



HR-fråga 1171; Tips på test vid rekrytering

I vår rekryteringsprocess ingår idag testning av kandidater (personlighetstest) som ett steg, dock hanteras den biten av rekryteringsbolag då vi inte är testcertifierade på HR. Vi vill dock integrera testning i vår interna process, d.v.s. testcertifiera oss. Vad skulle ni rekommendera för testverktyg och leverantörer för detta? Vi rekryterar ca 60-70 tjänster per år.

Svar: 2016-02-29

1. Assessios HPI och HAS används i vår organisation.
2. Vi använder oss av Cut – e. Funkar toppen – smidig integrering med befintliga system. Olika testpaket tillgängliga för olika roller. Går att använda vid både screening, urval och kompetensutveckling. Och framförallt – hög validitet på testerna.
3. Det beror ju lite viken typ av information som ni tycker är viktig att det ska komma fram och använda vidare i en djupintervju/återkoppling. Vi använder SLG Thomas för DISC-profiler. Dessa kan man även använda i andra sammanhang vid tex grupputveckling.
4. Jag föreslår, Talent Q eller IDI.
5. Är certifierad i Prisma och har även jämfört resultatet av en Prisma med OPQ som gjordes för samma person av ett bemanningsbolag.

OPQ är nog lite mer lättadministrerat men Prisma ger bättre och djupare diskussionsunderlag om behov/personlighet vs tjänsten. Har senare certifierats även i OAD, ett kanadensiskt test som vi använder här, som jämför egen profil mot tänkt jobb och ger intressanta diskussioner även det. Finns tyvärr inte på svenska ännu. Har dock en bra websida för att jobba med intern grupputveckling. Att tänka på vid upphandling är om de som testas är enbart svenskar i Sverige eller om det även ska användas internationellt/i andra kulturer, eftersom många test är beroende av en kulturell kontext. Har man inte samma bakgrund blir det mer komplicerat att göra analysen. Det är bra om det finns information tillgänglig om vilka populationer som testet har validerats på.
6. Har erfarenhet av både Thomas PPA och av Master. Rekommenderar Master då det är lättare att härleda tolkningar och analysera testresultatet.
7. Inget enkelt svar. Beror på vilken yrkeskategori ni rekryterar chefer, specialister enklare befattningar eller mer komplexa? och hur många som genomför rekryteringarna.



Är ni nöjda med dagens testning? I så fall kanske det kan vara idé att certifiera er själva. Eller det kanske skulle vara bra att certifieras på två olika system så kan ni använda det som är mest lämpat för den aktuella rekryteringen.

8. Jag har varit certifierad i både Hogan och Thomas Analys, jag upplever olika djup i instrumenten, PPA (Thomas) är ett verktyg som är snabbt och visar 4 profildrag medan Hogan är djupare både vad gäller ljusa o mörka sidor samt motivatorer. Så jag tycker man ska tänka till vad syftet med testningen är och hur mycket kunskap man behöver om kandidaten. Sen tycker jag OPQ också verkar vara ett bra verktyg.

9. Cut-e, tack vare att det är ett brett test med flera olika delar som går att använda för olika typer av profiler.

10. Vi använder TalentQ som har dels ett personlighetstest och dels förmågatester av logisk, numerisk och språklig förmåga. De har fler verktyg för medarbetarutveckling om man vill koppla på. Jag tycker det är jättebra och man lär sig snabbt verktyget. TalentQ.se, och verktygen heter Dimensions resp Elements.

11. Tror de är viktigt för er att fundera ut vilka parametrar är de ni vill se hos en person. Vad är viktiga egenskaper som ni värderar? När vi rekryterar tjänstemän så använder vi oss av Master Person Analys (MPA – Från Master). De testet mäter personlighet i relation till arbete, den summerar Drivfaktorer, Sociala faktorer samt Arbetsstil. Testet bidrar till ett bra diskussionsunderlag och enligt min erfarenhet så har det varit väldigt överensstämmande med verkligheten. Vi fattar inga beslut utifrån testet, men de bidrar till att identifiera personens styrkor och svagheter. Man kan också lägga till ett "Criteria", vilket innebär en kravprofil för tjänsten. Verktyget är enkelt att använda, webbaserat och kvalitativt. 2 dagars utbildning för certifiering i testet, samt förberedande webinarier. Vi använder även testet vid utveckling av våra egna medarbetare, samt när vi lyfter upp interna medarbetare. Tummen upp för MPA!

12. Hos oss använder vi oss av Thomas-testen och leverantören SLG – International och detta tycker vi fungerar superbra.

13. Assessio. Nästan samtliga av deras tester är granskade av Stiftelsen för tillämpad psykologi och har fått bra utvärderingar. Finns många tester på marknaden som inte alls är seriösa. Cut-e ska också vara bra har jag hört men har ingen erfarenhet av dem själv.

