

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Thomas Bylund, (thoby1), HR-strateg

Granskad av: Camilla Oskarsson, (camos2), HR-strateg

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Giltig från: 2025-03-19

Giltig till: 2030-03-31

Regiongemensam riktlinje för användande av arbetspsykologiska test inom chefs- och medarbetarområdet

Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Syfte.....	4
Användningsområden av test – omfattning	4
Krav på test	5
Uppdragsgivare.....	5
Testanvändare.....	5
Testanvändningens olika steg	6
Analys av behov	6
Val av testmetod	6
Genomförande och tolkning	7
Återkoppling till den testade - valideringssamtal.....	8
Hantering av resultat	8
Etik och juridik.....	9
Organisering och genomförande	9
Referenser	10

Bakgrund

Personlighetstest i kombination med kapacitetstest ger en hög validitet vad gäller att förutse både arbetsprestation samt hur en person kommer att trivas med kraven i en roll, det höjer därmed träffsäkerheten och effektiviteten i rekryteringar.

Testanvändningen ska utgå från en analys av ett behov och ska ses i sitt sammanhang och ska därför användas endast där ett tydligt behov och syfte finns och ska inte användas slentrianmässigt. Kvaliteten i ett test ligger såväl i testet som i situationen det används i, samt i kompetensen hos den som genomför testet.

Till grund för Västra Götalandsregionens riktlinjer för testanvändning ligger den internationella standarden för bedömningstjänster i arbetslivet (ISO 10667) med tydliga riktlinjer för bedömningsleverantörer och deras uppdragsgivare som uppdaterades 2020.

Den ena delen av ISO 10667-1 fastställer kraven på uppdragsgivaren medan ISO 10667-2 anger kraven på leverantören. Syftet är att säkra kvaliteten och att effektivisera bedömningsprocesser i arbetslivet som avser beslut angående exempelvis rekrytering och utveckling.

ISO 10667 fungerar som praktisk riktlinje för de uppdragsgivare och leverantörer som är engagerade i bedömningsprocesser och beskriver deras respektive åtaganden och ansvarsområden före, under och efter bedömningsprocessen. Den innehåller även riktlinjer gällande de rättigheter och skyldigheter som gäller för bedömningsdeltagarna samt mottagare av bedömningsresultaten.

Med utgångspunkt från ISO 10667 ska det finnas en regionsgemensam riktlinje med tydliga regler för användning och redovisning av den testades rättigheter.

Center för Chefsrekrytering är både uppdragsgivare och leverantör av testtjänster. I vissa fall har detta ansvar delegerats till

förvaltningar och bolag där testning sker. Nedan definieras det som testanvändaren.

Testledaren är den person som praktiskt genomför själva testningen och ansvarar för kvalitén i testsituationen.

Bedömare är chefer och HR vid Assessment Center.

Syfte

Syftet med en regiongemensam riktlinje för användning av arbetspsykologiska test är att säkerställa en professionell process samt etiskt och vetenskapligt god testanvändning i bedömningssituationer inom hela Västra Götalandsregionen. Den gäller vid rekrytering och urval, personlig utveckling, karriärplanering och grupputveckling och garanterar enskilda individer en etisk hantering av test och testresultat.

Riktlinjen har sin utgångspunkt i arbetet för att bli Sveriges bästa offentliga arbetsgivare samt [Chef i VGR](#) och [Medarbetarpolicyn](#) och skapar en regiongemensam plattform för testanvändning. Vi ska agera som en samlad koncern och en arbetsgivare.

Användningsområden av test – omfattning

ISO 10667 omfattar bedömningstjänster under hela anställningscykeln:

- Rekrytering och urval
- Personlig utveckling och handledning
- Karriärvägledning
- Grupputveckling

Regionens riktlinje gäller bedömningstjänster och testanvändning vid:

- Rekrytering och urval av chefer och strategiska ledande specialister som arbetar förvaltnings- och/eller koncernövergripande.

- Rekrytering av medarbetare endast i undantagsfall och när särskilt starka skäl föreligger
- Personlig utveckling och handledning
- Grupputveckling

Krav på test

För att uppnå kvalitet på testresultat måste de test som väljs vara kvalitetssäkrade och relevanta att använda i den aktuella situationen.

Testanvändaren ska enbart använda test som har dokumenterad vetenskaplig grund med fastställd god validitet ($>0,35$) och reliabilitet ($> 0,70$) som ger tillförlitliga resultat och som är lämpade för ändamålet och passar för aktuell situation. De test som används inom VGR ska vara tredjepartsgranskade och godkända av DNV-GL eller motsvarande organisation för den svenska marknaden.

