

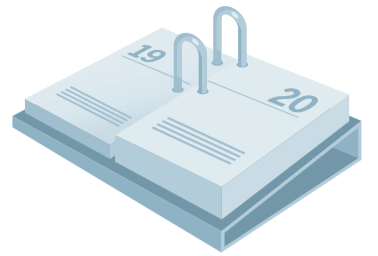
# JOBB

Varje måndag om  
arbetsliv och ledarskap

■ Vad vill du läsa om på Jobb?

Tipsa oss:

Epost: [jobb@di.se](mailto:jobb@di.se)



Redaktör: Peter Lundegårdh, [peter.lundegardh@di.se](mailto:peter.lundegardh@di.se)



SANNINGSSÖKARE. Lennart Sjöberg är professor i psykologi och har utvecklat avancerade personlighetstest som uppskattas av rekryteringsföretagen.

FOTO: JOEY ABRAIT

# Skrytfasoner avslöjas

## Psykologiprofessorns personlighetstest bryter ny mark

Psykologiprofessorn Lennart Sjöberg utmanar de stora amerikanska personlighetstesterna med ett test utvecklat för svenskt arbetsliv.

Förutom att det mäter fler egenskaper har det även ett inbyggt skrytfilter.

Lennart Sjöberg var professor i psykologi, först på Göteborgs universitet och därefter på Handelshögskolan i Stockholm. Han har forskat på många områden, bland annat personlighetstestning.

När han pensionerades från Handelshögskolan 2005 började han utveckla ett personlighetstest för svenska förhållanden. Först var det tänkt som ett screeningtest för stora grupper av jobb-sökande.

”Men i takt med att jag jobbad med det fick jag nya idéer och det blev mer och mer ett fullständigt personlighetstest”, berättar han.

Det finns dock även en screeningvariant av hans UPP-test, Uunderstanding Personal Potential. Testet är granskat och godkänt av Stif-

telsen för tillämpad psykologi, STP, som sköter testgranskningen i Sverige.

### Oversatta från engelska

De flesta personlighetstest som används i Sverige i dag är översatta från engelska och många bygger därtill på de fem personlighetsdimensionerna noggrannhet, öppenhet, utåtvändhet, följsamhet och emotionell stabilitet, populärt kallade Big five.

”Oversättningar från engelska är i sig ett problem. Det kan vara svårt att göra en bra översättning eller att hitta svenska paralleller”, säger Lennart Sjöberg.

”Big five är populära. Men de är för allmänna, man behöver smalare parametrar. Och testen är nästan aldrig validerade för svenska för-

hållanden, de sätter inte testresultatet i relation till arbetsresultatet”, säger Lennart Sjöberg.

UPP-testet, som han själv har utvecklat under fem år, mäter inte bara Big five utan även till exempel social förmåga, uthållighet, kreativitet, emotionell intelligens, positiv attityd, samarbetsvilja och självförtroende.

”Vi har lyckats dokumentera värdet och har funnit att det har en hög prognoskraft.”

### Avslöjar för positiv bild

Testet har också en särskild funktion: det avslöjar när personer försöker ge en överdrivet positiv bild av sig själva.

”I test som bygger på självrapporter finns alltid en risk att man skönmålar. Det finns mycket forskning som visar att man försöker svara så som man tror att man förväntas svara”, säger Lennart Sjöberg. ”Men det här testet tar bort effekterna av skönmålning till 90–95 procent.”

I testet finns inbyggda skolor som mäter testpersonernas tendens att bättra på bilden av sig själva. En del frågor

i testet finns till exempel med enbart för att avslöja detta.

”Det kan vara en fråga av typen ’inför ett val sätter du dig alltid noggrant in i vad alla partier står för’. De allra flesta av dem som svarar ja på den frågan ljuger.”

”I enstaka fall kan det vara sant men oftast inte. Frågorna i skalan samvarierar som väntat och flera studier har visat att metoden för att korrigera för skönmålning fungerar.”

Han påpekar att forskning visar att kvinnor skönmålar i mindre utsträckning än män när de söker chefsjobb och att invandrare skönmålar mindre än svenskar och utan korrigering skulle dessa grupper systematiskt missgynnas.

### Används av flera företag

Lennart Sjöberg lade ut en utmaning på internet: den som lyckades lura hans test skulle få en skön morgonrock och två kaffemuggar. Flera försökte, men det var ingen som lyckades.

UPP-testet används i dag av flera av rekryteringsföretag samt av Uppsala kommun och Karolinska institutet. Det

används främst för rekrytering av chefer och specialister.

”Vi gör ungefär 7000–7500 testningar per år”, säger Lennart Sjöberg.

### En kvalitetssäkring

Ett företag vars rekryteringskonsulter har certifiering i UPP-testet är rekryteringsföretaget Match Recruitment Group, MRG, som rekryterar chefer och specialister till bank- och finanssektorn, ekonomi och redovisning, it, ledningsgrupper och interimspersonal.

”Vi valde det för att det har en hög validitet. Vi provade ett annat test först, men det fanns för lite forskning som backade upp dess prognosförmåga”, säger Tord Lindstedt, grundare av och vd för MRG.

”Vi var förvånade över att det fanns så lite statistisk research bakom de stora testens prognosförmåga.”

MRG använder mest UPP-screening.

”Vi använder det för att kvalitetssäkra vår rekryteringsprocess”, säger Tord Lindstedt.

”Ett testresultat är ju aldrig en absolut sanning, men det ger ett bra diskussionsunderlag för vidare intervjuer och referenstagnation och det hjälper oss i vårt urval av kandidater. Testresultatet är en viktig komponent, men det är bara en del i vår helhetsbedömning av en kandidat.”

KATARINA BUTOVITSCHEVA

[katarina.butovitsch@di.se](mailto:katarina.butovitsch@di.se)

08-573 650 63

## Di FAKTA

### Så testas testerna

■ **Stiftelsen för tillämpad psykologi.** STP ska verka för kvalitet inom testanvändning i arbetslivet. STP granskar test och certifierar testanvändare och har sedan 2001 granskat 17 olika test och utfärdat 150 testledarcertifikat.

■ **Det finns** huvudsakligen två typer av test på den svenska marknaden, personlighetstest och problemlösningstest, enligt STP.