14. Vi använder Assessios PJP- Predicting Job Performance- som är lätt att integrera i rekryteringsprocessen. Kort info om PJP från Assessions hemsida:

Du lär dig urskilja de personlighetsfaktorer som säger mest om kandidatens arbetspotential utan att fördjupa dig i detaljer. Personlighet och begåvning kartläggs och ger dig möjlighet att väga samman två sidor hos en kandidat i detta test.



Resultatet blir en lättbegriplig rangordning av kandidaterna utifrån deras potential och det blir lättare för dig att göra ditt urval. PJP bygger på den så kallade femfaktormodellen, en kategorisering av de fem huvudsakliga personlighetsdrag som betyder mest för arbetsprestation, samt på generell begåvning. Med denna grundläggande information kan du förutse dina kandidaters arbetsinsatser på ett tillförlitligt sätt.

Lätt att administrera ut till kandidater via mail och testet inte så dyrt.

2 dagars utbildning (ej heldagar) går åt för att certifiera sig.

15. Jag använder PJP som står för Predicting Job Performance från Assessio. Testet består av två delar: en personlighetsdel och en del som avser problemlösningsförmåga. Det görs via en länk som man skickar hem till kandidaterna. Enkelt och smidigt.

16. Jag är certifierad i Hogans Assessment System (HAS) som tillhandahålls av Assessio. Jag tycker det fungerar utmärkt i rekryteringsprocessen att använda som ett underlag till en djupintervju.

17. De senaste 13 åren har jag använt personlighetstesten- Perspektiv från PAT Management. Jag är nöjd med verktyget. Har använd den även i Finland, Norge och Danmark då kandidaten kan genomföra testet på dessa språk. Tyvärr får jag resultat endast på svenska eller engelska.

18. Vi har testcertifierat alla HRBP, och vi kör "Hogans" och "Matrigma" test, på ledarroller och tyngre säljare (KAM), mycket bra erfarenhet.

Dock viktigt att man inte bara certifierar sig för testet utan verkligen bestämmer sig inom företaget: vad är önskat värde? Hur är en lyckad profil just hos oss. Här tycker jag vi slarvat historiskt, men jag tar tag i det nu. Så det krävs en del förutom utbildningen, att verkligen djupdyka i verktyget och liksom "översätta" kompetenser, t.ex. till företagets ledarprofil om sådan finns.

19. Kolla in SHL (från SHL International), Hogan (från Assessio) och Perspektiv (från PAT Management) för bra personlighetstester. Vill du ha begåvningsstester/kognitiva tester skulle jag rekommendera Ravens, Basic alternativt BKT (från Assessio eller Person Assessment)

Det viktiga är att ni hittar ett bra och solit testverktyg som mäter det ni vill mäta och sen att de har normeringar för de länder som ni använder det för och översättningar till de språk ni behöver. Ni kommer också att behöva utbildning för era anställda.

20. Jag har använt Perspektiv från PAT Management, bra och bra fortbildningar för dem som testar.

21. Master management har flera bra tester de erbjuder på olika nivåer, för olika syften (screening vid rekrytering, logiskt/analytiskt, personlighet/drivkrafter) och för



både grupp och individer som man kan köra om man inte vill lägga ut sin rekrytering. Eftersom dessa inte kräver att man har en lång utbildning för att kunna läsa/återkoppla på får man tillgång till deras rapportverktyg och kan själv dela ut och administrera tester. Inte lika djupgående som t.ex en OPQ men väldigt bra. Ett annat test som "knocked me out of my socks" eftersom rapporten är så grundlig och pekar ut beteenden jag knappt själv visste jag hade är JobMatch. En HR-kollega testades också och hennes reflektion var precis om min, det är ett otroligt avslöjande test. Kan användas både vid rekrytering och utveckling, kostar inte alltför mycket och man behöver inte vara beteendevetare för att använda den, detta test ska jag kika närmare på i år.

22. Vi kör Master Managements tester ACE och MPA d.v.s. persontest och logik. Finns även motivationstest EASI.

Funkar bra, lättanvänt och ger bra indikatorer.

23. OPQ leverantör SHL.

24. Jag reagerar starkt mot uttrycket personlighetstest, i synnerhet när det kommer från HR-folk. Det går inte att testa en personlighet av några uppenbara anledningar. Dels förutsätter en test att det finns en norm att utgå ifrån, ett normalvärde, dels är en kandidats personlighet något som är på tok för komplext för att kunna beskrivas.

