

AON



Användning av tester inom rekrytering

Webinar för Naturvetarna

2022-04-21

Emilia Blomqvist
Lic. Psychologist, Senior Consultant & Team Leader

Emilia.blomqvist@aon.se

+46 76 773 7660



Dagens agenda

Arbetspsykologisk testning

Varför används det i rekrytering?

Exempel på case

Arbetspsykologiska test i praktiken

Olika typer av test

Exempel på hur test kan se ut

Tips för när du ska göra test

Frågor



1

Arbetspsykologisk testning



Förutse **prestation.**

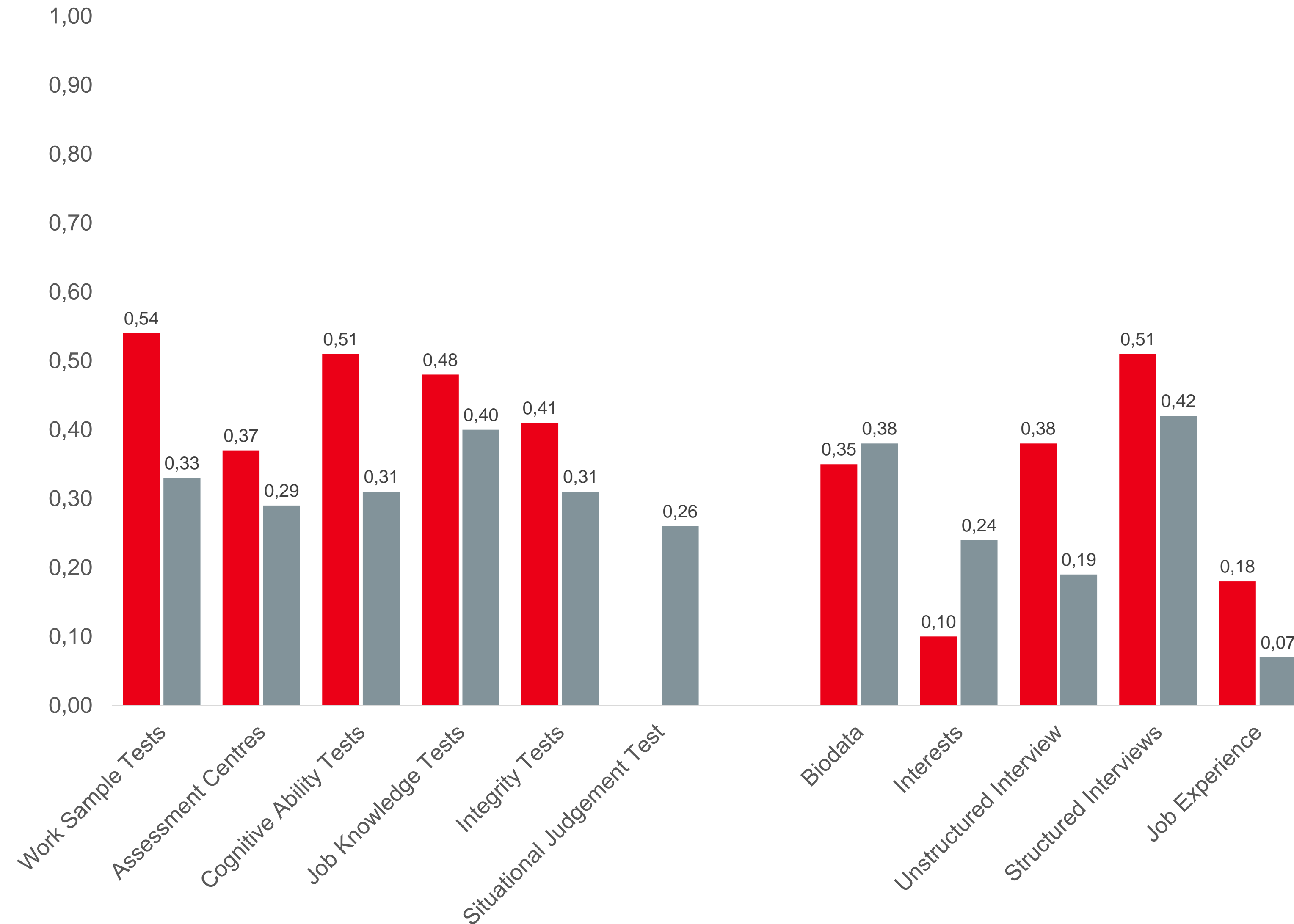
Huvudfokus i rekrytering ligger på att hitta **någon som kommer att prestera bra** i rollen vi vill fylla.

Det finns många olika sätt att utvärdera vem som kommer att passa bra i rollen och kommer att prestera väl.

Men alla sätt att utvärdera är **INTE** likvärdiga. **Vissa metoder är bättre och mer träffsäkra än andra.**

Psykometriska test sticker ut på grund av att de är **rättvisa, skalbara, prediktiva och enkla att administrera.**

Validity Estimates Comparison
Schmidt & Hunter (1998) vs Sackett & Zhang (2021)



Diskriminering i arbetslivet

- Efter fyllda 40 år sjunker chansen drastiskt att bli kallad till en intervju
- Personer med arabiskt-klingande namn har särskilt dåliga chanser att bli kallade till intervju
- Kvinnor har på gruppnivå lägre löner än män
- Vi vet att diskriminering i urval är ett utbrett problem.

Afrosvenskar diskrimineras i arbetslivet

UPPDATERAD 20 NOVEMBER 2018 PUBLICERAD 16 NOVEMBER 2018

Det är stora skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i Sverige när det gäller såväl arbetslöshet, bruttolön och möjlighet att göra karriär. Det visar en ny rapport från Länsstyrelsen i Stockholm.

Rapporten som presenteras under fredagen visar att afrosvenskar är överrepresenterade i lågstatusyrken samtidigt som gruppen är underrepresenterad i arbeten med högre status. Det är också vanligare med arbetslöshet i den här gruppen om man jämför med övriga svenskar.



Rekrytera **rättvist** och **icke-** **diskriminerande.**

Oavsett om vi vill eller inte så är vi **alla färgade** av våra fördomar och värderingar.

När vi använder test så kan vi vara säkra på att **kandidaterna bedöms objektivt och rättvist.**

Det kommer både öka de sökandes känsla av att ha blivit **rättvist bedömda** och samtidigt **öka mångfald.**



Vilka fördelar har test när man söker jobb?

