

Personlighetstester bare juks og bedrag

- men du kan lure dem...

I enkelte miljøer er det blitt in å ta i bruk såkalte personlighetstester for å finne den rette personen å ansette. Noen firmaer bruker dem bare som et grunnlag for videre intervjuer. Andre har en blind tro på at testen virker nærmest som et sannhetsserum, og ansetter personen som får høyest score. Psykologer er sterkt kritiske til testene.

Av: Anne Lise Stranden

Personlighetstester som brukes til å finne ut hvem som egner seg til jobben, virker ikke. Hvis man tror at slike tester er en slags universalnøkkel - så er det bare juks og bedrag.

Det sier Paul Moxnes, professor i organisasjonspsykologi ved Universitetet i Oslo og ved Handelshøyskolen BI i Sandvika. Testene består vanligvis av en hel rekke spørsmål med flere svaralternativer som man skal krysse av for. Svarene har ulik vektlegging, og den endelige poengsummen skal visstnok fortelle noe om personligheten.

Som å spå i kaffebrut

- Hvorfor virker de ikke?
- Disse testene forutsetter for det første at personligheten er noe stabilt. Men det er selvfølgelig feil, den forandrer seg alt etter hvilken situasjon du er i. For det andre spør det om testen er relevant for akkurat den stillingen man skal ansette personen i. Hvis testen virker rent teknisk, må det kunne bevise at den er gyldig for akkurat den jobben. Men uansett er ikke slike tester noe middel for å skille klin-

ten fra hveten. Å stole på slike tester er på linje med å spå i kaffebrut.

- Er de fleste slike tester for generelt utformet?

- Ja. Men enkelte firmaer får psykologer til å skreddersy tester for spesielle stillinger. Da vil resultatet bli mer interessant, og vil gi bedre svar på om personen har de egenskaper man er ute etter.

Burde gå til rettsak

- Det verste med disse testene er at de virker diskriminerende. Hvis testen ikke er relevant, og en person mister sjansen til å få jobben på grunn av lav poengsum på testen, er denne personen i realiteten diskriminert. Han har «mistet» jobben på et usaklig grunnlag. Noen burde gå til rettsak, hvis de er blitt sjaltet ut av muligheten for å få en jobb på grunn av utslag i personlighetstester, mener professor Moxnes. I hvertfall bør de konferere med en advokat for å finne ut av lovligheten av slike tester.

- I USA er det en rekke rettsaker på gang på dette området. Der beskytter lovverket personer mot å miste sjansen til en jobb på bakgrunn av ugyldige seleksjonsmåter.



Foto: Anne Norseth

Bruk av personlighetstester for å ansette folk er omtrent som å spå i kaffebrut, sier professor i psykologi, Paul Moxnes.

Diskriminerer kvinner

- Slike tester gir ikke de svake gruppene i samfunnet noen fair sjanse. De fleste testene er laget for velutdannede menn fra vår kultur. Kvinner vil komme dårlig ut, det samme vil mennesker fra en annen kulturbakgrunn, selv svensker eller dansker.

- Jeg har selv laget personlighetstester for forskningsformål, som er blitt rappet og brukt ved ansettelser. Det fant jeg ut etter femten år, da de ringte og spurte meg om testen fortsatt var brukbar!

Slik jukser du

Aller helst skulle professor Moxnes ønske at arbeidssøkende nekter å fylle ut slike tester. Men han innser at

det er vel kravstort i disse harde arbeidsmarkedstider.

- Er det mulig å bruke tak-tikk når man fyller ut en slik test?

- Ja. Du må tenke på hvilken type stilling du har søkt, og forestille deg hva arbeidsgiveren vil ha av svar. Er det en ledende stilling, bør du krysse av for vilje til å ta en beslutning, handlekraft, slike ting. Da tester de gjerne hvor stor egodrive du har, hvor sterk du er. En mer underordnet stilling, krever at du er mer samarbeidsvillig.

- Så det går an å jukse?

- Javisst. Det er jo også mulig å jukse seg gjennom en løgndetektor. Enkelte tester krysskobler svarene dine, og da får du svak poengsum hvis du har for stor variasjon på spørsmål i samme gruppe. Generelt kan

man si at det lønner seg å være ærlig i slike tester, fordi svarene kan tolkes på en utspekulert måte. Krysser du av for spørsmålet: lyver du aldri?, kan det tolkes som at du har dårlig selvsikt, eller er uærlig, fordi alle lyver en og annen gang, sier professor Paul Moxnes.

Ulovlig bare i staten

DINE PENGER har spurt høyesterettsadvokat Thor-Erik Johansen om lovligheten av slike tester som utvelgelsesmiddel i Norge.

- Slike tester er humbug, det er det vel liten tvil om, men det er stort sett helt lovlig for de fleste arbeidsgivere å bruke dem. Det private næringsliv, kommunene og fylkeskommunene står helt fritt når de skal ansette personer, og kan velge ansatte på omtrent hvilket grunnlag som helst. Med unntak av at ingen skal diskrimineres på grunn av rase, kjønn, religion eller seksuell legning.

- Men i staten er de pålagt å bruke kvalifikasjonsprinsippet, altså må de legge helt objektive kvalifikasjoner til grunn ved ansettelser, sier Johansen. Han tror ikke det er noen vits å gå til rettsak, hvis man er utsjaltet på bakgrunn av en personlighetstest.

Et offer

DINE PENGER kjenner til et tilfelle der en søker til en stilling i Noras, Norges råd for anvendt samfunnsforskning, mistet sjansen til å få jobben etter avlagt personlighetstest. Vedkommende vil være anonym, men mener at testresultatet var en sterkt medvirkende årsak til at han ble innstilt som nummer to.

- Jeg ble innkalt til møte etter testen, hvor vi gjennomgikk svarene. Jeg mente at slutningene de tok av mine svar var uriktige, og ihvertfall altfor bastante.