

Persontest — ny marknad för ovetenskap

Jag minns ett radioprogram i början av 60-talet. Författaren och samhällsdebattören Sven Fagerberg varnade för att psykologerna skulle komma att "behärska världen". Han grundade sin prognos på de till synes stora framgångar som psykologerna rapporterat om. Han såg framför sig hur dessa stegvis manipulerade väsentliga funktioner i samhället, bland annat genom de persontest som sattes i händerna på okritiska personaladministratörer.

Fagerbergs profetia får nog sägas ha kommit på skam. Det förmenta hotet från psykologerna känns i dag konstruerat, trots persontestens stadigt ökande popularitet. Andå finns det anledning att förhålla sig kritisk till många av de test och urvalsmetoder som används av dagens personalrekryterare.

Test oftast av marginellt värde

Urvalstest som hjälpmedel i rekryteringen används sedan länge både inom näringslivet och den offentliga sektorn. I dag uppskattar man att upp emot 15 000 svenskar varje år får fylla i ett testformulär när de söker anställning. Från arbetsgivarens synpunkt är ambitionen naturligen att med testens hjälp kunna placera "rätt person på rätt plats". I de flesta fall sammanfaller förhoppningsvis det syftet också med den platssökandes intresse.

Trots att testmetoderna finlipats under årens lopp, visar det sig förvånansvärt nog att många av de test som erbjuds i dag faktiskt bygger på principer som psykologerna förkastade redan på 1950-talet. Men det finns också klara undantag, som till exempel det svenska flygvapnets test av blivande flygförare, där urvalsmetoderna visat sig vara så träffsäkra och tillförlitliga att de kunnat spara både liv och pengar.

Testpsykologer av facket framhåller så gott som samstämmigt att enstaka test i sig har begränsat värde; prognosförmågan, testets "träffsäkerhet", är i många fall inte märkbart bättre än slumpen. Men i *kombination* med samtal med en erfaren rekryteringspsykolog kan vissa persontest tillföra något icke-trivialt till den slutliga bedömningen. Så går åtminstone argumenteringen.

Snabbt växande marknad för test

De senaste årens högkonjunktur, brist på arbetskraft och stigande löner har märkbart ökat efterfrågan på tester och rekryteringskonsulter. Utbudet har inte varit sent att följa efter, vilket tyvärr också inneburit att mindre nogräknade företag och personer sett möjligheter att tjäna pengar på massproducerade test av i bästa fall tvivelaktigt värde. Det har gått så långt att persontest, och då gärna datoriserade test, börjat säljas av före detta kringresande strumpförsäljare som vilken annan postordervara som helst.

Just utvecklingen av små och billiga persondatorer har sannolikt hjälpt tillverkarna och försäljarna av persontest en hel del på traven. Datorns förmåga att hantera och bearbeta stora datamängder har gjort den till ett mycket användbart verktyg för analys, sammanställning och presentation av svaren i dessa persontest. Datorn är bekväm att använda men invagar samtidigt användaren i falsk säkerhet. *Hur* svaren har behandlats i datorns "svarta låda" har oftast användaren ingen som helst föreställning om. Men resultatet presenteras snabbt och bekvämt, och på ett förledande tvärsäkert sätt — som om det vore den slutgiltiga sanningen. Ett likartat fenomen kan man också se i den lavinartat växande floran av statistikprogram anpass-

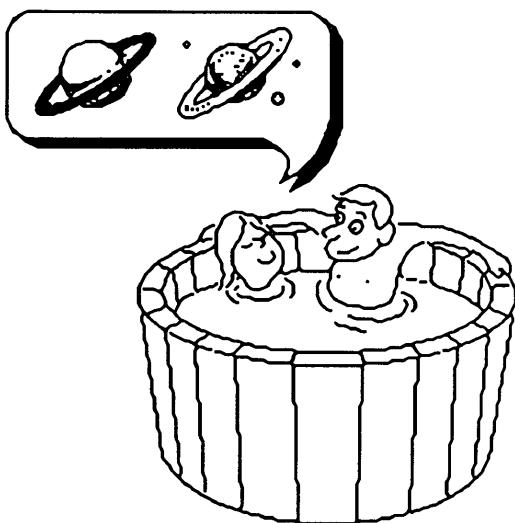
ade för persondatorer. (Jämför Sven Ove Hanssons artikel på sidorna 10 och 11 i detta nummer).

