



Professor Lennart Sjöberg
lennart.sjoberg@psykologisk-metod.se
0768 530885

Nyhetsbrev 4: 2014-09-10

Innehåll

Nyheter	2
Rapporter	2
Aktuell forskning.....	4
Testdiskussioner	5
Testforskning.....	5
Vi har de test vi vill ha... ..	6
Frekventa misslyckanden bland toppchefer	6
Rapporter, länkarkiv	8
Övriga Länkar.....	9

Ett seminarium om erfarenheter av våra test, fortsatt forskning och utveckling av våra instrument, samt annan intressant testforskning, arrangeras i Stockholm den 4 december kl. 10-16. Kostnad 2500 (ink.l lunch och material). Anmälan snarast och senast den 21 november, till info@psykologisk-metod.se. Inbjudan samt program kommer att sändas till mottagarna av detta nyhetsbrev.

Nyheter

27/8-2013

Vi har nu tagit fram en ipsativ rapport för *UPP*. Den bygger på variationen i testvärden inom testpersonen själv. Den görs tillgänglig utan kostnad för alla licensierade kunder

17/9-2013

Ny version av den vetenskapliga bakgrunden till *UPP*-testet. Finns på denna länk <http://bit.ly/1BmGfEt>

17/9-2013

UPP-testet öppnas för möjligheten att mäta kundens värdegrund som en aggregerad variabel baserad på valda delskalor i testet

24/9-2013

Vår hemsida har numera en förslagslåda. Vi har redan fått många bra förslag och hoppas nu på flera så vi kan bli bättre!

25/10-2013

För *UPP*-testet finns nu kandidat- och demorapport på engelska

17/11-2013

Understanding Personal Potential (*UPP*-testet) är nu registrerat varumärke

19/3-2014

7 nya certifierade användare (inom Handelshögskolans MBA-program), totalt 111

15/4-2014

Psykologisk Metod och Wise Professional tecknar avtal om samarbete bl a för metodutveckling

7/5-2014

Lennarts bidrag till konferens om nyheter inom rekrytering, länk här <http://bit.ly/1w7fGDa>

27/8 2014

UPP Executive. Ett nytt personlighetstest har utvecklats i samarbete med Wise International och är särskilt inriktat mot chefsrekrytering. Ny skalor mäter handlingskraft och beslutsamhet. Även "den mörka sidan" av personligheten mäts, och en särskild rapport över den skapas. Det som ingår i den rapporten är psykopati (ny skala), Machiavellianism (ny skala), narcissism, perfektionism. Korrektion för skönmålning ingår givetvis!

Rapporter

Rapporterna har reviderats och utökats. Användare kan nu utan kostnad ladda ner, för varje testad person:

- 1. Fullständig rapport.** Innehåller narrativ rapport samt graf över testprofilen i de olika dimensionerna i testet, även de aggregerade variablerna, samt information om skönmålning, datakvalitet, sinnesstämning, tid för att besvara testet mm. Resultat ges både före