Uppdragsgivare

Uppdragsgivare är den rekryterande chef som beslutar om eller beställer bedömningstjänster/testanvändning. HR-funktionen lokalt och/eller centralt ska känna till kraven i ISO 10667 och regionens riktlinje samt har en rådgivande funktion.

Uppdragsgivaren ska följa regionens gemensamma riktlinjer för testanvändning. Riktlinjerna ska ses som stödjande för att säkerställa en effektiv och kvalitetssäkrad bedömningsprocess och uppdragsgivaren är ansvarig för att avrapporterat testresultat hanteras på ett etiskt sätt.

Testanvändare

VGR Center för chefsrekrytering ansvarar för att sätta samman relevanta testpaket för respektive chefsnivå samt för de specialistroller som testas.

Testledaren är den som genomför testningen och som ansvarar för att använda rätt testpaket. Testledaren administrerar, poängsätter

och tolkar test. Testledaren har det yttersta ansvaret för kvaliteten i testsituationen. Testledaren kan vara anställd inom Västra Götalandsregionen eller extern konsult. Testledaren ska ha den utbildning som krävs för olika testsituationer och ska vara certifierad av EFPA (STP) eller motsvarande organisation, alternativt ha tillgodogjort sig motsvarande kunskap på annat sätt.

Testanvändningens olika steg

Riktlinjerna för användning av arbetspsykologiska test i regionen är uppdelade i de olika steg som en testanvändning normalt omfattar.

Analys av behov

Testanvändning ska utgå från en analys av ett behov. Det kan vara ett behov av rekrytering, utveckling eller avveckling. Testning måste ses i sitt sammanhang och ska därför inte användas regelmässigt för alla behov.

Vilka metoder/tester som är de mest lämpliga att använda beror på hur behovs- och kravanalysen ser ut och vad som är syftet med bedömningen.

- Uppdragsgivaren ansvarar för att det finns en behovsanalys och kravprofil som möjliggör ett beslut om test ska användas eller ej i den aktuella situationen.

Val av testmetod

Om behovs- och kravanalysen visar att test är en adekvat metod att använda vid aktuell bedömning ska ett lämpligt testpaket väljas. För att uppnå kvalitet på resultatet måste det test som väljs vara kvalitetssäkrat och relevant att använda i den aktuella situationen. Testet ska vara granskat och godkänt av DNV-GL eller motsvarande organisation för Sverige. Kvaliteten i ett test ligger såväl i själva testet som i vilken situation det används och i kompetensen hos den som använder testet.

Center för Chefsrekrytering som testanvändare ska

- ansvara för att valet av test baseras på behovs- och kravanalysen (Chef i VGR)
- enbart använda test som har dokumenterad vetenskaplig bakgrund, reliabilitet och validitet, som ger tillförlitliga resultat och som är lämpade för ändamålet och passar för aktuell situation

Testen ska vara utprovade och normerade för den/de grupper som är aktuella för testning.

Testmaterial får inte hanteras så att frågor, testuppgifter eller bärande delar av testet sprids.

Genomförande och tolkning

Att testa en person är en uppgift som kräver speciell kompetens. För att resultatet ska bli användbart och möjligt att jämföra med andra testades resultat, måste testningen ske på ett standardiserat, respektfullt och konfidentiellt sätt. Testmiljön ska i möjligaste mån vara likartad för alla deltagare, anvisningar ska vara lika, alla testdeltagare ska bemötas på likvärdigt sätt. Testning ska ske i en störningsfri och avskild miljö.

Testanvändaren ska

- informera den testade om orsaken till testningen och att den är frivillig samt informera om eventuella konsekvenser av en utebliven testning.
- i förväg ge besked till den testade om när testningen kommer att genomföras och när resultaten kommer att finnas tillgängliga
- före testningen informera den testade om syftet med testningen, testets karaktär samt till vem/vilka testresultatet kommer att rapporteras
- före testningen informera den testade att hen själv får ta del av resultatet först och om möjligheten att i förekommande fall själv avgöra om det ska rapporteras vidare

- se till att den testade, i förekommande fall, är införstådd med att resultaten kommer att användas i det fortsatta urvalsarbetet
- informera den testade om vilken kompetens testanvändaren eller den som leder testningen har

Återkoppling till den testade - valideringssamtal

När testningen är genomförd och tolkningen gjord ska resultatet presenteras för den testade på ett etiskt och professionellt sätt.

Den testade ska ges möjlighet att kommentera och att i förekommande fall själv avgöra hur resultatet ska användas.

