

# Kan arbeidspsykologiske tester bidra til mangfold?

Seniorrådgiver i DSS, Kariline Gustad-Sanner

14.10.2020



DSS



# Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon leverer helhetlige og integrerte tjenester

## Vakt- og resepsjonstjenester

Vakt-, sikring og informasjons-sikkerhet

## HR-tjenester

Rekruttering, kompetanse, Bedriftshelsetjenesten (BHT) og statistikk



## Digitale tjenester

Utvikling, drift og forvaltning av IKT-tjenester, informasjonsforvaltnings- og formidlingstjenester. Rådgivning, opplæring og brukerstøtte.

## Fasilitetstjenester

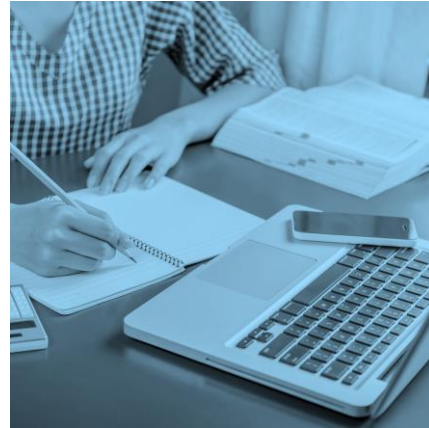
Anskaffelser, renhold, bibliotek, trykkeri, post- og logistikk, kantine, regjeringsdokumenter og NOU.

# Våre HR-tjenester



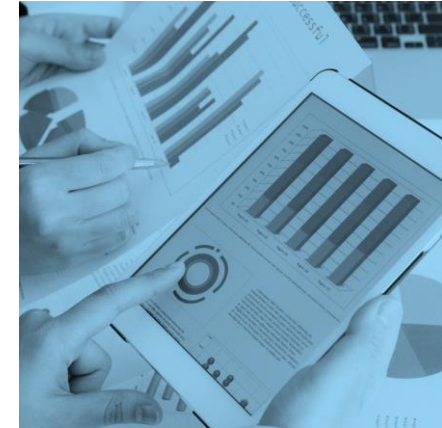
## Rekruttering

- Kandidattesting
- Jobbport og medieavtalen
- Standardisert rekrutteringsprosess



## Kompetanse

- Læringsplattformen
- Nytilsattdag
- Blandet læringsløp



## Statistikk

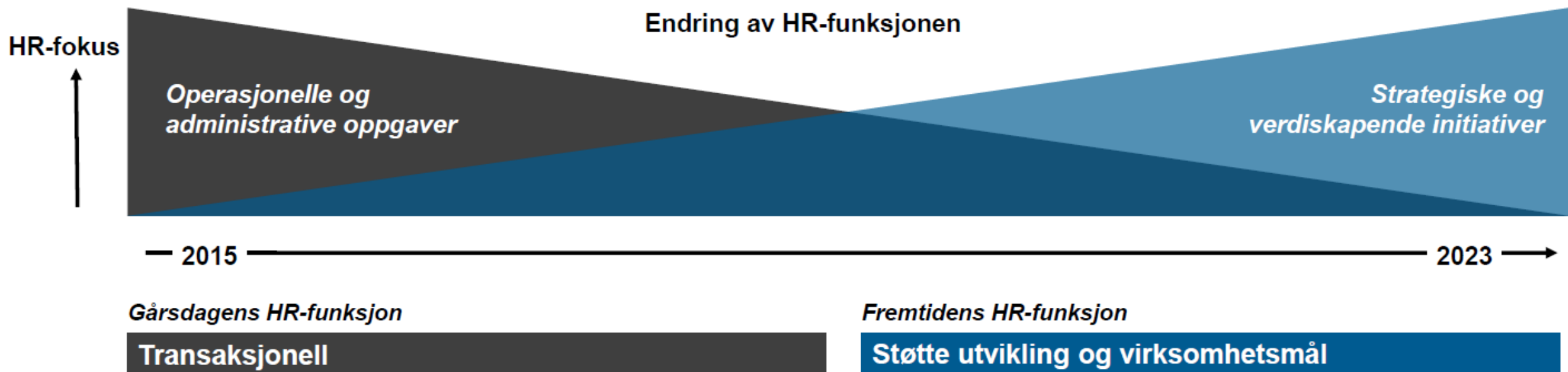
- Sammenstilte lønnsdata



DSS

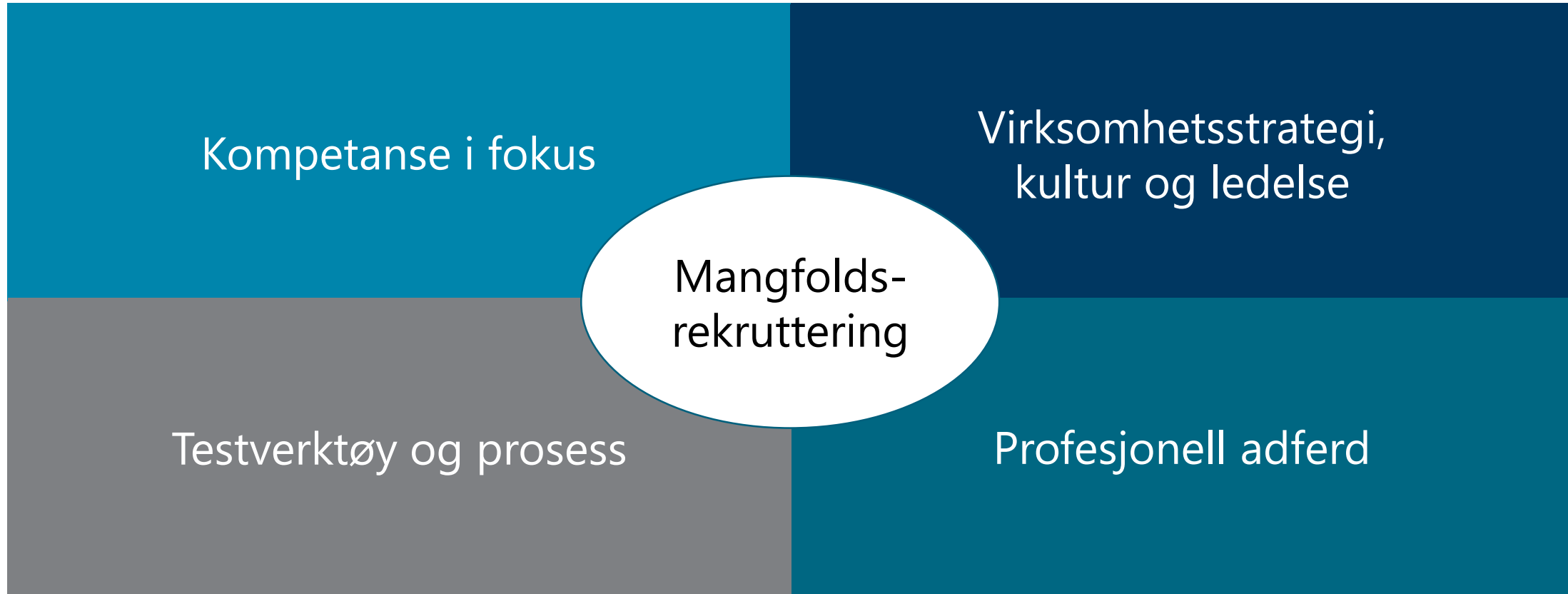
Sammen for fellesskapet

# Ta HR inn i fremtiden med nytt fokus: Skift fra å være generalist til å være en verdiskaper



# Hvordan åpne for mangfold

med bruk av arbeidspsykologiske tester



# Et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju med minst 25%

Saken er produsert og finansiert av Institutt for samfunnsforskning - Les mer

## Vanskeligere å få jobbintervju med utenlandsk navn

Et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju med omlag 25 prosent.