Det finns uppsjö "tester" och analyser på marknaden, mer eller mindre etablerade och mer eller mindre accepterade och "godkända" av forskarvärlden. Alla bör tas med en stor nypa salt, men rätt använda kan de ge en viss bekräftelse på de intryck man får av kandidaterna. En stor varningsflagg för Performia dock, det är Scientologernas test. Börja med att fråga dig vad det är du vill veta om kandidaterna.

25. Jag valde Hogans Personlighetstester (leverantör: Assessio) när jag skulle certifiera mig (vi genomför nu alla tester själv). Inför valet gick jag igenom de som finns och är godkända i Sverige (psykologiförbundet) – valet föll på Hogans. Vi använder detta både i utvecklingssyfte, internrekrytering och vid alla externa rekryteringar.

26. Val av test beror förstås helt på kategori medarbetare. Vi använder exvis opq från SHL vid chefsrekrytering internt.

27. SHL-leverantör. OPQ analys m fl bra tester.

28. Innan ni börjar tala om leverantör är det viktigt att definiera vad ni ska ha testerna till. Är det personlighet, kunskap eller intellektuell förmåga ni ska mäta.

29. Billigast: Att kontakta testleverantörerna direkt för att få bra och validerade test. Inom begåvnings tester finns t.ex. Raven (distribueras av Pearson) och



personlighetstest som NEO distribueras av Hogrefer. Dessa test är erkända och mäter vad som avses (till skillnad andra populära test vars validitet kan ifrågasättas).

Enklast: Ta kontakt med en helhetsleverantör som hjälper er med allt. Exempel på sådana leverantörer är t.ex. Assessio och Cut-e.

- Tänk igenom vad testet ska uppfylla är det urval vid många ansökningar (volym) och/eller som stöd när ni står med två-tre slutkandidater. En del test är bäst för screening andra för "second opinion".
- Behöver testet även fungera som utveckling-av-medarbetare/grupp-test, ska ni ta det med i beaktande också.
- Tänk även ur kandidaternas perspektiv så att det är lätt att administrera för er och de som söker era tjänster (tidsåtgång, webb, integration in till rekryteringsverktyg osv).

30. Vi arbetar med MPA (Master Person Analys). Vi eftersökte ett lätthanterligt verktyg som skulle kunna användas på flera olika sätt. Verktöget kan användas på en större grupp och man kan göra valet att den som svarar själv ska kunna ladda ner en återkopplingsrapport, vilket då kan ersätta muntlig återkoppling. Verktöget kan därav användas i olika faser i en rekrytering, vilket bidrar till flexibilitet. Vid intervjutillfället blir det en bra dialog kring resultatet och om vad som stämmer resp inte stämmer enligt individen själv.

Master som har verktöget har också ett kapacitetstest som heter ACE. Även det är väldigt smidigt att använda. Båda dessa ligger i en portal som heter Metis där man enkelt hanterar testen, gör utskick, kan jämföra olika personer test, kan lägga upp kravprofil och få fram skillnader mellan personens profil och kravprofil. Mitt tips är att bjuda in representant från Master som kommer och berättar mer om deras verktyg. Inför sådant möte bör ni också ha satt en kravprofil, d v s vad har vi för krav på det verktyg vi ska köpa? Det är annars lätt att bli förvirrad och uppslukad av alla testleverantörer ni bjuder in. Alla presenterar sitt verktyg på sitt sätt, vilket gör att det ibland är svårt att jämföra dem sinsemellan.

31. Vi har använt Hogans och Matrigma. Det är ganska dyra tester om man vill göra alla fyra. Man kan ex. Använda Matrigma i första selekteringen och sedan Hogans, då kan man förutom den strukturerade intervjun ställa frågor under intervjun som dök upp i testresultatet. Assessio hjälpte oss att certifiera oss på plats och har även använt dem för "second opinion".

32. Jag rekommenderar Cubiks test Papi. Väldigt bra analyser, rapporter och intervjuguider utifrån testresultatet. God hjälp för djupintervjuer. Ta kontakt med dem så får du ett göra ett test och se vilka rapporter du kan få ut.



33. Jag har jobbat med flera tester med de mest användbara har varit Hogans Assessment system där vi arbetat fram modeller för att väga in Företagets egna värdeord och de aktuella beteenden vi ser som värdefulla just nu. Bra att kunna mäta vad vi önskar för beteenden och se om de används i rätt utsträckning av kandidaten. Hogans har även varit ett bra instrument att koppla till utveckling av medarbetare och ledare och i samband med måldialoger. Jag har även arbetat med Pi (Predictive Index) ett enkelt och snabbt analysverktyg som fungerar även bra vid grupputveckling.