- Blir bedömd med metod som är mer objektiv
- Lägre risk att bli diskriminerad

- Se om du matchar det jobb som du sökt
- En god matchning på test indikerar högre arbetsprestation och ökad trivsel
- God matchning?
 - Höga/bra resultat på begåvningsstest
 - Din personlighetsprofil liknar/matchar den som finns för tjänsten

- Kan ge dig information om dina styrkor och utvecklingsområden



2

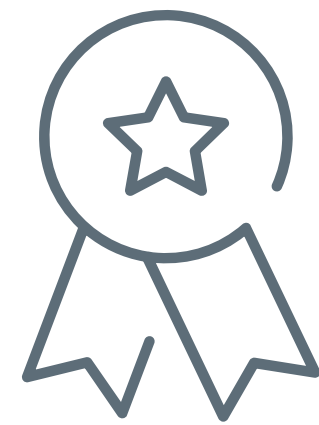
Case



Case: svensk myndighet

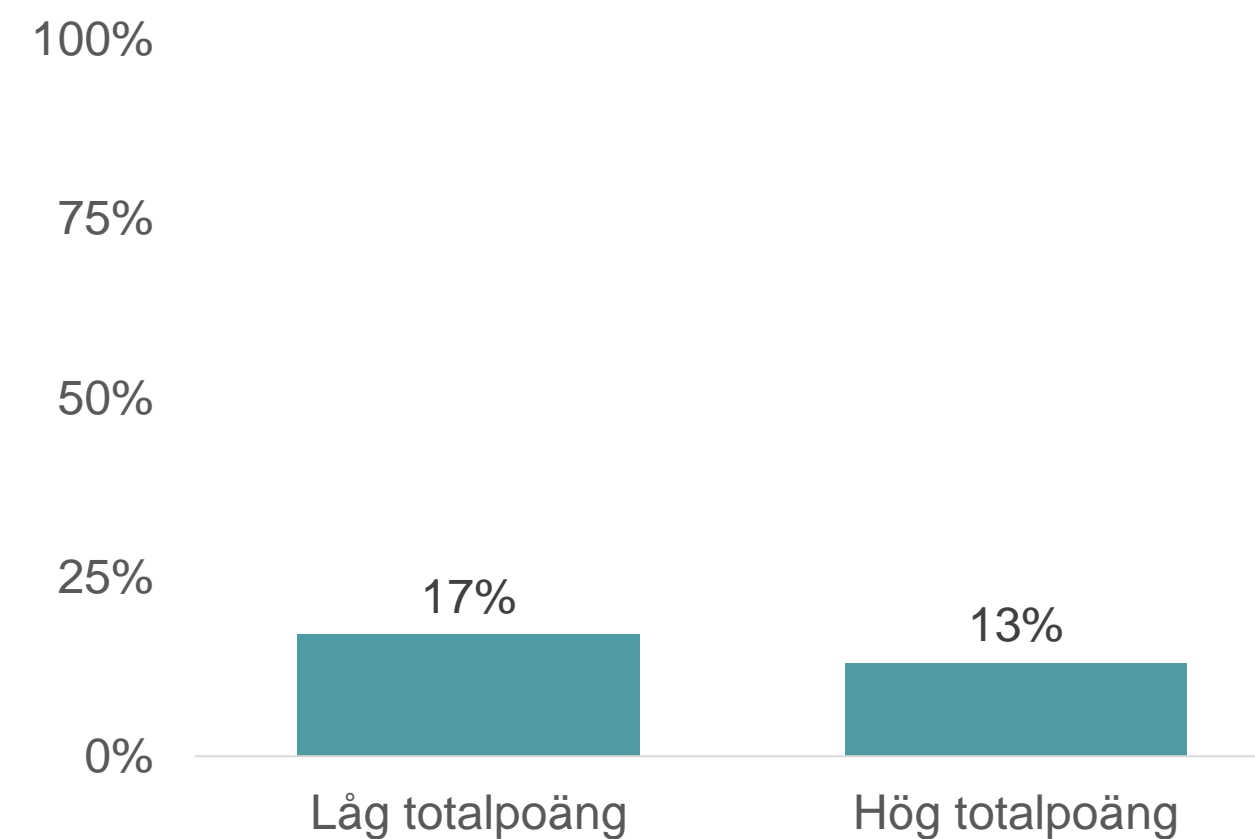
Hur väl predicerar testerna arbetsprestation för handläggare och chefer?

Medarbetare med hög testpoäng* har



- 27% högre uppgiftsprestation
- 15% bättre inlärningsförmåga
- 11% bättre medarbetarskap
- 14% högre totalbedömning

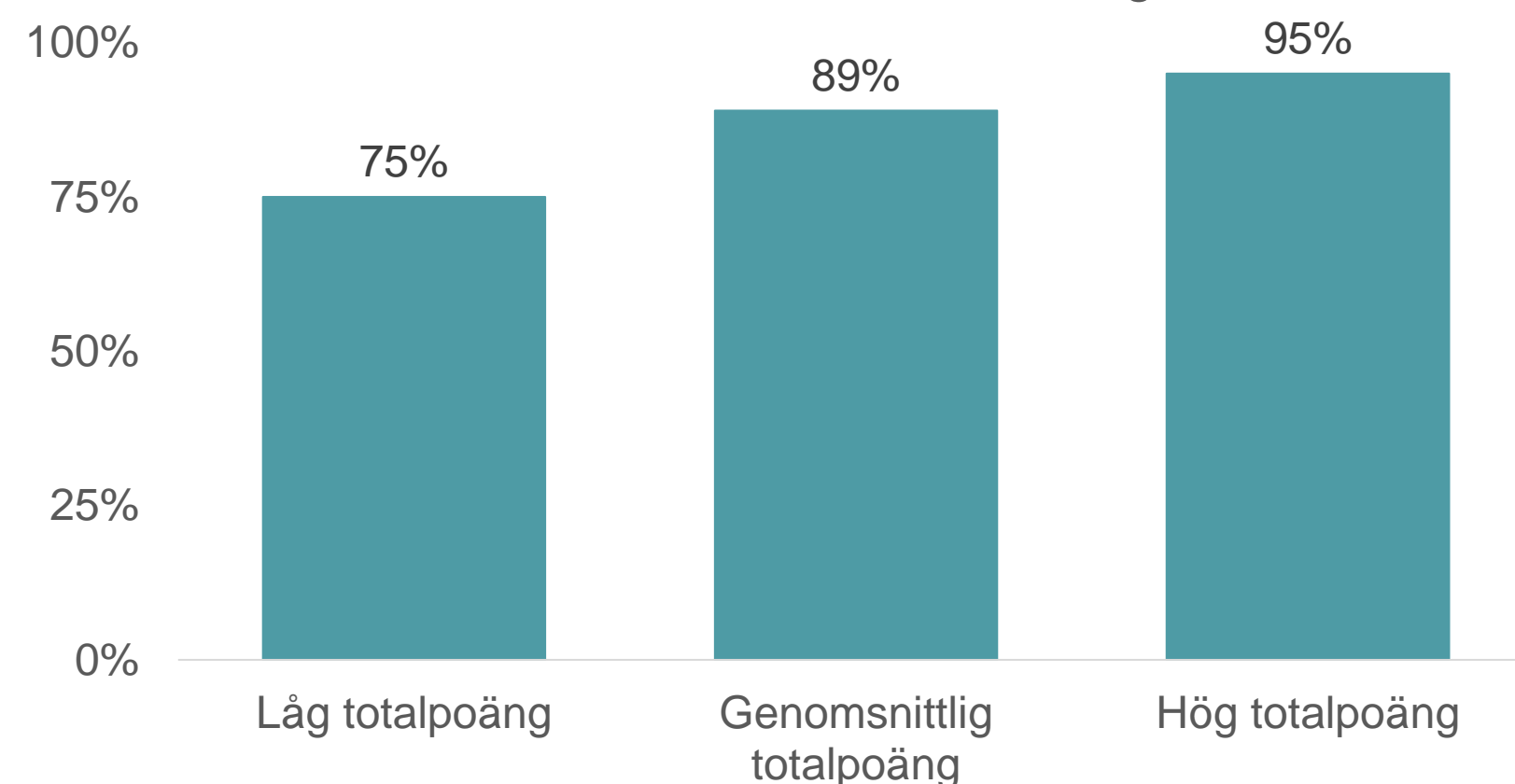
Kontraproduktiva beteenden



Det är en större andel medarbetare som uppvisar kontraproduktiva beteenden i gruppen med låga testpoäng.