Trude Løv Hansen  
kommunikasjonsrådgiver

Institutt for samfunnsforskning



10.2.2012 05:00

Arnfinn H. Midtbøen ved Institutt for samfunnsforskning og Jon Rogstad ved Fafo har undersøkt diskriminering i arbeidslivet ved å sende ut 1800 fiktive jobbsøknader til reelle jobbutlysninger.

Søknadene ble sendt parvis til hver utlysning. Kandidatene var like godt kvalifisert, men hadde navn som signaliserte ulik etnisk bakgrunn.

Forskerne fant at sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju i snitt reduseres med en fjerdedel for personer med utenlandsk klingende navn.

– Med dette eksperimentet ville vi undersøke hvordan etnisitet påvirker ansattelsesprosessen frem til et jobbintervju. I prinsippet var det kun navnet som skilte de to jobbsøkerne fra hverandre.

– Likevel ser vi en betydelig forskjell i hvordan søknadene ble behandlet. Dette utfordrer grunnleggende likhetsidealer i det norske samfunnet og er verdt å ta på alvor, sier Midtbøen.

– Noe som utfordrer ytterligere, er hvordan arbeidsgivere gjennomgående mener at de handler riktig og moralsk i hver enkelt ansettelse, og at de på den måten ikke ser hvordan de er med på å lage et system som reproducerer ulikhet, legger prosjektleder Rogstad til.

### Viktige nyanser

Det er imidlertid viktige nyanser bak diskrimineringstallene.

Kjønn, geografi, sektor og bransje spiller en rolle. Særlig påfallende er forskjellene mellom kvinner og menn, og mellom offentlig og privat sektor. Diskrimineringstallene er høyt



