

**T**ester och formulär används vid utveckling av individer, grupper och organisationer. I rekryteringssammanhang används tester och formulär framför allt vid tillsättning av chefs- och specialisttjänster. Användningen förutsätter att berörda parter gör en djupare analys av om ett test är lämpligt i den aktuella situationen och hur resultatet ska hanteras med hänsyn till den enskilda individens personliga integritet. Testutbudet är stort och det är av största vikt att man nogsamt tar reda på hur tillförlitligt testet är, dvs hur väl det mäter vad det avser att mäta (validitet) och hur pålitligt resultatet är (reliabilitet).

Test och formulär kan grupperas på olika sätt. En översiktlig indelning handlar om:

### ***Begåvnings och problemlösningstest***

Dessa test beskriver olika förmågor, t ex generell problemlösning förmåga eller särskilda färdigheter som t

ex numerisk, språklig eller spatial förmåga. Testen utförs oftast på viss tid, vilket innebär en viss tidspress. Tolkningen handlar om antalet rätt men hur testpersonen hanterar stressmomentet ger också värdefull information.

### ***Personlighetsformulär och självskattningar***

Här finns inga rätt eller fel utan det handlar om personens syn på sig själv. Det man mäter är förhållningssätt t ex öppenhet, motivation, dominans, hur man hanterar stress etc. Dessa formulär ställer mycket höga krav på dem som tolkar resultatet och måste alltid kompletteras med en klarläggande intervju.

### ***Assessment center***

Detta är en metod som kombinerar test, självskattning, intervju, gruppövningar och simulering av arbetsliknande situationer. Flera bedömare (assessorer) finns med. Det är en resurskrävande metod men den har visat sig ha hög validitet för

att förutsäga personens prestation. Oavsett urvalsinstrument är förutsättningen att man har en krav- och kompetensprofil att utgå ifrån då man sätter samman sitt batteri av tester och eventuella arbetsprov.

## **Testpolicy**

Sakkunniga inom området rekommenderar att man formulerar en testpolicy. Den kan med fördel ingå i företagets/organisationens rekryteringspolicy eftersom den ska baseras på organisationens människosyn och ge vägledning om hur man arbetar med de olika momenten i rekryteringsprocessen. Den ska också ge vägledning om hur man kan försäkra sig om ett etiskt godtagbart förhållningssätt när man använder tester i rekryteringssammanhang. Policyn bör uppdateras regelbundet. I testpolicyn anges också vilken kvalitetsnivå man kräver av de test som får användas vid rekrytering, urval och annan personbedömning. STPs<sup>6</sup> granskning av test kan underlätta valet av instrument. Ansvaret för policyn bör ligga hos en

kvalificerad testanvändare, som har befogenhet att säkerställa införandet och efterlevandet av testpolicyn. Policyn bör också ange vilka krav på utbildning man ställer för den/de som ska använda sig av ett visst testinstrument. Vill man ha god kvalitet är det lämpligt att man använder sig av STPs certifiering för testanvändare.

Genom testpolicyn garanterar organisationen att testen används för sitt syfte, att de inte innebär någon diskriminering och att testningen (administration, analys, tolkning och återkoppling) utförs av kvalificerad personal.

## **Användning av test**

Till att börja med måste man göra klart för sig när det är lämpligt att använda tester – i vilket sammanhang och skede av rekryteringen. Vidare att det krävs olika tester för olika typer av arbetsuppgifter. Ett test som används för att mäta förmågan hos en ekonom är inte nödvändigtvis lämpligt när man söker t ex en skolkurator. Det är också viktigt att ta ställning till hur stor del ett sådant test kommer att ha när det gäller den totala bedömningen av den sökande.

## **Information och feed back**

Man bör informera sökande till tjänster om att man kommer att använda sig av test i rekryteringsprocessen och vara beredd att svara på frågor från en sökande. T ex om hur stor påverkan testresultatet har i den totala bedömningen, vem eller vilka kommer att få ta del av testresultatet, i vilken utsträckning det sprids och säkerheten i samband med det. Ett lämpligt sätt kan vara att använda ett informationsblad som ges till de som testas.

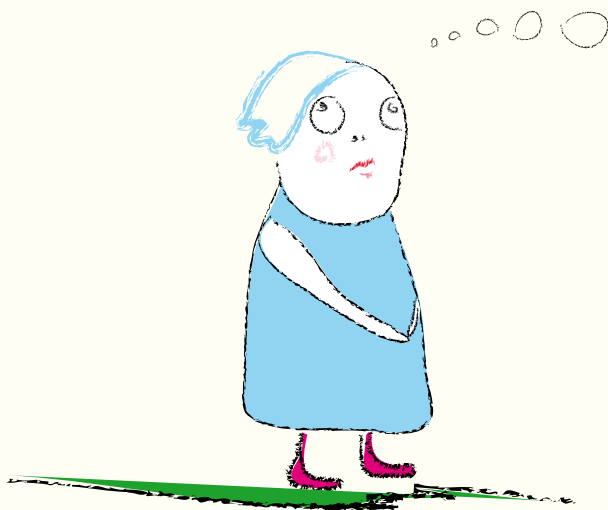
Även om man inte kommer i fråga för en tjänst, fungerar man som "reklampelare" genom sin syn på arbetsgivaren man sökt tjänst hos. Därför är det angeläget att ge feedback beträffande testresultatet till alla som testas.

## **Kvalitetsgranskning**

Etik och kompetens i användningen av tester ska skydda framför allt dem som testas och dem som köper testtjänster. Stiftelsen tillämpad psykologi (STP) verkar för kvalitet inom arbetslivets testanvändning. STP granskar test, certifierar testanvändare och utgör ett nätverk för frågor kring arbetslivets tester. STPs modell för kvalitet i test och testanvändning bygger på det arbete som British Psychological Society (BSA) utvecklat och de riktlinjer som International Test Commission (ITC) har lagt fram. Behovet av internationella riktlinjer är viktiga bland annat för arbetet med att säkerställa enhetlighet i kvaliteten på test som anpassats för att användas över kultur- och språkgränser.

## Offentliga arbetsgivare

Inom offentligt finansierade verksamheter är det särskilt viktigt att kunskap byggs upp om vad Offentlighetsprincipen innebär i samband med tester. Så länge som det finns lag på medborgares rätt att ta del av alla offentliga handlingar (inklusive testresultat) är det viktigt att arbetsgivarens företrädare ger arbetssökande en möjlighet att ta ställning till i vilken utsträckning man är beredd att ställa upp på en test.



Text: Temagrupp FAIR