- och efter korrektion för skönmålning. Denna rapport är avsedd för användare som genomgått certifieringsutbildning.
2. **Fullständig rapport på engelska.** Samma innehåll som 1. Denna rapport kan tas ut även om testningen gjorts på svenska.
 3. **Kandidatrapport, typ 1.** Innehåller narrativ rapport samt graf över testprofilen i de olika dimensionerna i testet, dock ej de aggregerade variablerna. Avsedd för den testade personen.
 4. **Kandidatrapport, typ 2.** Innehåller narrativ rapport samt graf över testprofilen i de olika dimensionerna i testet, samt grafer med förklaring av innehållet i testskalorna i form av "förankringspunkter", alltså höga och låga värden, dock ej de aggregerade variablerna. Detta är den vanligaste typen av kandidatrapport. Avsedd för den testade personen.
 5. **Kandidatrapport typ 3** Innehåller ingen narrativ text utan endast kvantitativa skalvärden i form av vertikala och horisontella grafer, dock ej de aggregerade variablerna.
 6. **Kandidatrapport, typ 4.** Innehåller narrativ rapport men inga kvantitativa skalvärden. Avsedd för den testade personen.
 7. **Redigerbar narrativ rapport.** Denna rapport innehåller enbart den narrativa delen. Word-format. Avsedd för användare som genomgått certifieringsutbildning.
 8. **Ipsativ rapport.** Råvärdena i alla skalor jämförs *inom* varje testperson, alltså inte *mellan* personer, ingen korrektion för skönmålning. De ipsativa värdena är troligen de som är mest informativa för att förstå testpersonens självupplevelse.
 9. **Svar på enskilda testuppgifter.** Vår IT-support kan på begäran ta fram svar på enskilda testuppgifter, t ex inför återkoppling. Förutsätter att användaren genomgått certifieringsutbildning och tecknat särskilt sekretessavtal.
 10. **Kundrapport.** Denna rapport innehåller narrativ text och skalvärden i testvariablerna, även de aggregerade. Den är avsedd för slutkunden, t ex anställande chef, som inte förutsätts ha genomgått certifieringsutbildning.
 11. **Demorapport.** Denna rapport är avsedd för den som vill pröva på testet. Den ger skalvärden och narrativ text, ingen korrektion för skönmålning.
 12. **Intervjuguide.** Intervjuguiden innehåller förklaringar av testdimensioner och förslag på intervjufrågor, och börjar med testdimensioner där resultaten ger "varningssignaler", men i guiden behandlas samtliga dimensioner. Avsedd för alla användare, även för dem som inte genomgått certifieringsutbildning.
 13. **Specialanpassad rapport.** Detta rapportformat har layout och innehåll som anpassats efter användarens önskemål. Bl. a är det möjligt att få alternativ grafik.
 14. **Gruppresultat.** Denna rapport återger testresultaten i en grupp av testade personer i ett format lämpligt för databearbetning i forskningsprojekt. Excel-format.

Aktuell forskning

Bergman, D., Sjöberg, L., Lornudd, C., & von Thile Schwartz, U. (2014). Leader personality and 360-degree assessments of leader behaviour. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55, 389-397. Länk här: <http://bit.ly/1oXwjhE>

To investigate the relationship between personality and multi-source feedback, we assessed 190 health care managers by applying the Understanding Personal Potential personality test, which provides comprehensive measurement of the Big Five dimensions and eight narrower personality traits. Managers' leadership behaviors were assessed by colleagues, supervisors, a random sample of each manager's subordinates as well as the managers themselves using a 360-degree change, production, employee (CPE) instrument. Hierarchical multivariate regression analysis showed that the Big Five variables were significantly related to the managers' leadership behavior in all CPE dimensions. Also, addition of narrow personality variables to the Big Five increased explained variance in leadership behavior. This study is the first of its kind to include the full range of viewpoints in a 360-degree instrument, along with a large number of subordinate assessments. We found that both the strength of the relationship between personality and behaviour and the configuration of different predictors varied depending on who did the rating and what leadership orientation was investigated, and this observation merits further investigation.

Sjöberg, L. (2014). Personlighet, värderingar, skönmålning: Utveckling av UPP-testet.

Rapport 2014:1. Länk här: <http://bit.ly/1vkPd1U>

Rapporten redogör för utveckling av nya skalor för UPP-testet samt en analys av skönmålning. De nya skalorna valdes bland förslag som kommit fram under den omfattande tillämpningen av UPP. De var

Beslutsamhet
Handlingskraft
Machiavellianism
Psykopati (subklinisk, lindrig)
Moralstyrka
Inställsamhet
Värderingar

Upplägget var genomgående att arbeta med nykonstruerade skalor, studera deras reliabilitet samt begreppsvaliditet i förhållande till etablerade standardmätningar hämtade från den internationella forskningen. Alla psykometriska resultat var mycket goda. De skalor som konstruerats för UPP kan därför förväntas även ha validitet gentemot externa kriterier. Vad gäller värderingar tog vi fram metodik för att mäta 4 olika grundläggande skalor. Dessa var

Hedonism, njutning
Att få respekt
Karriär, makt pengar
Miljö och medkänsla

Begreppsvalideringen här gällde främst sambandet mellan hedonism och psykopati, som var mycket starkt. Sambanden med skönmålning rapporteras också, de var i vissa fall ganska starka.