Astrologer, grafologer och andra har naturligtvis, tvingas man konstatera, inte heller varit sena att exploatera den växande marknaden. Några exempel på hur de går tillväga ges i det följande.

Män som styra världens öden?

Att Ronald Reagan (genom sin frus omsorger) anlidade en känd amerikansk astrologs tjänster för att planera sin agenda är välbekant. (Att astrologens omdömen skulle ha haft någon som helst inverkan på presidentens beslut, förnekades däremot bestämt av Vita Huset). Mindre känt är kanske, att även somliga svenska beslutsfattare med toppbefattningar, efter föredöme från det stora landet i väster, vänder sig till astrologer.

I tidningen *Chefen* från den 23 februari 1989 intervjuas astrologen Gun Hansson, känd för en större publik genom sin medverkan i TV-programmet *Sköna Söndag*.



Hon berättar att det blir allt vanligare att hon blir uppringd av stora företag, där medlemmar i ledningen säger sig ha svårt att komma överens, misstror varandra eller tycker att de tappat kontrollen över utvecklingen. Gun Hansson uppger att hon sedan 1985 anlits av ett tiotal företag runt om i Sverige.

Som exempel på sin arbetsmetod berättar hon om hur hon hjälpte ett icke namngivet företag i Skåne. Ledningen var oenig om hur företaget skulle skötas och några personer stod i öppen konflikt med varandra. Det visade sig, enligt Gun Hansson, att "flera i ledningen hade månen på samma ställe och att planeten Pluto hade ställt sig på deras månar". Att detta var orsaken till ledningens problem förklarar Gun Hansson med att "när Pluto ställer sig på månen, uppstår en mycket känsloladdad situation".

Något förvånande är hennes uppgift att det tar så lång tid som mellan en och två månader att ställa horoskop på ledningsgruppen i ett företag. Detta förklarar Gun Hansson med att den största risken med horoskop är att astrologen inte går tillräckligt grundligt tillväga. En annan fara med horoskop är enligt Gun Hansson, att "människor börjar leva efter stjärnorna".

Av lätt förståeliga skäl varken vill eller kan Gun Hansson avslöja sina uppdragsgivare. Dessa har blivit lovade full sekretess. Hon säger själv att "De är väldigt noga med att ingen skall få reda på att jag varit hos dem. Astrologi betraktas av många som ren vidskepelse och företagen är rädda att deras anseende skall skadas, om det kommer ut att de anlitat en astrolog för att få rätsida på sina problem".

"Känn dig själv bättre?"

Även scientologerna har sin variant av persontest. Det kallas *Standard Oxford kapacitetsanalys* och består av 200 frågor som skall besvaras med *ja, kanske* eller *nej*. Testet är gratis. Det framgår inte på något sätt av testformuläret att detta distribueras och utvärderas av scientologerna.

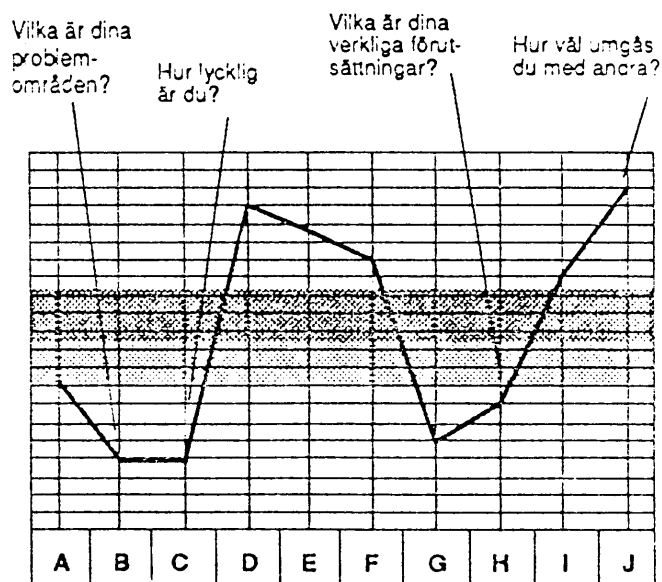
Benämningen på testet är också värd att kommentera. Det ligger nära till hands att förknippa testet med Oxford University i England, vilket onekligen ger ett intryck av gedigen vetenskaplighet, hög kvalitet och omsorgsfullt utprovade metoder. I själva verket syftar namnet på den inte lika välbekanta staden Oxford i USA, något som marknadsförarna av testet knappast självant skyndar sig att framhålla.