ANBOD

ps: GÅTTILNETTETID

PÅRØRENDE SENTERET

Pårørendesenteret.no  
- Et nettsted for pårørende

### SE OGSÅ



Kreativ CV får tommelen ned



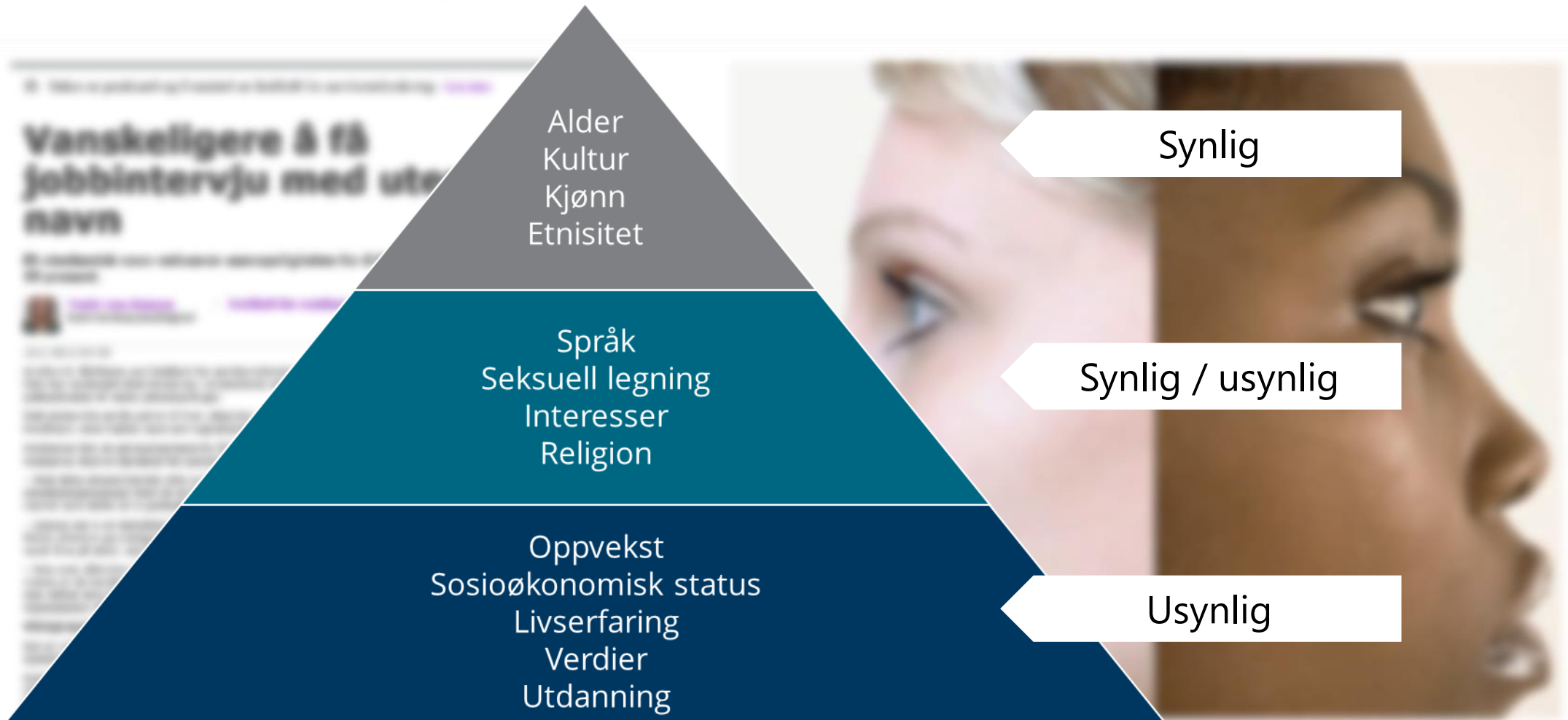
Arbeidsledige møtes med fordommer



Kulturkollisjon på jobbintervju



# Et utenlandsk navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju med minst 25%

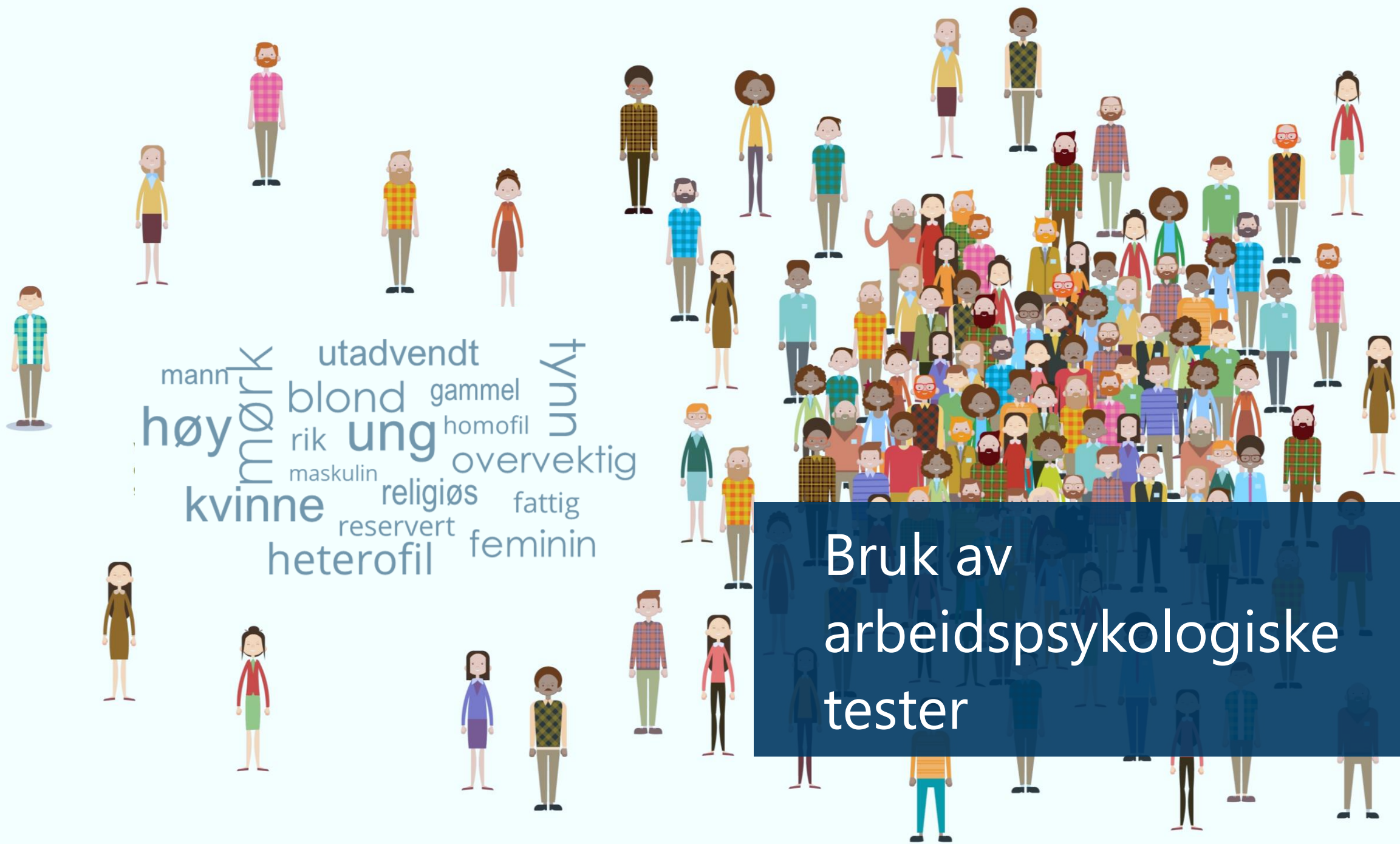




# Mangfold kan bidra til

- Innovasjon
- Bedre beslutninger
- Bygge tillit i samfunnet
- Bedre tjenester
- Verdiskaping
- Bedre omdømme





mann  
høy  
mørk  
kvinne  
heterofil  
utadventd  
blond  
rik  
maskulin  
religiøs  
reservert  
gammel  
ung  
homofil  
overvektig  
fattig  
feminin  
tynn

# Bruk av arbeidspsykologiske tester

Mangfolds-  
rekruttering

Testverktøy og prosess

Kompetan...

Kjennsinningsstrategi,  
... og ledelse

...sjonell praksis

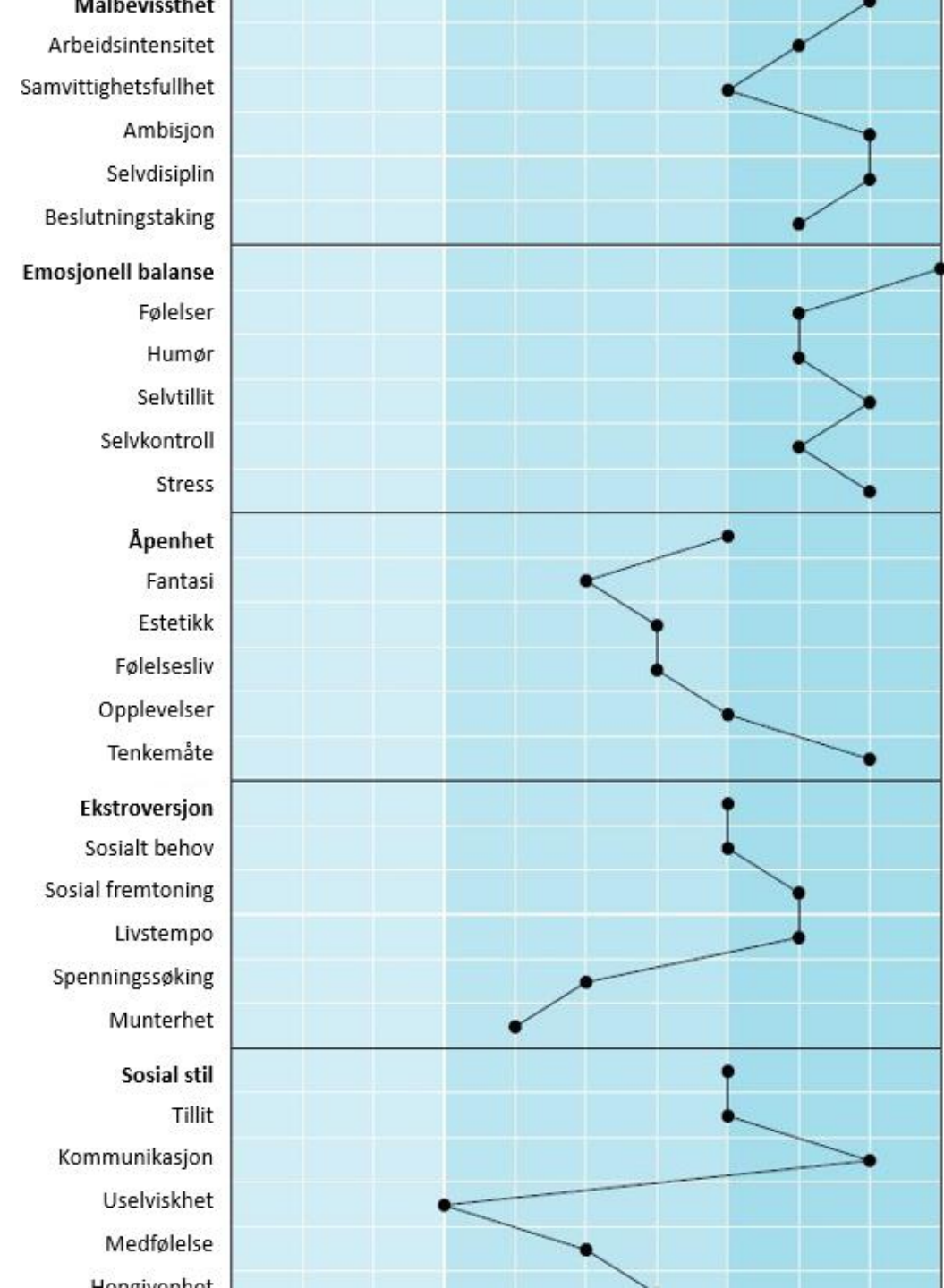
# Kandidattesting som tjeneste

- Gjennomføres på bestilling fra departementene
- Sertifiserte testrådgivere i DSS
  - Tester finalekandidater i rekrutteringsprosesser
- DNV sertifiserte testverktøy
  - Treffsikre og pålitelige
  - Levert i webbasert system av Assessio
    - Personlighetstesten MAP
    - Evnetesten Matrigma