Ett proxykriterium bildades genom att kombinera arbetstillfredsställelse, arbetsvilja, förändringsvilja och arbetsintresse. Validitet gentemot ett sådant kriterium har visat sig nära relaterat till externa kriterier av typ arbetsprestation. Vissa av de nya skalorna visade sig ha mycket hög proxyvaliditet, främst handlingskraft, beslutsamhet och värdering av karriär.

UPP kan nu kompletteras med en eller flera av dessa nya skalor.

Sjöberg, L. (2014). Job performance and personality as measured with the *UPP* test. Report 2014:2. <http://bit.ly/1rSciuv>

This report gives an account of an investigation of the validity of the *UPP* test of personality with employees of NN AB¹. The test is described and the meanings of its various scales are summarized. Previous work with the test has shown good levels of validity. In the present study, three groups at NN AB participated: a group of top performers, selected by the management, a group of employees selected at random, and 8 members of NN AB's top management. A total of 79 persons were invited to take the English version of the test on an Internet site, 70 did so. All scales were converted to a common metric (z scores). Differences on all scales among the three groups were illustrated in graphs. NN AB data usually gave a more positive picture of the respondents than the English norm. Especially work motivation and related attitudes came out as more positive. There were some differences in impression management scales, albeit small, around 0.2, not enough to account for the differences among the groups. The scales were then aggregated into an over-all

¹ The explicit name of the company is hidden in this report.

predictive index, with equal weights. A few scales were reversed before being entered in the index. The index was transformed to z metric, and group differences were investigated with Analysis of Variance and Covariance. In the former case, large and significant differences were found between the group of employees selected at random, and the other two groups. In terms of correlations, validity was = 0.44, a value at the same level as in previous work with the *UPP* test and considerably higher than most or all other personality tests. (An even higher value could be expected with the use of regression weights rather than unit weights, but that would require a larger sample). The most important reason that *UPP* has a particularly high validity is probably its use of narrow and focused variables, in contrast to many "Big Five" tests; it has been well documented that the "Big Five" personality factors have low validity in relation to job performance. It is concluded that the *UPP* test is probably useful for hiring decisions by NN AB, together, of course, with other information, such as general mental ability. The study illustrates a useful approach to criterion validation in a case with many test variables and a relatively small sample of participants.

Testdiskussioner

Testforskning

Det görs ytterst lite forskning om test i vårt land. Det beror säkert inte på att det inte behövs. Skälet är nog snarast att aktörerna som säljer test nöjer sig med vad de har eller importerar produkter från, i första hand, USA. Den forskning som görs möts också med skepsis, enligt min erfarenhet.

Det krävs publicering.

Publicering är mycket sällsynt i branschen i vårt land. Det kan finnas flera skäl som brist på resurser och kompetens, men även mycket stora aktörer arbetar inte med publicering i nämnvärd grad. Ännu ett skäl kan vara att det kan vara svårt att få ett säljande format för vetenskapliga tidskrifter om man bara redovisar utvecklingsarbete. Kanske har det också bedömts att kunderna är svalt intresserade av publiceringsaspekten.

Det är beklagligt att jakten på någon form av vetenskaplig legitimering numera hamnar i att man hävdar att man har ett "Big Five"-test, och man verkar betrakta Big Five som det slutliga svaret på personlighetens struktur. Men sanningen är att det inte finns någon teori värd namnet bakom Big Five och att i praktiken ger Big Five-test mycket svaga resultat med låg validitet och låg prognostisk effektivitet.