Några exempel på frågor som ingår i testet:

- Blir du någonsin störd av vindens ljud eller knäppningar i väggarna?
- Blir du ibland ganska upplivad?
- Sjunger eller visslar du ofta bara för skojs skull?
- Bläddrar du igenom tågtidtabeller, telefonkataloger eller ordböcker enbart för nöjes skull?
- Får du tillfälliga muskelryckningar när det inte finns någon förnuftig anledning till det?

Av diagrammet på formulärets framsida framgår indirekt att testet påstås mäta tio betydelsefulla så kallade personlighetsdrag, bland annat:

- Dina problemområden
- Hur lycklig du är
- Dina verkliga förutsättningar
- Hur väl du umgås med andra



Dina 10 huvudsakliga personlighetsdrag visas på detta diagram.

Samma test som Scientologerna erbjuder helt gratis i samband med sin rekryteringsverksamhet används också av ett företag i Göteborg som kallar sig *U-man*. Detta säljer testet via en klart oseriös marknadsföring till ett pris av 2 000 kr, inklusive datoranalys av svaren. Så till exempel påstår man sig ha en träffsäkerhet med sina test på i genomsnitt 94-96 %; ett helt obefängt påstående. Inte ens de bättre persontesten på marknaden har särskilt mycket bättre prediktivt värde än den rena slumpen när det gäller att förutsäga hur en given person skall klara en befattning.

Glädjande nog har flera större svenska företag tackat nej till *U-mans* erbjudanden när det framkommit att testet har sitt ursprung inom scientologirörelsen.

Grafologi

Grafologi eller skriftpsykologi förekommer som en bland flera urvalsmetoder som i Sverige används av bland andra *Sandahl Partners*, som startade sin verksamhet som rekryteringskonsulter 1985.

Den som skall testas skickar in två handskrivna sidor —på olinjerat papper— undertecknar, anger ålder och kön samt om man är vänster- eller högerhänt. Grafologen beskriver handstilen i ett antal "kategorier" som benämns intensitet, rörelse, form, sammanskrivning, egenart, mallbundenhet mm. Även storlek och lutning ingår i beskrivningen. Med ledning härav ställer grafologen sedan ett antal hypoteser om personens personliga egenskaper och så kallade sociala kompetens.

Trots att grafologin långt ifrån är vetenskapligt accepterad är den ändå grunden för verksamheten hos *Sandahl Partners*. Man uppger dock att man kompletterar den med andra test och med minst ett personligt samtal med den testade.

Självrening pågår

Att det förekommer avarter inom branschen har uppmärksammats av de seriösa företagen, vilka bildat en branschförening, Human Resource Konsulter (HRK). Föreningen strävar efter att rensa upp i testfloran och höja kvaliteten hos tester och konsulter. Till sin hjälp har HRK bland annat ett metoderåd och ett etikråd som både skall kritisera avarterna och undersöka fall, där kunder eller platssökande klagat på felaktig behandling.

Lennart Johansson

Litteratur

1. Ian Orander: Datoriserad självskattning ger snabba svar. *Tidningen Personal*, 12/88.
2. Lars Prien: Personlighetstest vid rekrytering: Se upp med kvaliteten! *Tidningen Personal*, 12/88.
3. Bengt Göransson: Välj leg psykolog —inte testkrämare! *Tidningen Personal*, 12/88.
4. Ian Orander: Postkorg prövar blivande chef. *Tidningen Personal*, 12/88.
5. Ian Orander: U-testet: Oseriös marknadsföring; ingen möjlighet till kvalitetskontroll. *Tidningen Personal*, 12/88.
6. Anders Olsson: Astrologi botar sjuka ledningar. *Tidningen Chefen*, 23 februari 1989.
7. Jan Bergstedt: Man ser det på stilen. *Tidningen Personal*, 5/89.
8. Ian Orander: Vilseledande marknadsföring skadar branschen. *Tidningen Personal*, 7/89.
9. Ian Orander: HRK skall sopa bort avarterna på testmarknaden.
10. Standard Oxford kapacitetsanalys. Dianetik Center, Stockholm.