*Minst 4 på totalpoängen, jämfört med en totalpoäng under 4

Skulle du anställa medarbetaren igen?



Det finns ett tydligt samband mellan andelen lyckade rekryteringar och resultaten på totalpoängen.

I gruppen med hög totalpoäng är det endast 5% som inte skulle bli återanställda, medan siffran är 25% i gruppen med låg totalpoäng.

Case: Bank

Öka rörelse inom företaget



Hitta medarbetare med ledarskapspotential till ett ledarskapsprogram

120 medarbetare, 50% genomsnittliga och 50% med hög potential

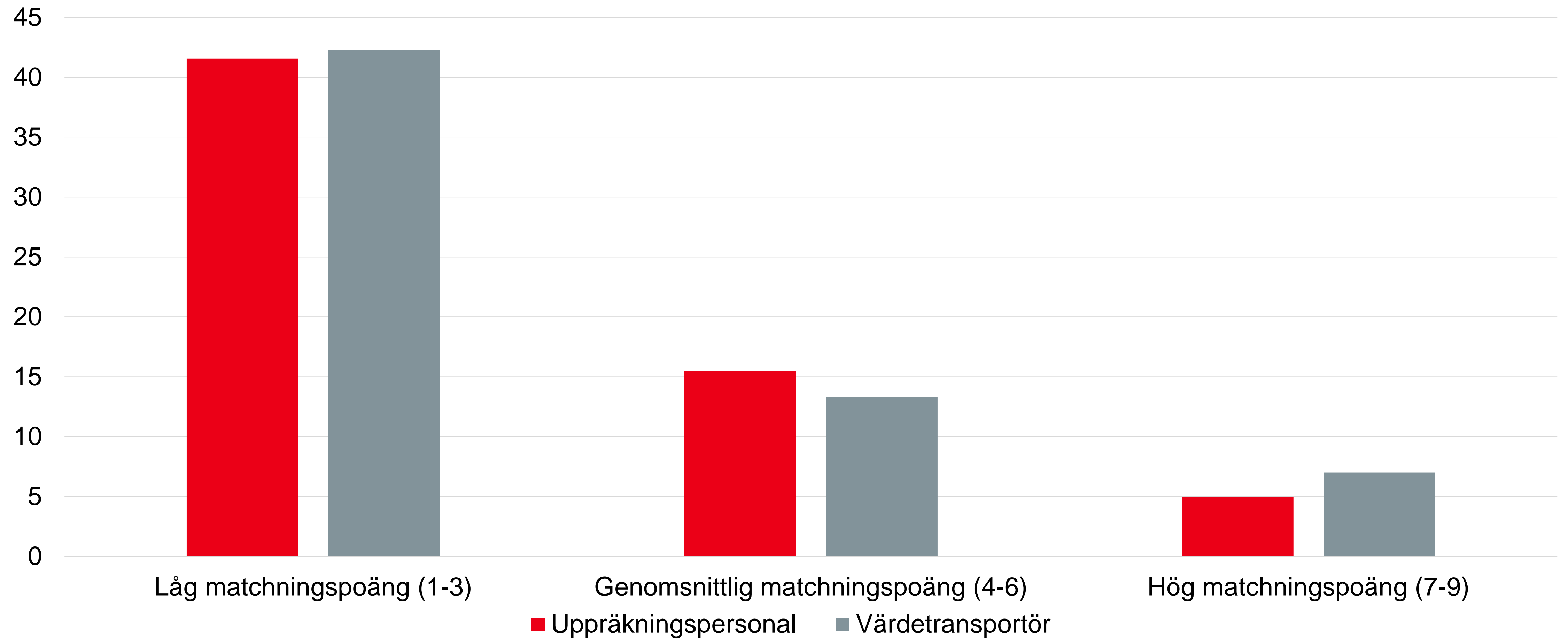


De som fick ett resultat som pekade på hög potential var högpresterande



Case: sjuktal

Timmar sjukfrånvaro per år för transportörer och uppräkningspersonal



Case: Techföretag

Medarbetare på IT-företag

- Globalt företag med 4700+ kandidater i olika länder
- Genomförde övervakad testning (digitalt och på plats)
- Kandidaterna fick bland annat genomföra kodningstest