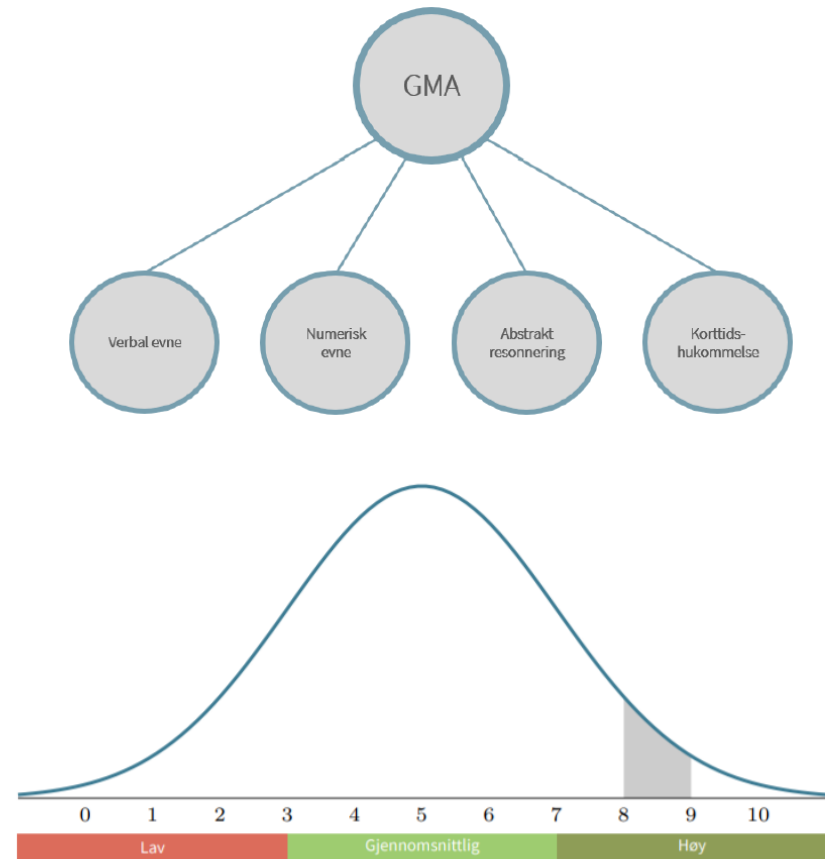
# Personlighetstesten MAP

- Basert på femfaktormodellen
- Normativ
- 200 spørsmål
- 5 skalaer og 25 underdimensjoner

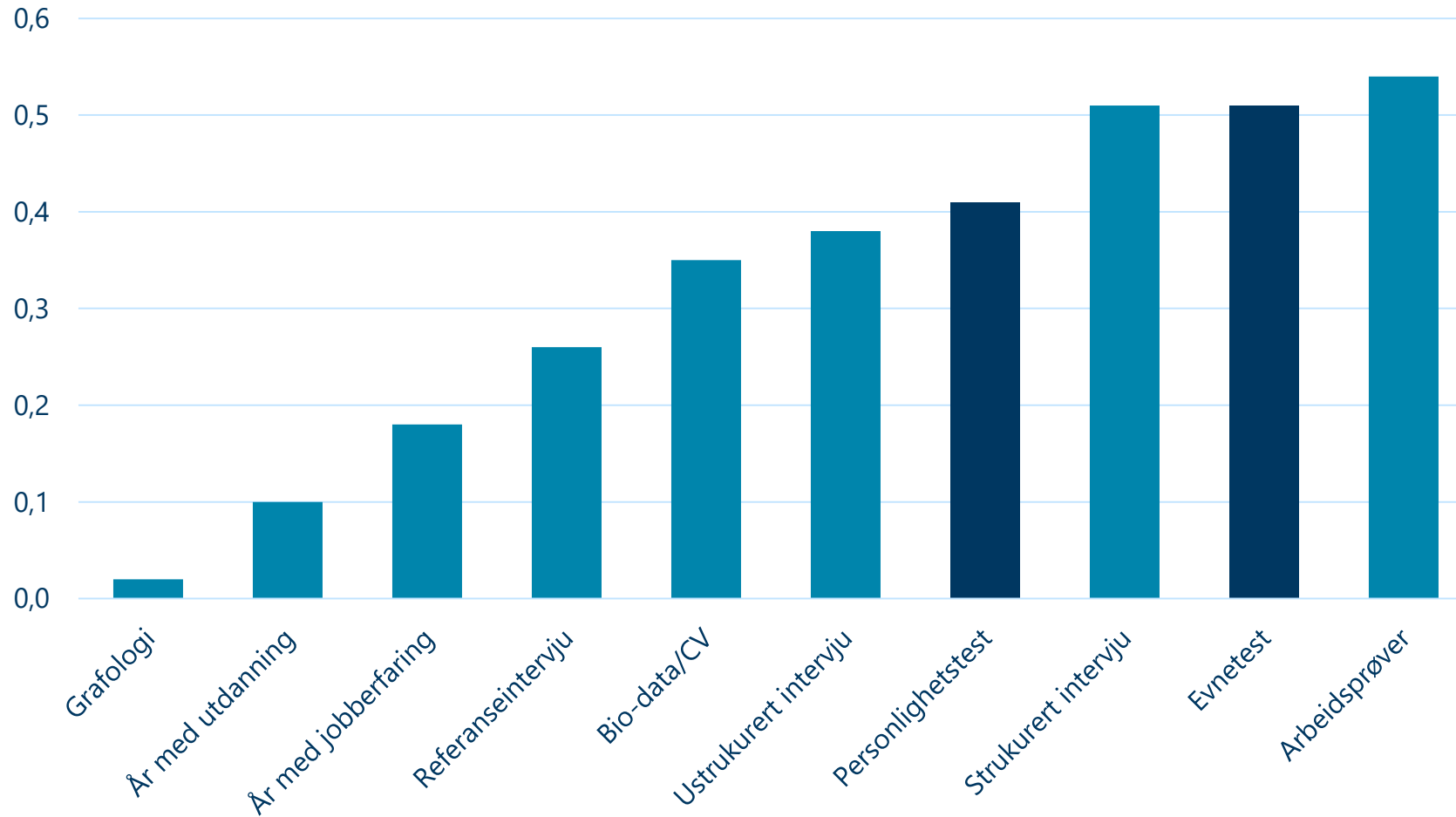


# Evnetesten Matrigma

- Måler generell mental evne (GMA)
  - sammenheng med andre ferdigheter
  - normalfordelt
- Gir informasjon om
  - hvor raskt man lærer
  - evne til å se sammenhenger
  - problemløsning

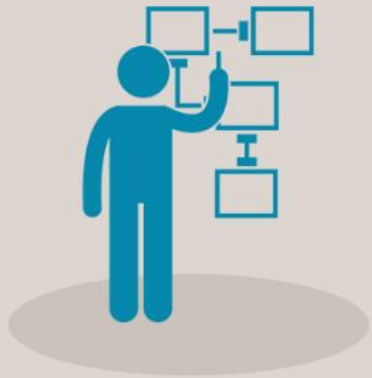


# Seleksjonsmetoders prediktive validitet



Kilde: Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998) The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. Psychological Bulletin Vol. 124, No 2. 262-274.