Marknadsföring av testinstrument

Psykologer vet att mänskligt beteende inte går att förutsäga annat än till en viss, oftast ganska blygsam, del. Om förutsägelsen ska baseras på test blir den sämre än om man tar hänsyn också till annan information. Dessa enkla och väl dokumenterade principer bryter aktörer inom testbranschen mot när de påstår att de kan göra "absolut säkra" prognoser. Frågan är om de har någon trovärdighet. När de dessutom lägger till att de har "världens bästa test" - inte lätt att bevisa - torde de bryta mot regler och lagar för marknadsföring som säger att man inte får ge felaktig och vilseledande information.

Vi har de test vi vill ha...

Ibland har jag undrat över varför så många användare fortsätter att använda test med en validitet som är okänd, eller vars validitet är känd att ligga omkring noll. Det är en gåta. Ett skäl kan vara att användare helt enkelt inte känner till att man ska ställa krav på validitet, inte vet vad det är, och inte ens förstår vad en korrelationskoefficient är. Ett annat och intressantare skäl är *att man vill ha test som ger diffusa resultat*. Testet ger information som kan tolkas lite som man vill, så man är helt fri att dra de slutsatser man önskar. Ett exempel är MBTI, som bygger på Jungs luftiga spekulationer och mäter dimensioner vars betydelse för arbetslivet ingen har kunnat dokumentera. Men det verkar spännande! Alla har vi en liten amatörpsykolog i oss, och vi smickrar oss själva genom att tro att vi kan förstå människor, skåda in i själens djup, och göra träffsäkra prognoser. Ju mera information vi får, desto säkrare känner vi oss på vår sak - det får gärna vara 30-40 personlighetsskalor. Ingen kan dra vettiga slutsatser utifrån sådan information, särskilt som testkonstruktören säger: "Inget är bra eller dåligt, allt måste tolkas av testanvändaren". Populärt nonsens!

Frekventa misslyckanden bland toppchefer

En ny rapport, klicka [här](#), om toppchefer i USA visar att 40 % misslyckas, trots enorma löner (350 gånger högre än vanliga anställda) och gyllene fallskärmar (i snitt 48 miljoner dollar till dem som avskedats). De skriver:

"The lavishly compensated CEOs we spotlight here should be exemplars of value-added performance. After all, sky-high CEO pay purportedly reflects the superior value

that elite chief executives add to their enterprises and the broader U.S. economy. But our analysis reveals widespread poor performance within America's elite CEO circles. Chief executives performing poorly — and blatantly so — have consistently populated the ranks of our nation's top-paid CEOs over the last two decades."

En del av problemen torde bero på rekryteringsmetoderna, som nästan aldrig inbegriper psykologiska test. Bra test är objektiva och har dokumenterad validitet. Referenser är notoriskt opålitliga (särskilt om de är positiva), "magkänslan" efter informella och ostrukturerade intervjuer likaså. Kontakter, gammal vänskap och liknande värderingar kan leda spikrakt åt skogen. Många är skickliga på att manipulera, att styra det intryck de ger. Se Babiak och Hare, nedan, en utmärkt bok om subkliniska psykopater i näringslivet.

Ett mysterium är varför företagen dels inte rekryterar på ett professionellt optimalt sätt till topp tjänster, dels är beredda att betala löjligt höga löner. De tycks tro att det handlar om exceptionellt kompetenta, sällsynt kompetenta, personer - och att de lyckas hitta dem. Risken är stor att de låter sig luras av extrema narcissister eller subkliniska psykopater, eller manipuleras av cyniker. För dessa personlighetsdrag ("The dark triad"), som alla kan testas med bra personlighetstest, se O'Boyle et al. (2011). I Sverige är förhållandena nog ganska lika dem i USA, både i privat och offentlig sektor. Carolina Neurath ger bra synpunkter på regeringens misslyckanden med topprekryteringar, se [här](#). Om AB gav en sann bild av hur förra chefen för Arbetsförmedlingen rekryterades blir man mörkrädd, se deras artikel [här](#).

Referenser

Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits. When psychopaths go to work*. New York: Harper.

O'Boyle Jr, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2011). A meta-analysis of the dark triad and work behaviour: A social exchange perspective. [doi:10.1037/a0025679]. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.