5x

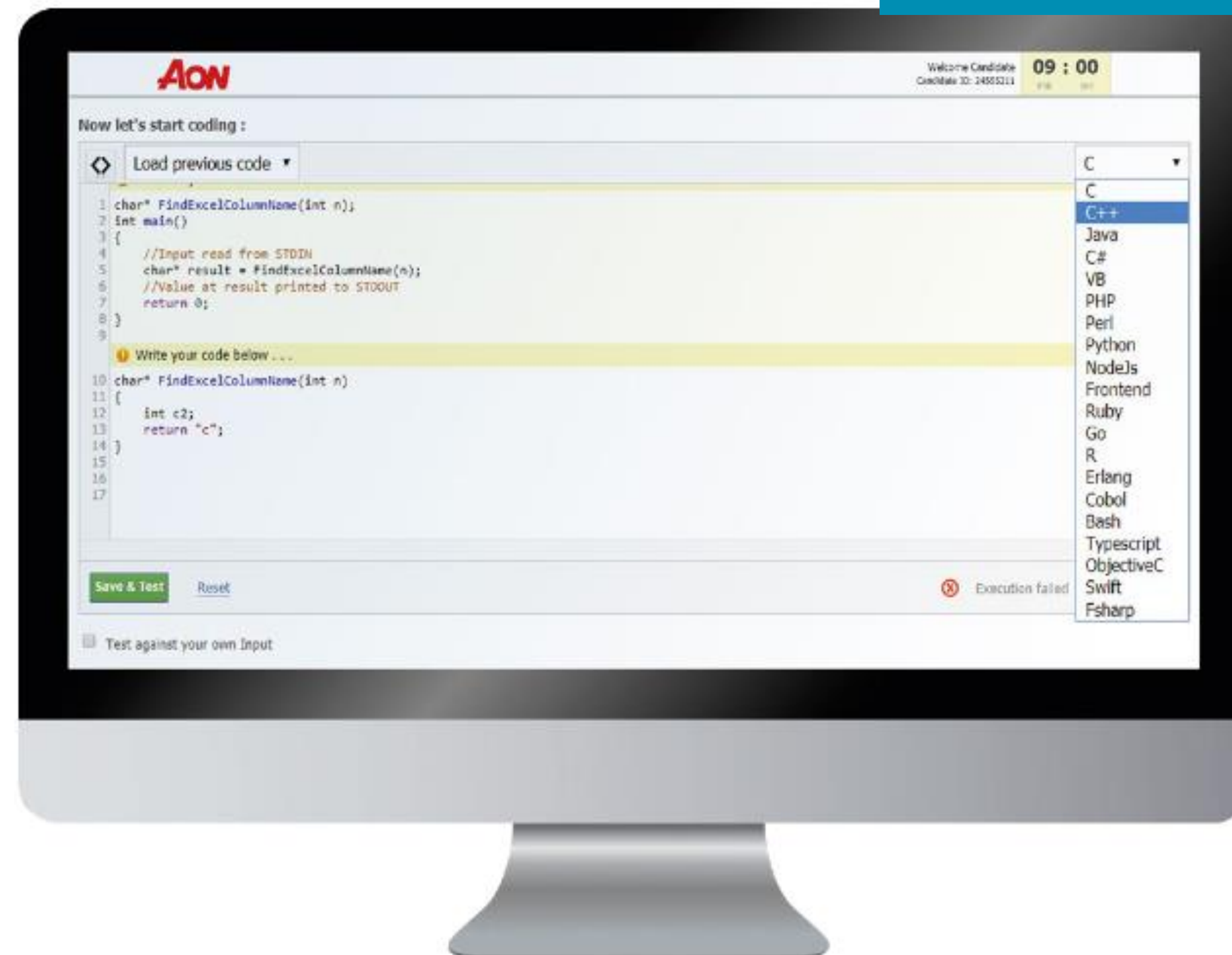
better prediction of offer made than that based on academic achievement

93%

of the candidates gave positive feedback on the assessment process

82%

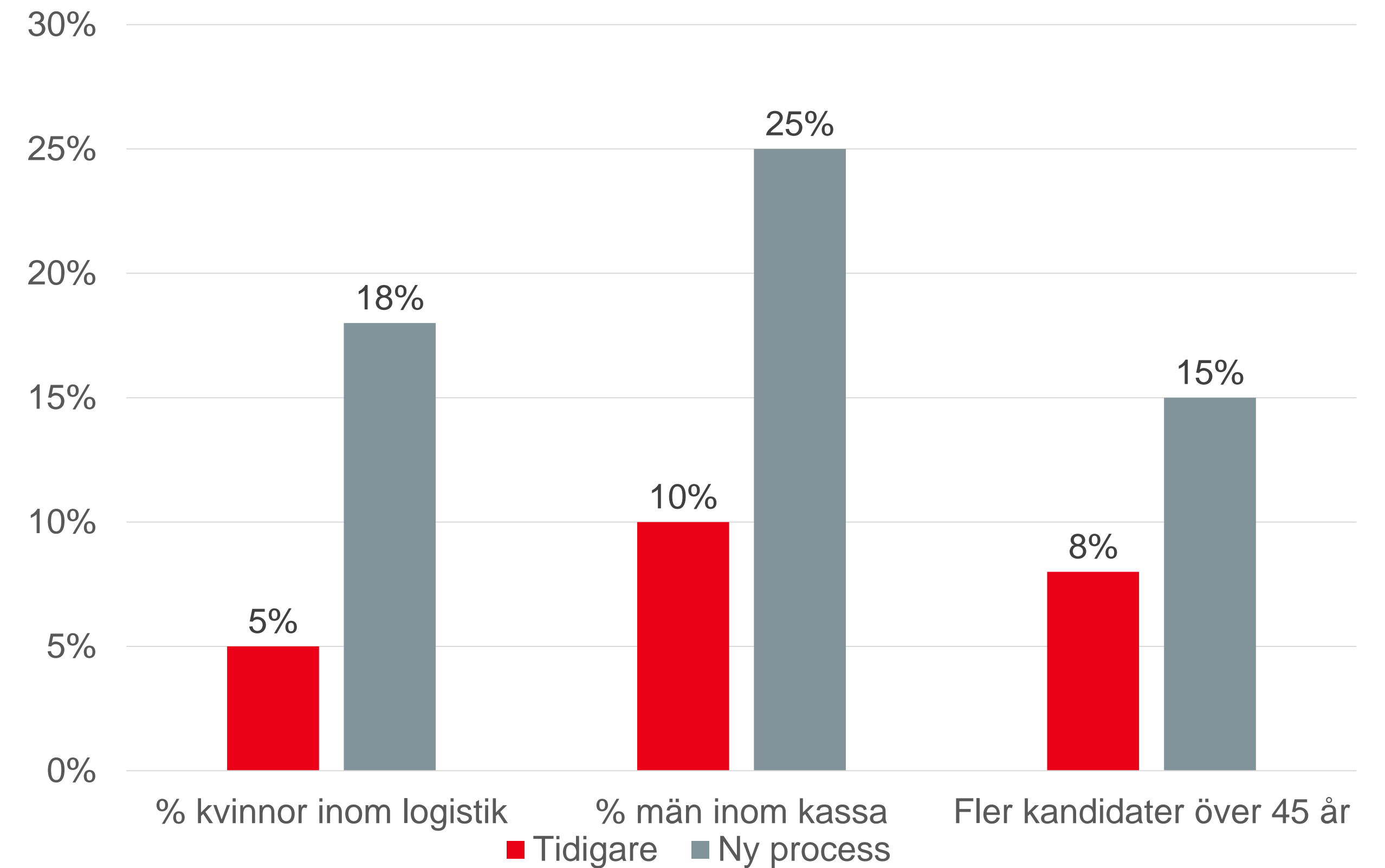
of the candidates liked the coding platform



Case: Globalt möbelföretag

Förbättra mångfalden

- **”Blind rekrytering”**
- Rekryterare visste inte kön, ålder etc i början av processen
- **10 000 kandidater besökte kampanjsidan**
- **63% gick vidare till registrering**
- **750 kandidater anställdes**



3

Olika typer av test



Vad vi testar.