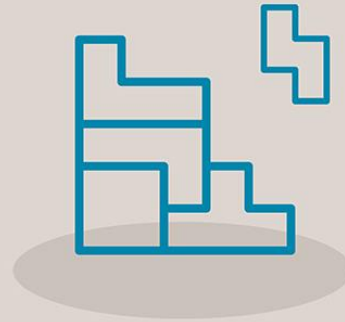
# Arbeidspsykologiske tester kan gjennomføres som en del av vår standardiserte rekrutteringsprosess



Jobbanalyse



Kunngjøring



Screening



Seleksjon



Innstilling



Tilbud



Introduksjon





# Hvordan åpne for mangfold med →

- Fremmes av:
  - **Systematisk og metodisk seleksjon**
  - **DNV sertifiserte testverktøy og testrådgivere**
    - Kandidatene får:
      - Samme spørsmål eller oppgaver, like instruksjoner
      - Mulighet til å gjennomføre testen under like betingelser, fleksibilitet
      - Svarene evaluert på en identisk måte
    - Rekrutterer får:
      - Mye informasjon som er systematisk presentert, sammenliknbar og valid
      - En metodikk som er grundig testet, og som har høy grad av prediksjon for jobbsuksess
- Hindres av:
  - Bruk av dårlige tester som gir irrelevant informasjon
  - Tilfeldig vurdering av testresultatene

Testverktøy og prosess

Mangfolds-  
rekruttering





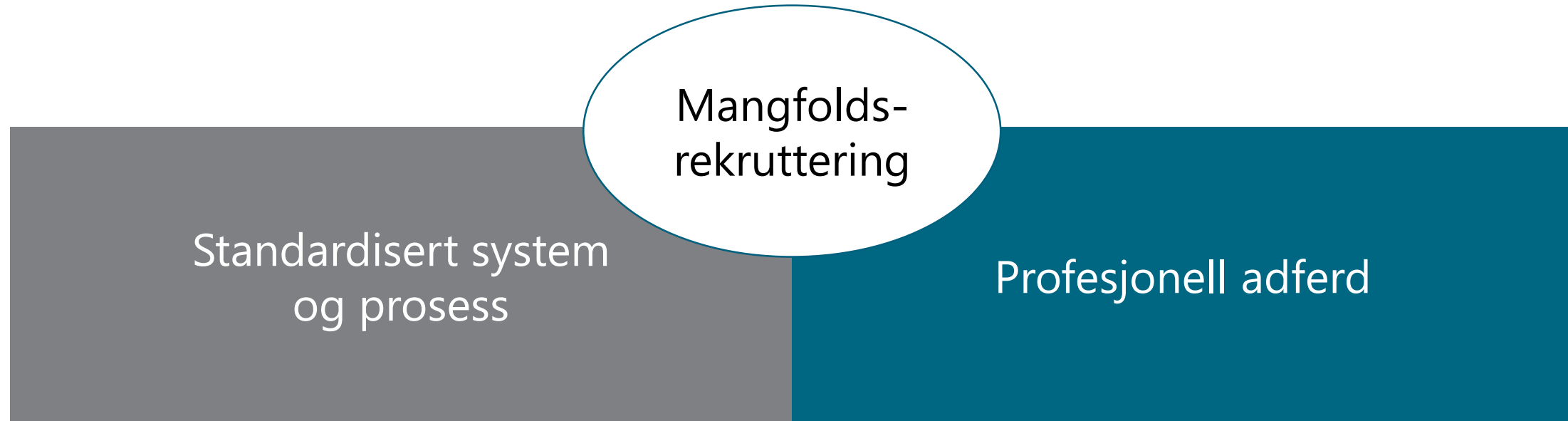
# Unngå fallgruver

Tas beslutningen på riktig grunnlag?

- Førsteinntrykk
- Stereotyper
- Likhets effekten

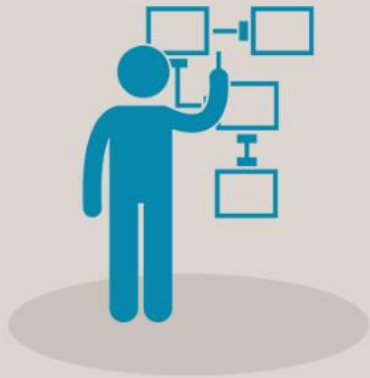


## Beslutte eller selektere mangfold?



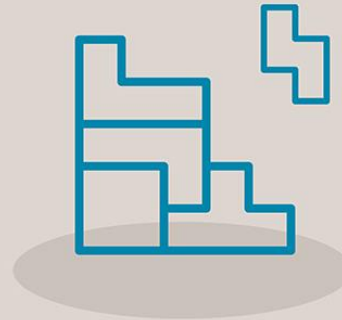
# Testrådgiver bistår leder med kandidattesting

## Oppstartsmøte



- Planlegge gjennomføring
- Avklare kompetansebehov
- Bruk av testverktøy

## Testing



- Kandidat besvarer hjemme
- Testrådgiver tilbakeleser testrapport

## Oppsummering



- Gjennomgang av testrapportene
- Evaluering



# Arbeids- og sosialdepartementet

**Vi styrker det juridiske miljøet**

## **Jurist til Arbeidsmarkedsavdelingen**

### **Om stillingen**

Vi søker etter en dyktig og erfaren jurist til juridisk seksjon i Arbeidsmarkedsavdelingen.

Seksjonen består for tiden av åtte kompetente jurister med solid erfaring.

### **Ansvarsområder**

Seksjonen har ansvar for et vidt sett av regelverk som dekker ulike områder av arbeidsmarkedet. Blant disse er reglene om dagpenger under arbeidsløshet og permittering, regelverket for arbeidsmarkedstiltak og om arbeidsinnvandring, herunder EØS-reglene for fri bevegelighet av personer. Andre ansvarsområder for seksjonen er blant annet lov om allmenngjøring av tariffavtaler, regelverket for utsendte arbeidstakere, lov om lønnsplikt under permitteringer, lov om statsgaranti for lønnskrav ved konkurs mv. og de alminnelige aldersgrensene i arbeidslivet.

Som jurist hos oss vil du arbeide med alle regelverkene som ligger til seksjonen, med mulighet til fordypning innen enkelte av fagområdene. I tillegg til de juridiske oppgavene som lov- og utredningsarbeid, vil du også håndtere andre oppgaver relatert til departementets rolle som sekretariat for politisk ledelse.

### **Kvalifikasjoner**

- Juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap med meget gode resultater
- Erfaring med ett eller flere av regelverkene seksjonen har ansvar for
- Erfaring med lov- og forskriftsarbeid er en fordel
- Meget god skriftlig og muntlig formuleringsevne på norsk og engelsk

### **Personlige egenskaper**

- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- Du setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger





Vi styrker det juridiske miljøet

## Jurist til Arbeidsmarkedsavdelingen

### Om stillingen

Vi søker etter en dyktig og erfaren jurist til juridisk seksjon i Arbeidsmarkedsavdelingen.

Seksjon

### Kvalifikasjoner

- Juridisk embetseksamen eller mastergrad i statsvitenskap med meget gode resultater
- Erfaring med ett eller flere av regelverkene seksjonen har ansvaret for
- Erfaring med lov- og forskriftsarbeid er en fordel
- Meget god skriftlig og muntlig formuleringsevne på norsk og engelsk

Ansv

Seksjon

arbeids

person

om løn

Som ju

tillegg

sekreta

### Kvalifikasjoner

- Juridisk embetseksamen eller mastergrad i rettsvitenskap med meget gode resultater
- Erfaring med ett eller flere av regelverkene seksjonen har ansvar for
- Erfaring med lov- og forskriftsarbeid er en fordel
- Meget god skriftlig og muntlig formuleringsevne på norsk og engelsk

### Personlige egenskaper

- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- Du setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger



Vi styrker det juridiske miljøet

## Jurist til Arbeidsmarkedsavdelingen

### Om stillingen

Vi søker etter en dyktig og erfaren jurist til juridisk seksjon i Arbeidsmarkedsavdelingen.

Seksjonen består for tiden av åtte kompetente jurister med solid erfaring.

### Ansvarsområder

Seksjonen har ansvar for et vidt sett av regelverk som dekker ulike områder av arbeidsmarkedet. Blant disse er reglene om dagnenger under arbeidsløshet, om lønnsplikt og om lønnsplikt for personer. Andre områder er om lønnsplikt og om lønnsplikt for personer.