Testledaren ska

- se till att den testade får tillfälle att diskutera sina resultat på ett stödjande och konstruktivt sätt.
- informera sig om att den testade förstår villkoren för att göra om testet eller att i förekommande fall få resultatet makulerat.
- återkoppla exakt och relevant information så att den testade kan förstå bedömningsresultatet och hur det ska användas.
- informera den testade om tillvägagångssätt för att framföra klagomål eller anmäla problem i samband med testningen och återkopplingen till företrädare för testleverantören.

Hantering av resultat

Testresultat är en integritetsmässigt känslig handling och därför är det viktigt att dessa förvaras på ett etiskt korrekt sätt.

Testledaren ska

- se till att testresultat hanteras på ett säkerhetsmedvetet sätt och värna den testades integritet; testresultat ska förvaras i låst utrymme och får inte läggas i personakt; utskrivna testresultat makuleras efter beslut i ärendet.
- uppmärksamma den testade på hur länge testresultaten är användbara.

Etik och juridik

För att garantera etisk användning av test ska testanvändaren och testledaren

- agera på ett professionellt och etiskt sätt
- garantera kompetens i testanvändandet
- ta ansvar för hur test används
- garantera att testmaterial förvaras säkert
- garantera att testresultaten behandlas konfidentiellt

Testning styrs av olika lagar och andra åligganden för vissa yrkesgrupper samt av sekretess och instrumentsekretess beroende på i vilken situation testningen utförs.

Testanvändaren och testledaren ska därför

- vara insatt i aktuell lagstiftning t ex Diskrimineringslagen (2008:567), Offentlighet- och sekretesslagen (2009:400) och Dataskyddsförordningen (GDPR)
- kunna informera uppdragsgivare och den testade om vilka lagar som gäller Uppdragsgivaren ska som ytterst ansvarig också vara insatt i aktuell lagstiftning.

Organisering och genomförande

- Västra Götalandsregionens Center för Chefsrekrytering ansvarar för uppdatering av riktlinjen samt för att informera om dess innehåll och innebörd.
- Respektive förvaltnings- och bolagsledning ansvarar för efterlevnad av riktlinjen inom den egna verksamheten.
- Västra Götalandsregionens Center för chefsrekrytering lyder organisatoriskt under Förvaltningen för Stöd och Service.
- Testning av chefer sker enbart på Västra Götalandsregionens Center för chefsrekrytering.
- Testning av ledande strategiska specialister som arbetar förvaltnings- och/eller regionövergripande kan ske efter

avstämning med Center för Chefsrekrytering och i enlighet med denna riktlinje.

- Assessment Center (IAC och RAC) genomförs endast inom ramen för Center för chefsrekrytering.
- Centrets bedömare och testledare är anställda av respektive förvaltning och tjänstgör viss tid på Västra Götalandsregionens Center för chefsrekrytering.
- Bedömare och testledare inom Västra Götalandsregionens Center för chefsrekrytering utses och utbildas på uppdrag av Center för chefsrekrytering.
- Center för chefsrekrytering organiserar utbildning för testledare i arbetspsykologiska tester samt EFPA-certifiering (tidigare STP-certifiering).
- Efter dialog med samt godkännande av Center för chefsrekrytering kan förvaltningarnas EFPA-certifierade testledare i undantagsfall utföra tester på förvaltningsnivå.

Referenser

- Mabon, Hunter och Psykologiförlaget AB. 2004. *Arbetspsykologisk testning*, 2:a reviderade uppl.
- [Bedömningstjänster i arbetslivet - Processer och metoder för bedömning av människor i arbetsrelaterade syften - Del 1: Krav på uppdragsgivaren \(ISO 10667-1:2020, IDT\)](#)
- [Stiftelsen för Tillämpad Psykologi \(STP\), Sveriges Psykologförbund, International Test Commission \(2000\) *Internationella riktlinjer för testanvändning*](#)
- <https://www.psykologforbundet.se/om-oss/om-forbundet/samarbeten-och-agande/stp/>
- [Offentlighets- och sekretesslagen \(2009:400\); 39 kap § 5a \(Sekretess till skydd för enskild i personaladministrativ verksamhet\)](#)
- [Dataskyddsförordningen \(GDPR\)](#)

Information om handlingen

Handlingstyp: Riktlinje

Gäller för: Västra Götalandsregionen

Innehållsansvar: Thomas Bylund, (thoby1), HR-strateg

Granskad av: Camilla Oskarsson, (camos2), HR-strateg

Godkänd av: Patrick Nzamba, (patnz1), HR-direktör

Dokument-ID: RS8630-1138324516-197

Version: 1.0

Giltig från: 2025-03-19

Giltig till: 2030-03-31