

Februari 2023

TRR-barometern

Tjänstemännen och psykologiska tester vid rekrytering



1 7 av 10 tjänstemän får genomföra psykologiska tester vid rekrytering.

2 Personlighetstester betydligt mer vanligt än begåvningsstester.

3 Användandet av psykologiska tester vid rekrytering ser ut att öka.

Psykologiska tester blir allt vanligare

Den som söker jobb i dag kan förvänta sig att få genomföra psykologiska tester. Det blev tydligt när frågor om tester besvarades av över 2 000 tjänstemän som under åren 2019-2022 fick nytt jobb med stöd av TRR.

Hur vanligt är det med psykologiska tester vid rekrytering? Det var utgångspunkten för TRRs enkät riktad till drygt 2 000 tjänstemän, som fått nytt arbete under åren 2019-2022. Av de tjänstemän som fick jobb under 2022 hade 67 procent fått genomföra någon form av psykologiskt test i rekryteringsprocessen.

– TRR-barometern visar att psykologiska tester är ett självklart inslag i rekrytering i dag. Vi visste att testerna är vanligt förekommande, men att de används så här frekvent är uppseendeväckande, säger Jesper Olsson, specialist inom jobbsökning på TRR.

Mer fördomsfri rekrytering

Som specialist inom jobbsökning ser Jesper Olsson fördelar med psykologiska tester.

– De är vanligtvis anonyma och genom-

förs i början av en rekrytering, innan det blir aktuellt med intervju. Det möjliggör en mer fördomsfri rekrytering. Ett så kallat personlighetstest kan också hjälpa arbetsgivare att bygga team utifrån preferenser, önskvärda egenskaper, i stället för utifrån kompetenser.

Men för individen kan ett psykologiskt test kännas negativt, om resultatet inte är det förväntade.

– Det handlar trots allt om människor, med allt vad det innebär av självbild och integritet. När du får veta resultatet kanske du känner dig "stämplad" eller nedslagen, säger Jesper Olsson.

Tolkning kräver kompetens

Över tid har de psykologiska testerna blivit mer effektiva och lätthanterliga. I dag kan en rekryterare köpa digitala testtjänster som kan användas för alla

kandidater i hela processen. Frågan är – vad säger resultatet?

– För att ett psykologiskt test ska vara relevant måste du veta vad du söker efter och varför. Är till exempel intelligens viktigare än sociala förmågor för en viss roll? Utöver utbildning i testverktyget krävs beteendekunskap. Annars kan testet till och med bli kontraproduktivt, säger Jesper Olsson.

En växande trend

Ett av omställningsorganisationen TRRs uppdrag är att stötta uppsagda tjänstemän till nästa steg i karriären. Den som är inskriven på TRR kan till exempel få öva på de psykologiska tester som just för tillfället är vanliga i rekryteringsprocesser.

Här indikerar TRR-barometern samma trend oavsett storlek på företagen: användandet av psykologiska tester ser ut att öka med fokus på personlighetstester framför begåvningsstester.

– Nu när tester blir allt vanligare, är det extra viktigt att reflektera kring varför de används. Vad ska mätas och hur ska resultatet användas?, säger Jesper Olsson.

"Vi visste att testerna är vanligt förekommande, men att de används så här frekvent är uppseendeväckande."

Jesper Olsson, specialist jobbsökning, TRR



TRR-barometern – så svarade tjänstemännen

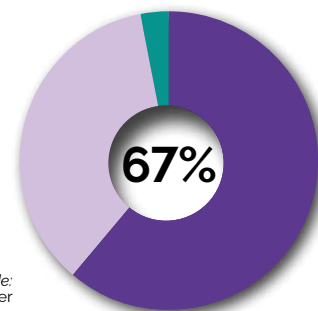
Vilka psykologiska tester har du fått genomföra under din tid som arbetssökande?

Det var fokus i enkäten riktad till över 2 000 tjänstemän, som har varit inskrivna hos TRR och fått jobb under åren 2019-2022. Resultatet visar ett frekvent användande av tester.

1

Majoritet av tjänstemännen som fick nytt jobb under 2022 hade genomfört ett psykologiskt test.

- Begåvnings- och personlighetstest: 41%
- Personlighetstest: 24%
- Begåvnings- och personlighetstest: 2%

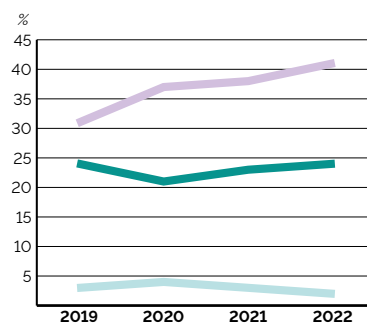


Antal svarande: 515 personer

2

Personlighetstester är vanligare än begåvnings- och personlighetstester. Vanligast är en kombination av begåvnings- och personlighetstest.

- Begåvnings- och personlighetstest
- Personlighetstest
- Begåvnings- och personlighetstest

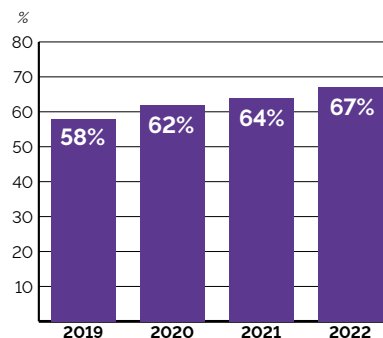


Antal svarande: 2014 personer

3

Användandet av psykologiska tester vid rekrytering ökar.

- Andelen som behöver genomföra något psykologiskt test ökar över tid.



Antal svarande: 2014 personer

Så definierades testtyperna i enkäten

Personlighetstest syftar till att mäta en individs preferenser, hur den föredrar att arbeta eller väljer att lösa problem. Frågorna formuleras ofta utifrån vad som stämmer bäst respektive sämst, eller att individen på en skala får skatta hur mycket den håller med om ett påstående.

Personlighetstester ger ingen värdering, olika profiler är bra på olika saker. Däremot kan resultatet matchas mot arbetsgivarens önskemål.

Begåvnings- och personlighetstest syftar till att mäta logiskt och abstrakt tänkande.

Testet består ofta av en sifferserie, olika figurer som ska kompletteras, eller ett kortare resonemang som individen ska välja ett svar på. Dessa frågor förutsätter att det finns rätt och fel. Individen mäts sedan utifrån en normgrupp inom det område som mätningen avser.

Om undersökningen

En webbenkät till tjänstemän inom privat sektor, som efter stöd från omställningsorganisationen TRR gått vidare till ny anställning, under perioden 2019–2022.

Antal svarande: 2014 personer.
7878 tjänstemän slumpmässigt
utvalda tillfrågades, 26% svarsfrekvens.
*Enkäten genomfördes i november
och december 2022.*

TRR arbetar för tjänstemän och arbetsgivare inom det privata näringslivet. Vi är specialister på omställning och kompetensstöd. I våra 35 000 anslutna företag arbetar drygt 1,1 miljoner tjänstemän.

Genom olika tjänster och rådgivning vägleder vi företag och deras medarbetare mot ny anställning, studier eller till att starta eget företag.

TRR grundades 1974 av parterna på den privata arbetsmarknaden: arbetsgivarförbunden inom Svenskt Näringsliv och fackförbunden inom PTK.

TRR är en stiftelse som drivs utan vinstintresse och styrelsen består av representanter för PTK och Svenskt Näringsliv.

TRR

Mäster Samuelsgatan 56,
Box 16291, 103 25 Stockholm
trr.se