Som jurist har du i tillegg til de juridiske oppgavene sekretariat for

### Kvalifikasjoner

- Juridisk utdanning
- Erfaring med arbeidsløshet
- Erfaring med arbeidsløshet
- Meget gode samarbeidsevner

### Personlige egenskaper

- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- Du setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger

## Personlige egenskaper

- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- De setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger





## Personlige egenskaper

- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har **stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne**
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- De setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger

## Faktorer i personlighetstesten

- Målbevisst
- Emosjonell balanse
  - **Stress**
- Åpenhet
- Ekstroversjon
- Sosial stil



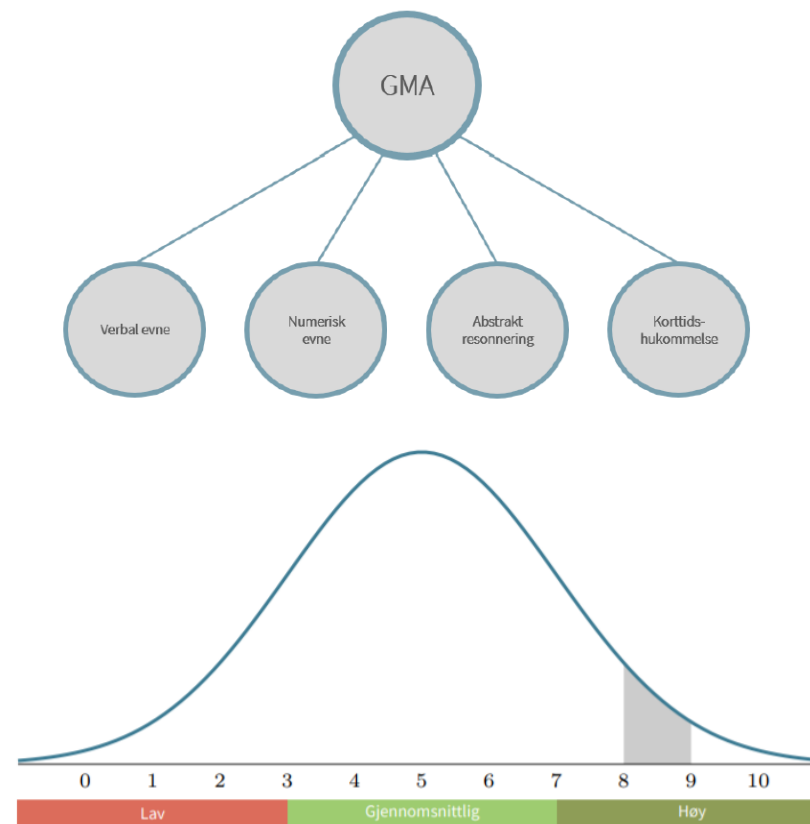
#175129328



## Personlige egenskaper

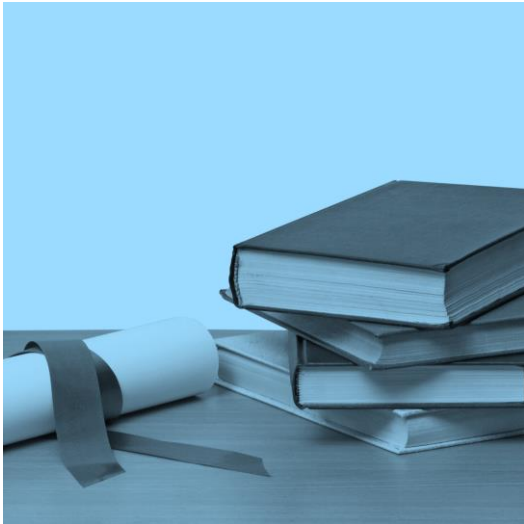
- Du har meget gode samarbeidsevner
- Du er strukturert og jobber selvstendig
- Du har stor arbeidskapasitet og gjennomføringsevne
- Du trives med å jobbe i skjæringspunktet mellom fag og politikk
- De **setter deg raskt inn i nye problemstillinger, evner å tenke helhetlig** og bidra inn i tverrfaglige sammenhenger

## Matrigma



# Kvalifikasjonsprinsippet

ivaretas med arbeidspsykologiske tester



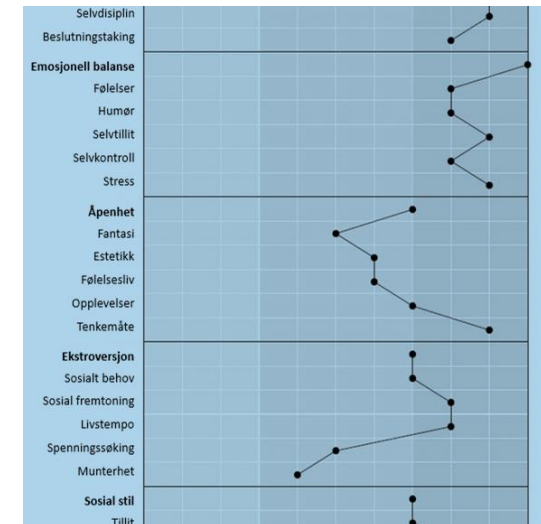
## Saklighet

- Valid metode som er testet ut
- Predikerer arbeidsprestasjon



## Rettferdighet

- Enkel sammenligning av kandidatene
- Gir lik sjanse til å vise hvem de er



## Likebehandling

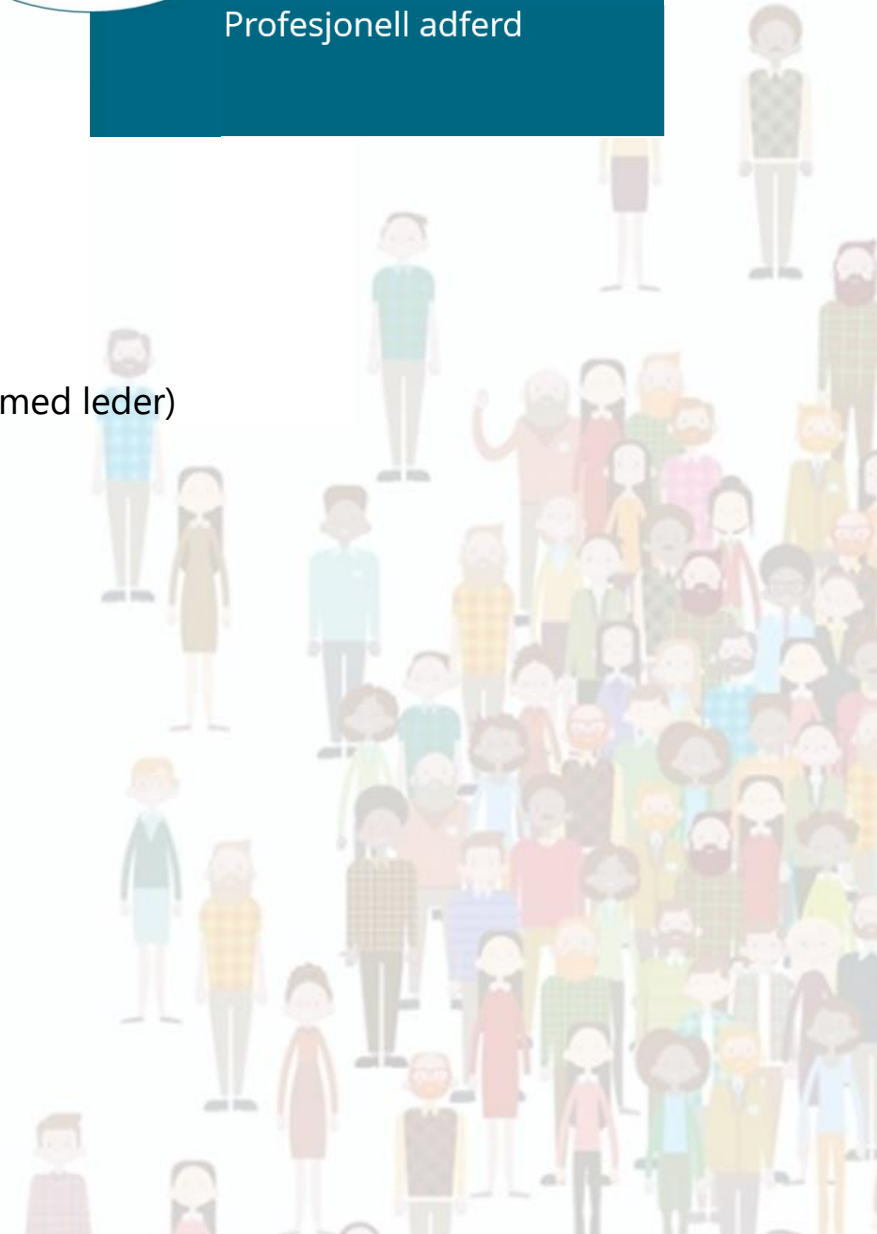
- Mer systematisk prosess
- Mer objektiv vurdering av kandidatene