Personlighet

Hur man brukar agera & vad som motiverar



Generell begåvning

Maximal förmåga, inlärningshastighet och potential

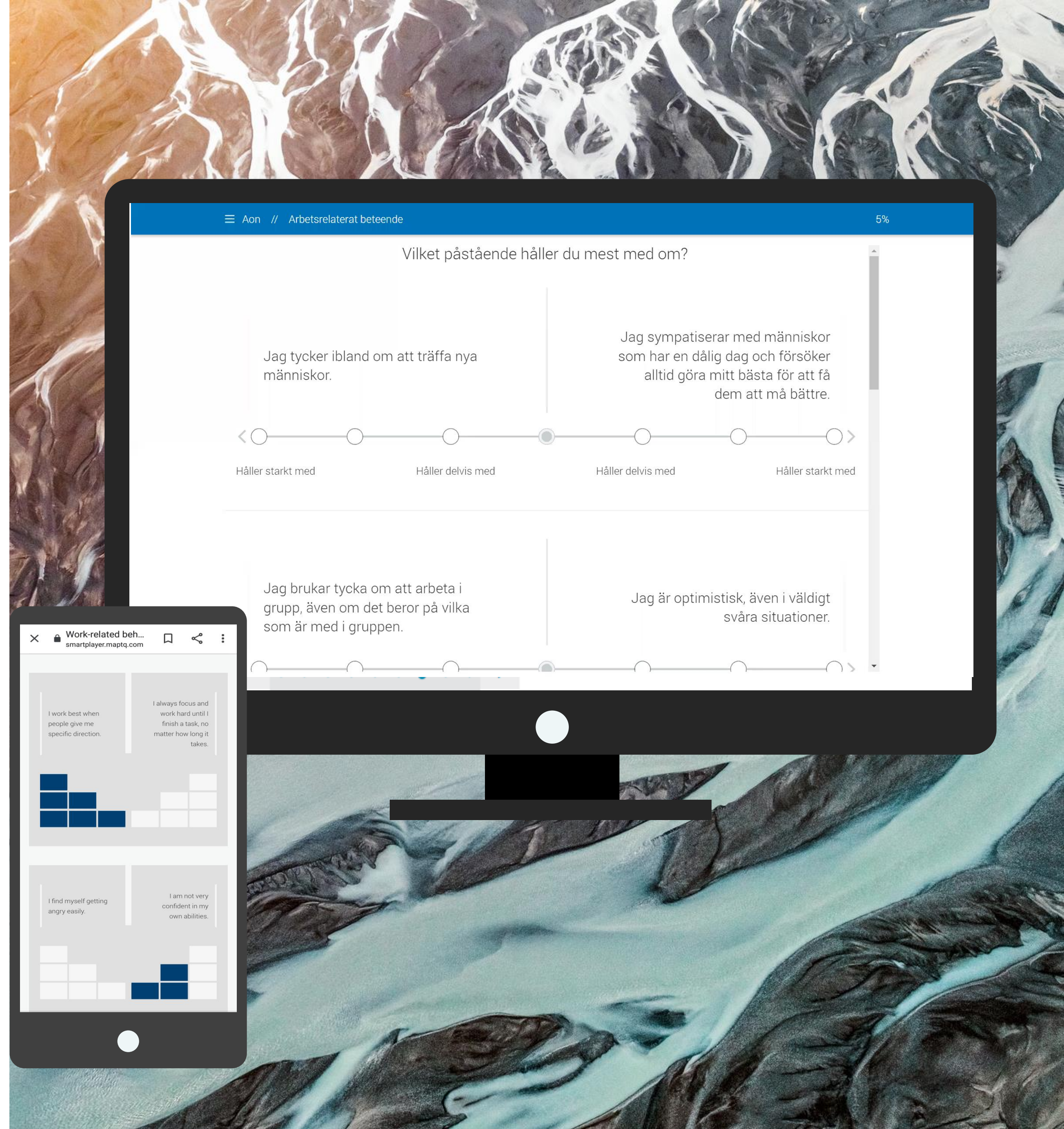


Specifik förmåga / Kunskap

Specifika färdigheter kopplat direkt till rollen

Personlighet: Adept-15.

- Passar alla roller på alla nivåer
- Baserad på forskning (Big 5)



ADEPT-15: Personlighets-modell

- Personlighetsmodellen består av **15 personlighetsaspekter**.
- 10 är kartlagda **direkt till det väletablerade BIG-5** ramverket för personlighet.
- 5 aspekter är tillagda och reflekterar aspekter som är **kritiska för att prestera i arbetet**.

Arbetsstilar

Uppgift

- Målmedvetenhet
- Struktur

Anpassning

- Konceptuell
- Flexibilitet
- Bemästrande

Prestation

- Ambition
- Inflytande

Sociala stilar

Grupp

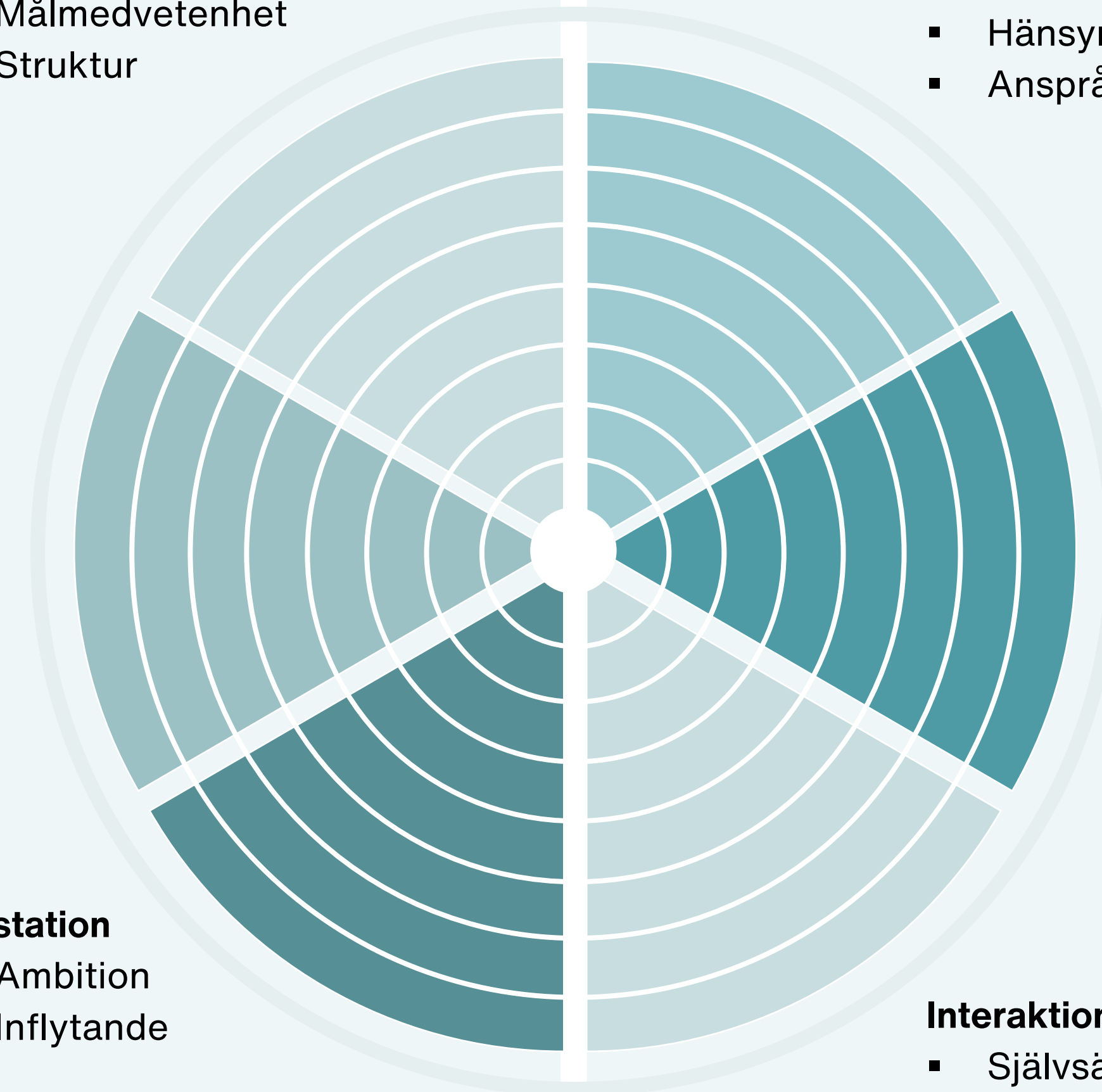
- Samarbetsvilja
- Hänsynsfullhet
- Anspråkslöshet

