan användas per automatik.

En person med ett IQ på 140 kan sägas vara intelligent, men bara ur den aspekt som mäts i vanliga begåvnings tester. Ska denna person exempelvis bli chef så krävs det även EQ i form av social intelligens och självkänedom. Dessa faktorer mäts bäst genom intervjuer, referenstagning och seriösa personlighetstester.

Man bör också tänka lite på hur kandidaten upplever det. Hur känns det när man t ex. söker ett jobb som personlig assistent och skall besvara ett test med figurer och hur trekanter relaterar sig till fyrkanter?

[Här kan du själv prova JobMatch Talent-testet och se konkret vad det kan tillföra »](#)