

# Personlighetstester på jobsökandes villkor

**Felrekryteringar är både dyra och vanligt förekommande. Rekryterare försöker ofta stävja detta genom arbetspsykologiska test, personlighetstest och andra mätverktyg. Boontariga Pipatanangura, vd för cv-förmedlaren Workmint, vill vända på steken och låta kandidater testas redan innan de söker jobb, så att de kan använda resultaten i sina cv:n.**

Personlighetstester är omdebatterade. Kritiska röster menar att det finns kvalitetsbrister både hos testen och hos dem som bedömer dem. Frågeställningar som tagits upp är: Blev resultatet rättvist? Hur tillförlitliga är testerna och hur behandlas de jobsökande?

Mitt förslag är att låta kandidater testas på egna villkor. Jag tror på att öka kunskapen och förståelsen kring test. Detta för att minska kandidaters känsla av att känna sig granskade eller ratade i en rekryteringsprocess för att de haft "fel" personlighet. I stället ska testet ge en känsla av ökad själv-

»Jag tror på att öka kunskapen och förståelsen kring test. Detta för att minska kandidaters känsla av att känna sig granskade eller ratade i en rekryteringsprocess för att de haft 'fel' personlighet. I stället ska testet ge en känsla av ökad självkänedom.«

känedom. Testresultatet kan vara till stor nytta för kandidater, både i jobsökandet och i ansökningshandlingarna.

**ÄVEN OM VISSA KARAKTÄRSDRAG** är mer eller mindre bestående finns mycket att lära av resultatet. Exempelvis vad som är ens styrkor och vad man kan bli bättre på. Om resultatet tyder på att man är dominant kan man fundera på vilken miljö som man passar i. Är man en skicklig nätverkare kan det till exempel vara ett lyft att hamna på en arbetsplats där den sidan kommer till användning.

I samarbete med etablerade testbolag vill vi lyfta fram personlighetstesternas positiva effekter. Satsningen handlar om att låta jobsökande göra ett kvalificerat personlighetstest helt kostnadsfritt i syfte att lära. Vi låter kandidater ta del av informationen som rekryteraren får ut genom testet och hoppas tillsammans kunna förändra synen och höja kvalitén. Kandidater uppmanas att ställa högre krav på testbolagen. Det är kandidatens rättighet att få en bra återkoppling och en beskrivning av hur testprocessen går till.

**VI HÅLLER MED KRITIKERNA** om att vissa aktörer på marknaden har brister. Däremot är jag av åsikten att tester utförda av seriösa bolag, med en bra uppföljning, är en viktig del i rekryteringsprocessen. Inte minst för kandidaten. Återkopplingen är särskilt viktig för dem som inte går vidare efter testet. Självförtroendet kan sjunka rejält om man inte får veta vad i resultatet som fällde rekryterarens avgörande. Så ska det definitivt inte vara när man söker jobb.

Personligen har jag genomfört ett tiotal olika tester och är överlag positiv. Detta för att jag har fått en bra återkoppling och haft chans att diskutera resultatet. Inget test kan visa exakt rätt svar, utan bör ses som ett diskussionsunderlag i rekryteringsprocessen.

Personlighetstester gjorda på de jobsökandes villkor blir både bättre samt tids- och kostnadsbesparande för rekryteraren. Visst skulle du som rekryterare vilja veta mer om kandidatens personlighet, kanske redan vid ansökningsförandet? ●

BOONTARIGA  
PIPATANANGURA,  
VD WORKMINT