Emotion

- Stabilitet
- Optimism
- Medvetenhet

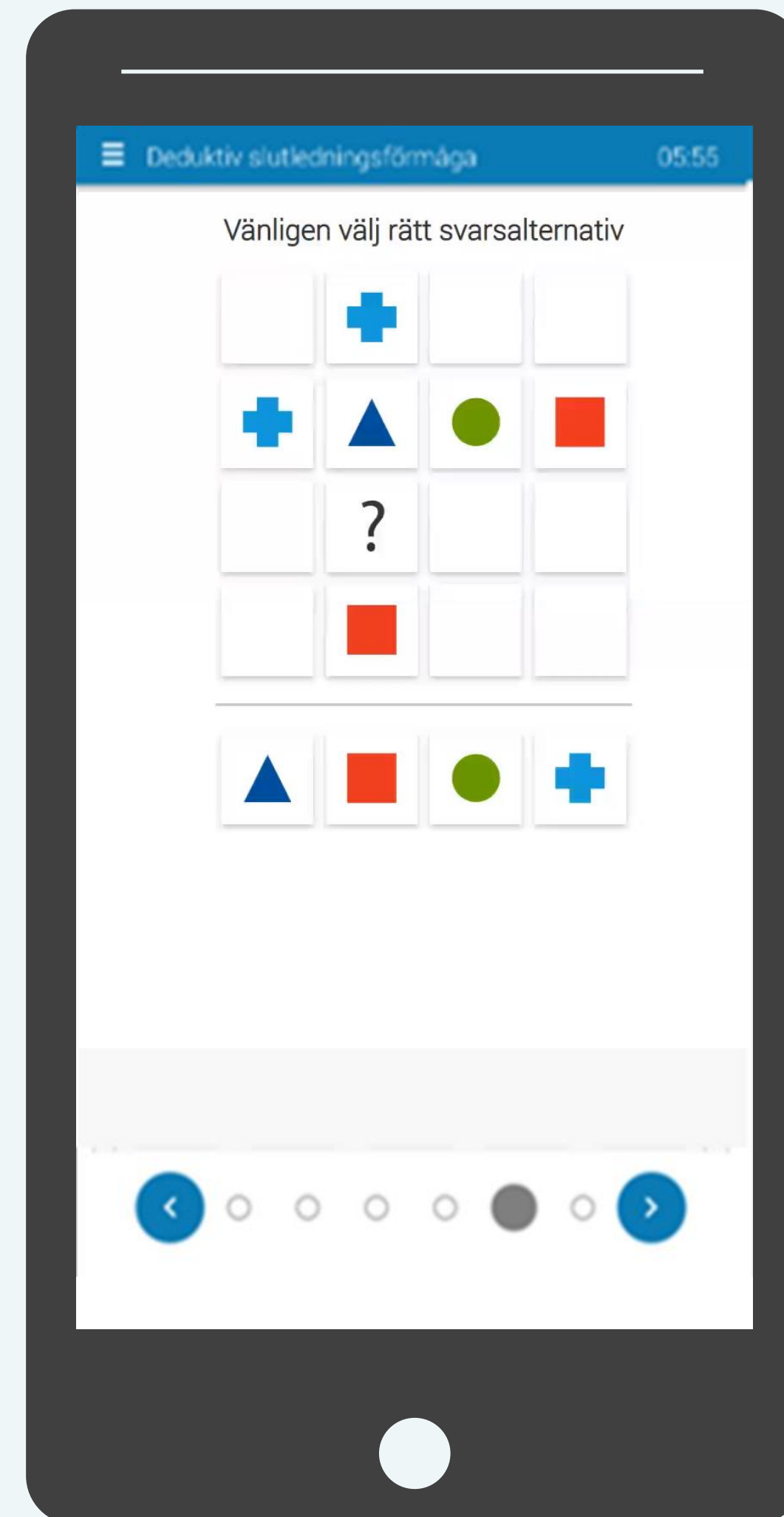
Interaktion

- Självssäkerhet
- Livlighet

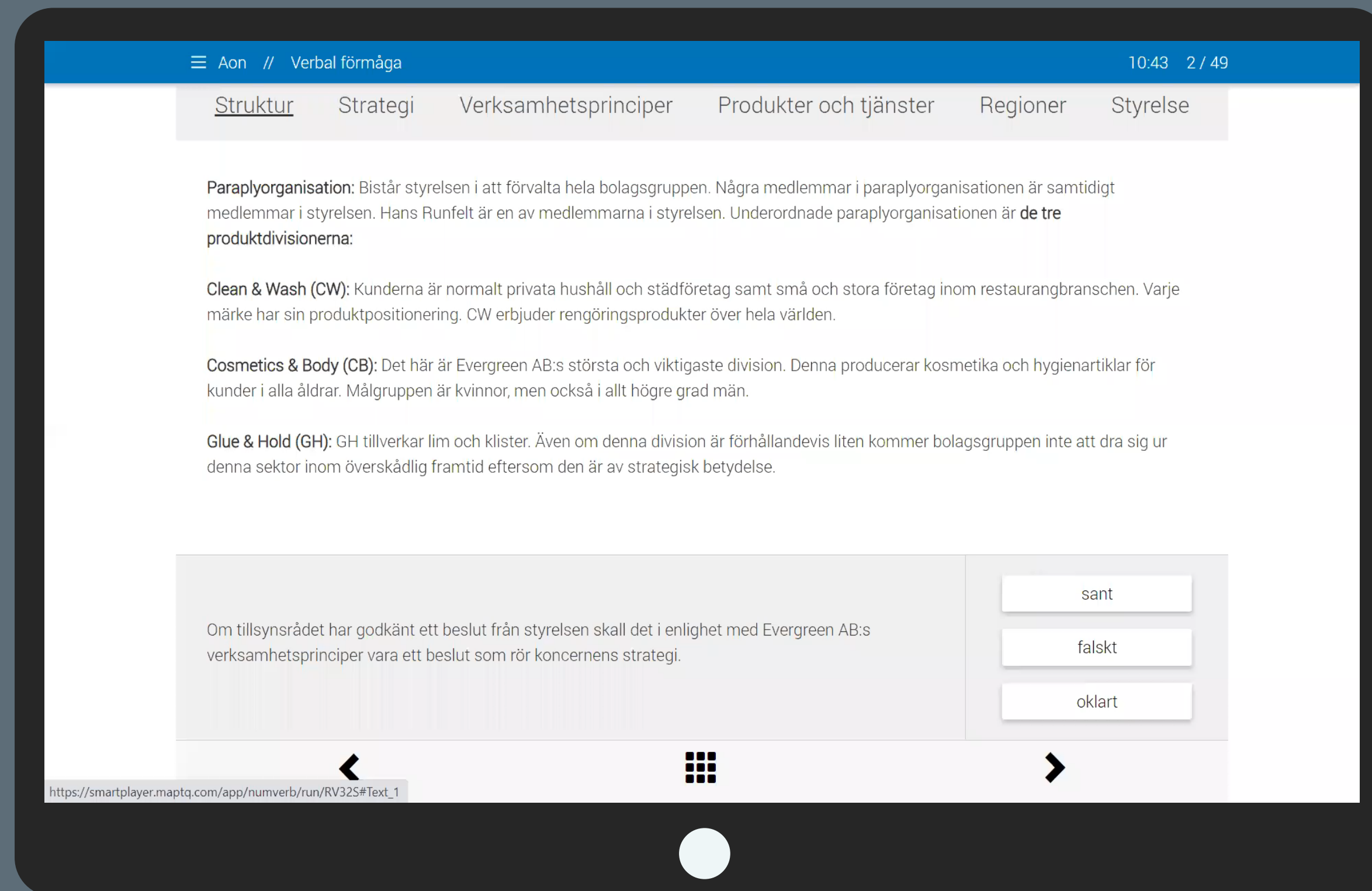


Generell begåvning.

- Mäter generell problemlösning
- Adaptivt test – anpassar svårighetsgraden
- Passar för roller på alla nivåer
- 6 minuter långt



Verbal förmåga: Språklig begåvning.



- Mäter förmåga att dra slutsatser från skriftlig information
- Tre olika versioner: Generell, Finans, Administration
- 12 minuter långt

Numerisk Förmåga: Kvantitativ begåvning.

- Mäter förmåga att dra slutsatser från numerisk information i grafer & tabeller
- Tre olika versioner: Generell, Finans, Administration
- 12 minuter långt

Aon // Numerisk förmåga 11:32 1 / 37

Intäkter Kostnader Marknadsandelar Anställda Avkastning på eget kapital Prognos