# Hvordan åpne for mangfold med →

Mangfolds-  
rekruttering

Profesjonell adferd

- Fremmes av:
  - **Fokus på kandidatopplevelsen**
  - **Profesjonelt fagmiljø og praksis → likebehandling**
    - God kommunikasjon og samarbeid mellom leder og HR (Involvere HR/ forankre med leder)
    - Kjennskap til fallgruver
  - **Se verdien av mangfold**
    - Etablere trygge rammer for intervju og god tone under tilbakelesning
    - Gi tips - på relevante tidspunkt underveis (dulting)
- Hindres av:
  - Manglende presisering av personlig egnethet
    - Gjør vurderinger som omgår lovverket
  - Tilfeldig bruk av testresultatene
    - Vektlegge informasjon som ikke er relevant
  - **Beslutninger tatt på feil grunnlag**
    - Fallgruver ved å "følge mangelfølelsen" ukritisk
    - Ubevisste fordommer



Kompetanse i fokus

Mangfolds-  
rekruttering

Standardise  
og system

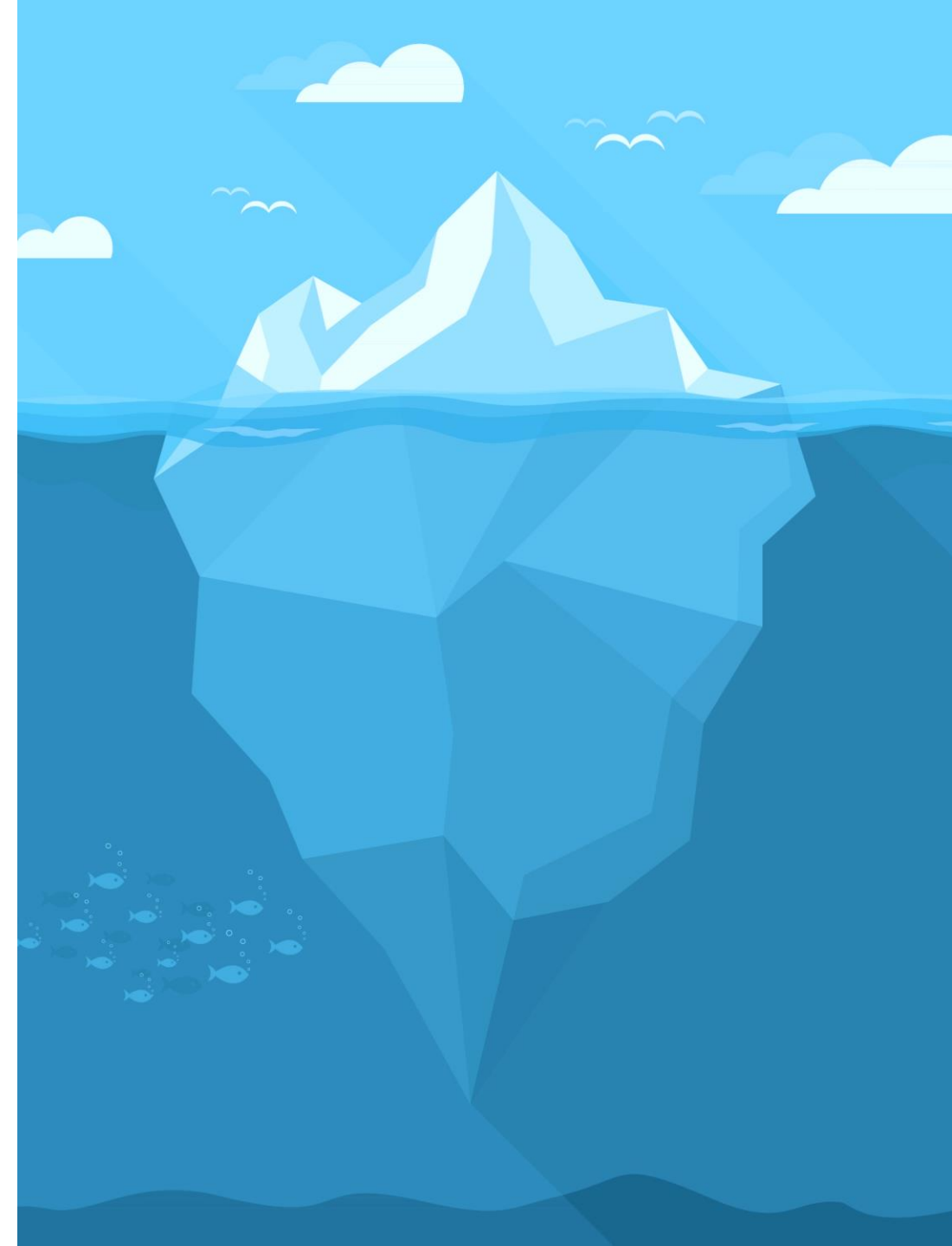
ksomhetsstrategi,  
r og ledelse

sjonell praksis

# Hvis rekruttering er løsningen – hva er behovet?

## Jobbanalyse

- Interne og eksterne forhold
- Arbeidsoppgaver
- *Kompetansekrav*
  - Må og bør krav
  - Formelle krav (utdannelse/ arbeidserfaring)
  - Uformelle krav
- Vekte krav/ etablere vurderingsgrunnlag
- Omdømme/ innsalg
- Markedsanalyse/ annonseringskanaler
- Valg av seleksjonsmetoder i prosessen
- Annonsetekster



# Hvordan åpne for mangfold med →

- Fremmes av:
  - **God jobbanalyse**
  - **Systematikk**
    - Se kvalifikasjoner som kompetanse
    - Vurdere relevant kompetanse
    - **Ikke vektlegge andre egenskaper**
- Hindres av:
  - Manglende jobbanalyse
  - Dårlig vurderingsgrunnlag
  - Vurderingsgrunnlaget brukes ikke systematisk
  - Vektlegger andre forhold enn man har i vurderingsgrunnlag

