



VERRE: Dødsulykkene blir igjen flere.
FOTO: SCANPIX

Flere døde på jobb

Antall dødsulykker har gått gradvis ned siden 2003. Men i fjor steg antallet igjen. I 2003 registrerte Arbeidstilsynet hele 50 dødsulykker – altså «dødsfall som følge av arbeidsulykke» i arbeidslivet. I 2006 var tallet sunket til 31 fatale ulykker. Tall per 17. desember 2007 viser at den positive trenden er snudd. Til da hadde vi 36 arbeidsrelaterte dødsulykker i 2007.

– Tallene viser en liten økning fra 2006 til 2007 i antall dødsulykker meldt til Arbeidstilsynet. Disse tallene svinger noe fra år til år, og antallet dødsfall i arbeidslivet har gått gradvis ned fra 60-tallet og fram til i dag, sier Tone Lyse, seniorrådgiver i Direktoratet for arbeidstilsynets avdeling for dokumentasjon og analyse.

Forskere og media har avslørt en rekke betenkelige brudd på sikkerhetsbestemmelser og HMS-regler for utenlandske arbeidstakere i Norge. Men Lyse kan ikke se at den økende arbeidsinnvandringen er årsaken til veksten i dødsulykker.

– Det er ikke en overrepresentasjon av utenlandske arbeidstakere blant dem som ble rammet av disse dødsulykkene, sier hun. **MST**

DØDSULYKKER I ARBEIDSLIVET

2007: 36
2006: 31
2005: 45
2004: 38
2003: 50

Kilde: Direktoratet for Arbeidstilsynet.

– Risikabelt å droppe tester

Alle bedrifter bør bruke personlighetstest når de ansetter folk, mener psykolog Rolf Marvin Bøe Lindgren.

TEKST SIGURD AARVIG

– En personlighetstest kan ikke predikere leveringsdyktighet, men den kan avdekke mønstre av atferd, sier Rolf Marvin Bøe Lindgren, psykolog og seniorrådgiver i Dignus.

Lindgren stiller seg undrende til HR-ledere som dropper tester og i stedet legger all vekt på jobbintervjuet. Men han understreker at man må vite hvordan man skal bruke resultatet av personlighetstester.



SIKKER: Psykolog Rolf Marvin Bøe Lindgren har klokketro på tester. FOTO: SIGURD AARVIG

– Hensikten med å bruke personlighetstest er å bli enda bedre kjent med jobbsøkeren. Testen gir informasjon som du ikke kan få på noen annen måte. Testresultatet er mat til intervjuet, til referansesjekken og til plan- og utviklingssamtaler. Den gode samtalen som hovedgrunnlag for å velge kandidat, har jeg

ingen tro på, sier Lindgren.

Han mener alle bedrifter bør bruke arbeidspsykologiske profilverktøy hver eneste gang de rekrutterer.

Spisser søket

Personlighetstest er i realiteten et strukturert intervju som forteller mer enn CV, referanser og jobbintervju. Informasjonen fra en test skal være direkte sammenlignbar mellom kandidater og ofte relatert til forskning.

– Kanskje finner du ikke én god kandidat ved hjelp av testen, men du øker sannsynligheten for å finne den beste i utvalget. Hensikten med å bruke test er å spisse søket, sier Lindgren, som er sertifisert av Det Norske Veritas som testbruger.

Fem personlighetstrekk

Gjennombruddet for personlighetstester kom omkring 1980. Da gjenoppgadet forskere «The Big Five» – de fem personlighetstrekkene som arbeidspsykologer hadde identifisert på 1960-tallet, men som senere ble begravd for en tid. Datateknologien har bidratt til å gjøre testene anvendelige.

De fem store er styrke, varme, kontroll, følelser og kultur. Styrke går på energi og utadvendthet.

Vil ikke unnvære tester

Personlighetstester gir informasjon som er viktig for både bedriften og for jobbsøkeren, mener HR-direktør Grete Johansen i Microsoft Norge.