Rapporter, länkarkiv

Sjöberg, L. (2008/2009). Bortom Big Five: Konstruktion och validering av ett personlighetstest. Reviderad version 2009. [Klicka här](#)

Sjöberg, L., & Möller, K. (2008/2009). Sociala arbetsfunktioner och personlighet. SSE/EFI working paper series in business administration. No. 2008:7. Reviderad version [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2009). UPP-testet: Kriterierelaterad validitet. Rapport 2009:2. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2009). UPP-testet: Korrektion för skönmålning. Rapport 2009:3. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). UPP-testet: Mångfald och jämställdhet gynnas av korrektion för skönmålning. Rapport 2010: 2. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). A third generation personality test. EFI/SSE working paper series in business administration Rapport 2010:3. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). Emotionell intelligens och social förmåga hos ungdomar. Rapport 2010:4. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). Faktorstrukturen hos UPP-testet. Rapport 2010:5. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). UPP-testet och kundservice: Kriteriestudie. Rapport 2010:6. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). UPP/Screen: Ett screeningtest för personlighet och begåvning. Rapport 2010:7. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). Personlighetsdimensioners validitet i arbetslivet: teorier och empiri. Rapport 2010:8. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2010). Skönmålning på UPP hos chefskandidater. Rapport 2010: 11. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2011). Ökad testvaliditet genom korrektion för skönmålning. Rapport 2011:1. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2011). *UPP* och *UPP/Screen* i relation till motivation, personlighet och framgång. Rapport 2011:2. [Klicka här](#)

Sjöberg, L., Bäckman, C., & Gustavsson, B. (2011). Personlighetstestning vid antagning till FHS officersutbildning. ILM Serie T:39, 2011. Karlstad: Försvarshögskolan. Institutionen för ledarskap och Management. [Klicka här](#)

Sjöberg, L., & Annell, S. (2011). UPP/Screen vid antagning till polisutbildningen. Rapport # 1. Stockholm: Rekryteringsmyndigheten. [Klicka här](#)

Sjöberg, L., Bergman, D., Lornudd, C., & Sandahl, C. (2011). Sambandet mellan ett personlighetstest och 360-graders bedömningar av chefer i hälso- och sjukvården. Stockholm: Karolinska Institutet, Institutionen för lärande, informatik, management och etik (LIME). [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2012). Skönmålning på ett personlighetstest bland sökande och

antagna till officersutbildning. Rapport 2012:1. Stockholm: Psykologisk Metod AB.
[Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2012). Begåvningsstest vid urval av sökande till Handelshögskolan i Stockholm. Rapport 2012:2. [Klicka här](#)

Sjöberg, L., & Wolgers, G. (2012). Personlighetstestning vid antagning till officersutbildning. En jämförelse mellan CTI och UPP-testet i olika grader av "skarpt läge". *Ledarskapscentrum, Försvarshögskolan. Forskningsrapport F:39*.
[Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2012/2013). Skönmålning i personlighetstest. Rapport 2012:3. Reviderad 2013. [Klicka här](#)

Övriga Länkar

Home page <http://www.dynam-it.com/lennart/>

Blogs: <http://lennartsjoberg.blogspot.com/> (general about psychological research)

<http://psyktester.blogspot.com/> (specialized blog focused on testing and psychometrics)

Psykologisk Metod: <http://www.psykologisk-metod.se/>

Follow us on Twitter <https://twitter.com/#!/UPPtestet>

Sjöberg, L. (2014). Personlighet, värderingar, skönmålning: Utveckling av UPP-testet.
[Klicka här](#)

Bergman, D., Sjöberg, L., Lornudd, C., & von Thile Schwartz, U. (2014). Leader personality and 360-degree assessments of leader behaviour. *Scandinavian Journal of Psychology*, 55, 389-397. Se [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2014). Personlighet, värderingar, skönmålning: Utveckling av UPP-testet. Rapport 2014:1. [Klicka här](#)

Sjöberg, L. (2014). Job performance and personality as measured with the UPP test. Report 2014:2. [Klicka här](#)