Kompetanse i fokus

Mangfolds-  
rekruttering

Virksomhetsstrategi,  
kultur og ledelse

Mangfolds-  
rekruttering

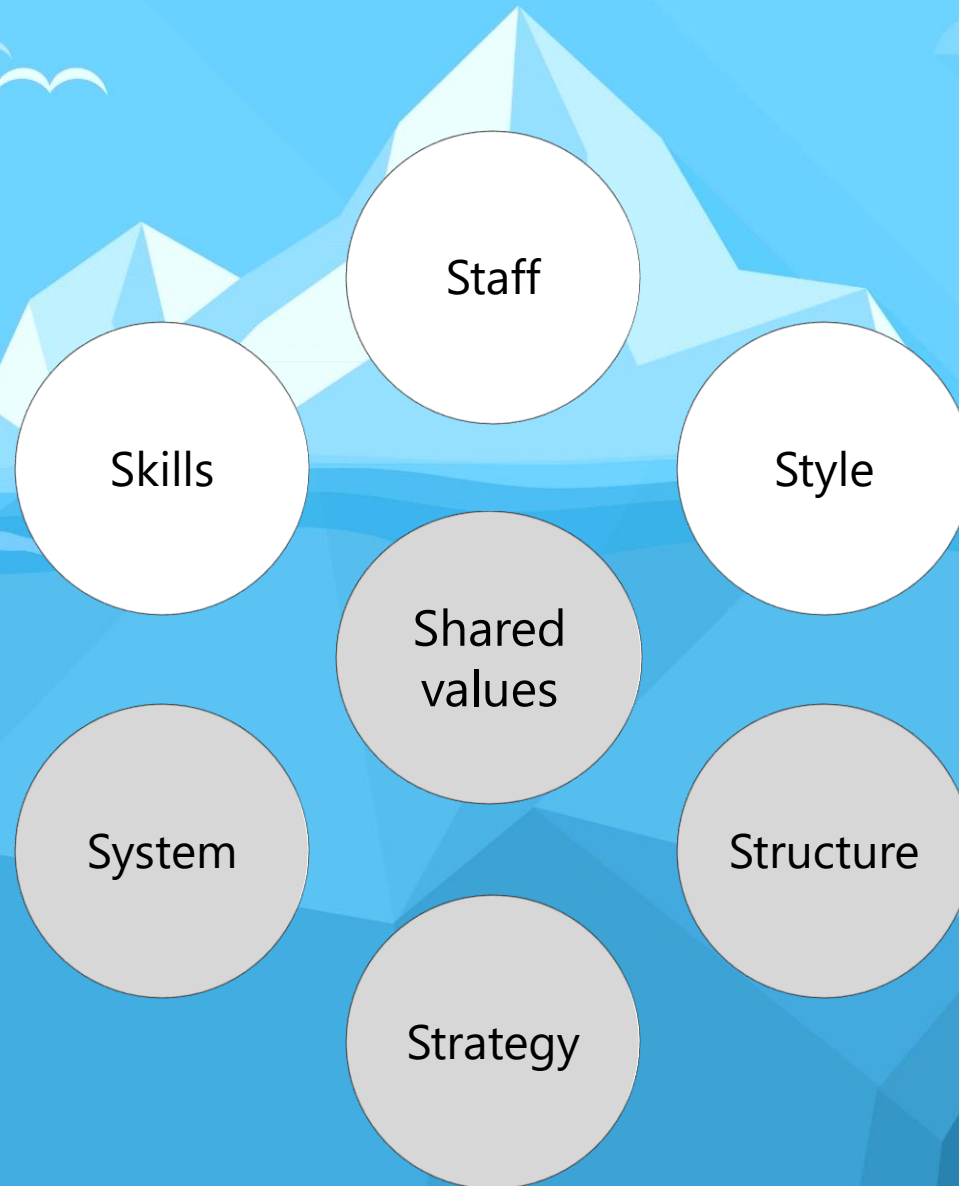
Kompetan

Standardise  
og system

sjonell praksis



# 7s modellen



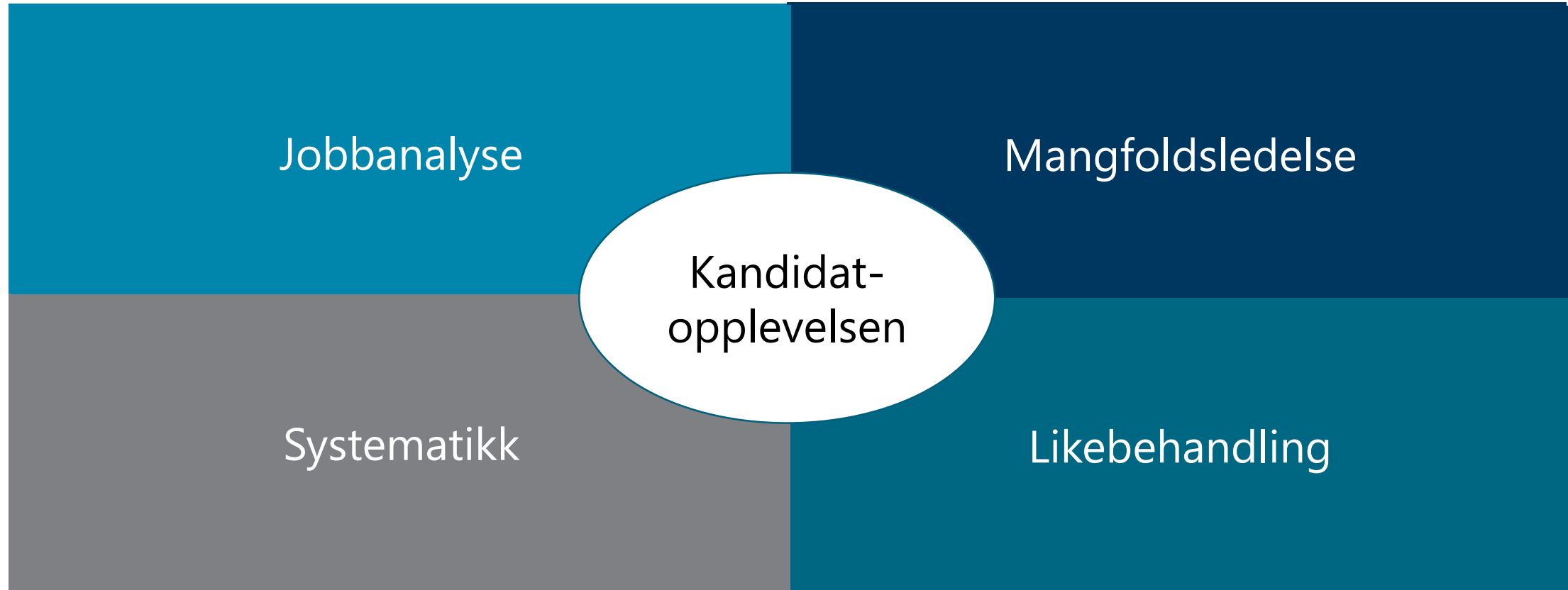
# Hvordan åpne for mangfold med →

- Fremmes av:
  - **Mangfold er et uttalt mål og prioritet fra ledelsen**
  - **Helhetlig og integrert plan**
  - Satse på mangfoldsledelse og kultur
  - Jobbe med kontinuerlig forbedring av systemer og praksis
- Hindres av:
  - Mangfold prioriteres ikke av toppledelsen
  - Ledere ser ikke verdien av mangfold
  - Kulturen er preget av fordommer
  - Forskjeller oppleves som utfordrende

Mangfolds-  
rekruttering

Virksomhetsstrategi,  
kultur og ledelse

# Fokus ved rekruttering av mangfold





DSS

Sammen for fellesskapet