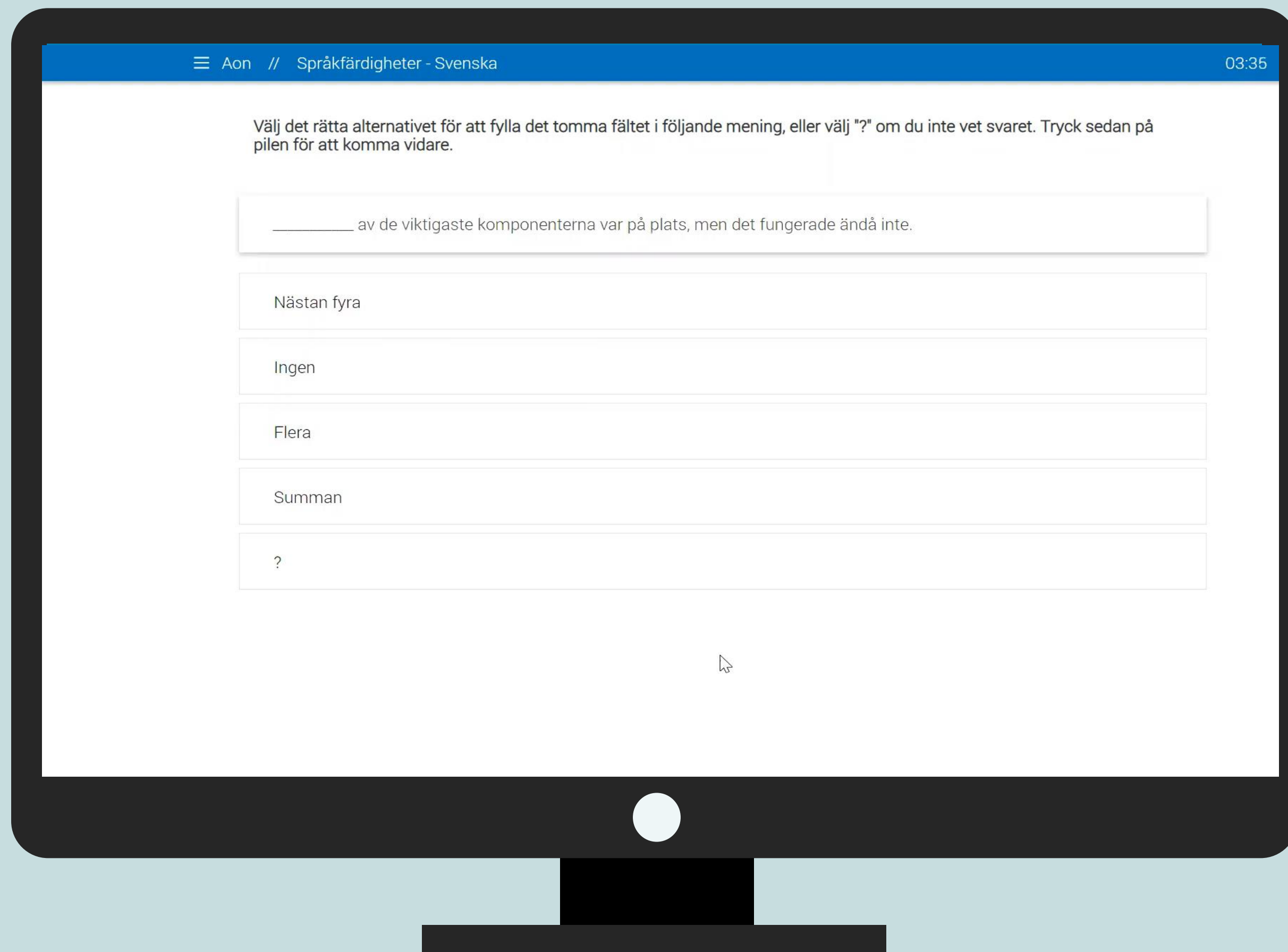
Räkenskapsår	år 7	år 6	år 5
Försäljningsintäkter	35 781	53 639	55 131
Utgifter	28 595	45 019	48 103
Rörelseresultat brutto	7 186	8 620	7 028
Övriga utgifter	2 091	1 024	478
Rörelseresultat	5 095	7 596	6 550
Särvård/fotvård	3 926	3 537	3 908
Tvätt- och rengöringsmedel	4 319	4 557	5 170
Limprodukter	2 589	2 633	2 615
Kosmetikproduktlinjen "Man"	744	2 717	2 837
Kosmetikproduktlinjen "Woman"	4 024	6 031	7 625
Kosmetikproduktlinjen "Young Beauty"	3 523	1 516	3 670
Vinst/förlust från företagsinvesteringar	- 887	- 365	- 300
Intäkter från utvalda produktlinjer	1 123	295	1 326
Totala intäkter	19 361	20 921	26 851

Alla siffror i miljoner Euro

Under räkenskapsår 6 var Roger & Temple-aktiens avkastning på eget kapital ungefär hälften så hög som under räkenskapsår 3.

sant
falskt
oklart

Språkkunskaper: språkförmåga.