TEKST SIGURD AARVIG

Microsoft benytter personlighetstest og evnetest ved alle tilsetninger. Selskapet har gode erfaringer

med slike tester, opplyser HR-direktør Grete Johansen. Hun er enig med Rolf Lindgren i at en personlighetstest gir informasjon om jobbsøkere som bedriften ikke kan få på noen annen måte.



DEBATT: Fagfolkene er uenige om personlighetstestenes fortrefelighet. FOTO: COLOURBOX

Varme er menneskeorientering kontra saksorientering. Kontroll dreier seg om ryddighet og punktlighet. Følelser gjelder følelsesmessig stabilitet. Kultur handler om å være åpen for nye ideer.

Ingen fasit

– Det fins ingen fasit på testen, og det hjelper stort å ha forskerkompetanse for å tolke resultatene sier Lindgren.

Kandidater som scorer høyt på styrke og varme og i tillegg har over middels IQ, tenderer mot god sosial atferd. Kontroll er den faktoren som predikerer leveringsdyktighet best. På den annen side vil de som scorer under middels på kontroll,



være mer fleksible og ofte lykkeligere. Høy følelsesmessig stabilitet betyr at kandidaten tar ting på strak arm og står for en støyt. Den som scorer lavere, vil trolig jobbe hardere og se faresignaler tidligere.

– Alt i alt kan vi si at scoren på de fem faktorene forteller hvilke oppgaver og hvilke mennesker kandidaten vil trives med, men de forutsier i liten grad leveringsdyktighet, sier Lindgren.

Mulig å bløffe

– Kan man lyve seg gjennom en test?

– Det er mulig å bløffe, men for eksempel den anerkjente testen OPQ gir informasjon om svarstil som kan brukes til å vurdere bløffing. Du kan også kontrollere på referanseintervju og jobbintervju om søkeren har lett for å forstille seg, sier Lindgren.

Han anbefaler arbeidsgivere å bruke arbeidsprøvetest, personlighetstest og IQ-test i kombinasjon med samtale og referanseintervju. Kostnaden til dette vil etter hans mening være vel anvendte penger.

– Hvis det spiller en rolle for inntjeningen hvem som blir ansatt, bør tester brukes. Det er veldig dyrt å velge feil person, sier Lindgren.

– Testene gjør oss enda sikrere på at vi velger rett kandidat. Det er begrenset hva du får ut av en samtale, sier Johansen, og understreker at testene inngår i en helhet.

– Kandidaten går gjennom flere intervjuer, og vi sjekker referanser. Til sammen danner vi oss et bilde av personen. Testen underbygger inntrykket du får av henne eller ham.

Microsoft bruker to evnetester – én verbal og én numerisk – i tillegg til personlighetstesten.

Resultatene tolkes av en som er sertifisert for å bruke slike tester.

Grete Johansen er ikke i tvil om at det lønner seg for bedriften å benytte testverktøyet.

– Det å investere i mennesker er utrolig viktig, og det er veldig kostbart å investere i feil person.

TESTBRUKER: HR-direktør Grete Johansen i Microsoft Norge har tro på personlighetstester. FOTO: MICROSOFT

NYTTEFORMEL

Det finnes en formel for forventet økonomisk nytte av en anvendelsesprosess, som vi gjengir for spesielt interesserte:

$$\Delta u = r_{xy} \times SD_y \times \bar{Z}_x$$

r_{xy} er validiteten til metoden, SD_y er ytelsen til en dyktig søker og Z_x er et tall som avledes av andelen ansatte i forhold til andelen søkere. Formelen er hentet fra boken Arbeidspsykologisk testing av Hunter Mahon.

DE FEM STORE

Arbeidspsykologiske studier har identifisert fem personlighetstrekk som er basis for de mest anerkjente personlighetstestene:

1. Styrke
2. Varme
3. Kontroll
4. Følelser
5. Kultur