- Mäter språkkunskaper i ett visst språk, exempelvis svenska
- Där språk är viktigt för arbetet
- Innehåller tre delar: språkflöde, ordförståelse och stavning
- 10 minuter långt

4

Vad ska du tänka på när du gör test?



Tips inför test

- **Förbered dig**

- Läs på om testen, flera testföretag har information på sina hemsidor. Aon har information samt instruktionsvideor som du kan titta på innan du gör test.
<https://assessment.aon.com/sv-se/online-assessment/forbered-dig-infor-testning>

- **Genomföra tester när du är pigg och kan sitta ostört**

- *Digitala tester där det går att välja tid på dygnet själv*

- **Läsa instruktioner och övningsuppgifter noggrant**

- Gärna två gånger
- Läs högt för dig själv

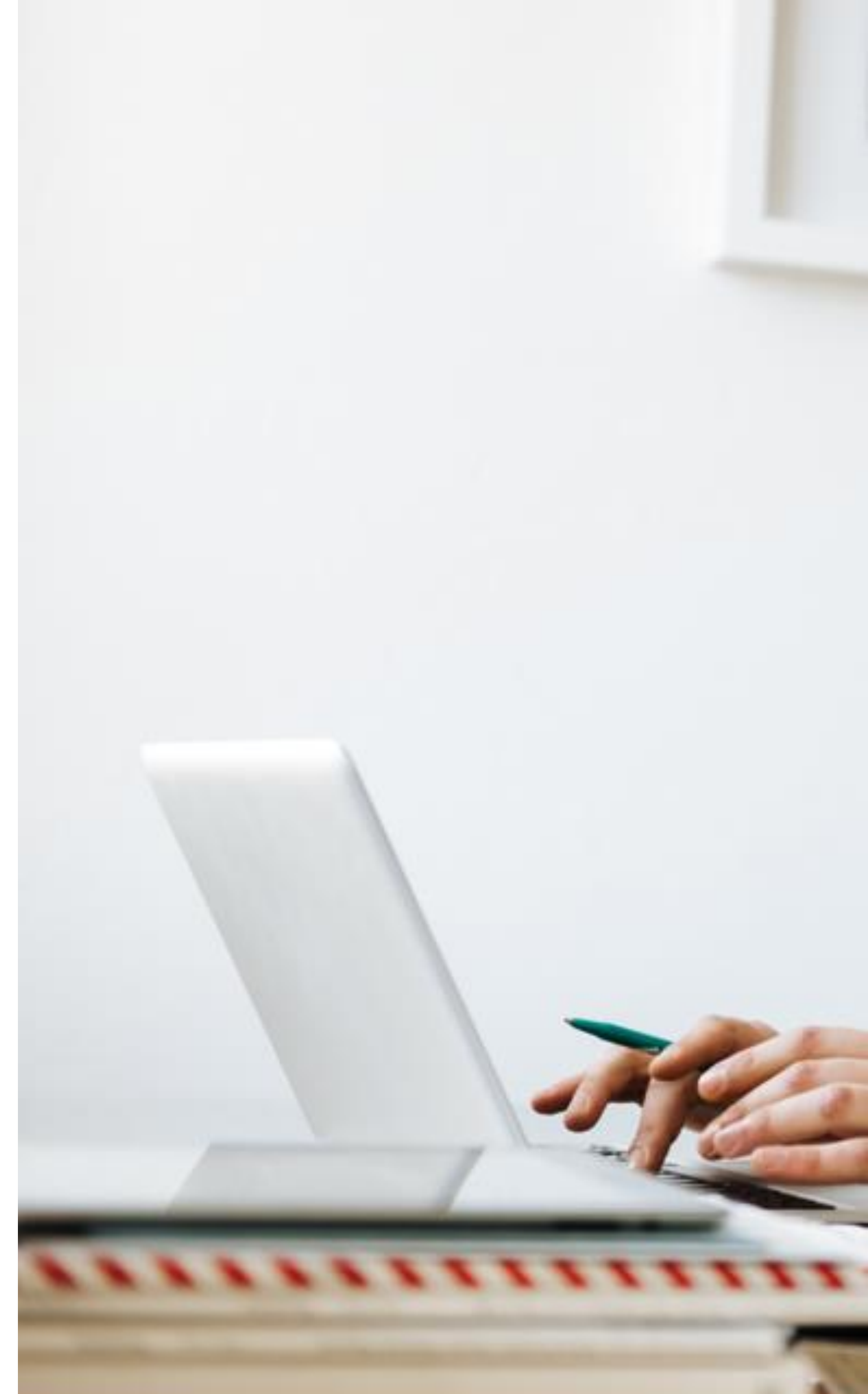
- **Försök omvandla eventuell nervositet till att skapa bättre fokus**

- Nervositet kan både hjälpa och stjälpa
- Viktigt att vara fokuserad
- Långa andetag



Tips inför test

- **Strategi under problemlösningstest**
 - Ska du jobba snabbt eller noggrant?
 - Ofta ges pluspoäng för rätt svar och minus för felsvar
 - Viktigt att hinna många uppgifter, men att också svara rätt för att lyckas riktigt bra
- **Strategi vid personlighetstest**
 - Svara intuitivt och försök att inte "övertänka" – hur brukar du göra/vara?
 - Utgå från hur du är på jobbet snarare än privatliv
 - Känner du inte igen i resultatet? Säg till rekryteraren och förklara
- **Testets utformning**
 - Adaptiva test anpassar sig efter hur du svarar
 - Svarar man rätt blir uppgifterna svårare, svarar man fel blir uppgifterna lättare
 - Frågor randomiseras när man tar testet



Går det att öva inför test?

- **Det går att öva till viss del**
 - Beror på vad det är som mäts och testets utformning
- **Träningseffekt generellt liten**
 - Förbättring andra gången – ofta förklarad med stress
- **Övningssidor?**
 - Finns sidor som säger sig ha test som du kan öva på, dessa kräver ofta pengar.
 - Givet att det som mäts sällan kan tränas upp – pengar i sjön



Frågor



Tack!

Emilia Blomqvist
Lic. Psychologist, Senior Consultant & Team Leader

Emilia.blomqvist@aon.se

+46 76 773 7660

