



## Urvalstester

- Under en anställningsintervju har vissa människor lättare för att göra ett gott intryck än andra utan att det egentligen speglar deras kompetens. En verbal person med självförtroende kan framstå som sympatisk men är kanske inte rätt för arbetsuppgifterna.
- Risken finns också att du enbart fattar tycke för människor som liknar dig själv till stil och intressen.
- Fördelen med urvalstester är att alla som söker ett jobb får samma möjlighet att visa upp sina starka sidor.
- Om de sökande testas på lika villkor med samma uppgift och tidsram ökar chanserna att bedömningen blir mer objektiv.

Källa: [www.verksamt.se](http://www.verksamt.se)

## Viktigt med rätt test

- Lika viktigt som det är för dig att anställa rätt person är det för den arbetssökande att hamna på rätt plats.
- Att använda tester kan underlätta arbetet med att hitta rätt sökande till jobbet. Men ett test är bara meningsfullt om det är rätt för den lediga tjänsten.
- Ett test måste vara utformat så att det mäter sådant som är relevant för arbetsuppgifterna.
- Alla seriösa leverantörer av tester ska tillhandahålla information om vad som gäller för deras testinstrument.
- Idag finns inga restriktioner för den som vill skapa, importera och lansera test i Sverige. Utbudet av tester och testtjänster ökar stadigt inom arbetslivet.
- Stiftelsen för tillämpad psykologi (STP) arbetar med att kvalitetssäkra tester. Stiftelsen certifierar också användare av tester.

Källa: [www.verksamt.se](http://www.verksamt.se)

## Testtyper

- Kunskapstest
- Anlags- eller färdighetstest
- Personlighetstest
- Simuleringsövningar
  - Grupp- och rollspelsövningar testar hur en person agerar i en arbetsgrupp.
  - Kreativitetstest mäter en persons förmåga att komma med idéer i relation till flera olika praktiska frågeställningar.
  - Presentationsövningar testar en persons presentationsteknik och argumentations- och analysförmåga.

Källa: [www.verksamt.se](http://www.verksamt.se)

## Arbetspsykologisk testning

- Kunskapstest
  - Kunskapsrelaterade frågor i sbd med intervjun
  - Skrivna kunskapstest
  - Simuleringsövningar
- Simuleringsövningar och arbetsprover.
- Färdighets- och bedgåvningsstest.
- Personlighetsformulär.
- Projektiva övningar.
- Intresseinventorier.
- Ledarskapsinstrument.
- "Assessment center"

Stiftelsen för Tillämpad Psykologi (STP) [www.stpsverige.se](http://www.stpsverige.se)  
 • Granskar test och certifierar testanvändare.

317

Från Kompetensbaserad personalstrategi av Malin Lindelöv

## "Assessment center"

X och Y - ett avskräckande exempel

(Eller: varför hålla på och testa i tre dagar utan att också fråga deras personal?)

318

Från Kompetensbaserad personalstrategi av Malin Lindelöv

## "Assessment" med hög validitet

Kombinera

- Personlighetstest +
- Begåvningsstest +
- Strukturerad intervju +
- Arbetsprov

319

## Akuten i Helsingfors testar nytt sätt att rekrytera

1. Begränsad strukturerad intervju 15-20 min
2. Färdighetstesta: handlägga två patienter, 90 min
3. Rapportering, resonemang och återkoppling efter varje patient
4. Summering och frågestund, 10 min

Sjukhusläkaren 1/3

320

Vad är poängen med personlighetsbegreppet?

Hjälper oss att **förstå och förutsäga** en människas beteenden och prestationer!

323

Från Kompetensvaserad personalstrategi av Malin Lindelöv

Vad menas med "personlighet"?

18 000 ord som kunde beskriva människan → 4 500 ord → trettioal egenskaper (Gordon Allport, 1930-talet)

16 personlighetsfaktorer (Raymond Catell, 1946)

"The big five" (Digman m fl 1999)

1. Känslomässig stabilitet (neuroticism)
2. Utåtvändhet (extraversion)
3. Vänlighet (agreeableness)
4. Samvetsgrannhet (conscientiousness)
5. Intellektuell nyfikenhet (openness to experience)

Två dimensioner (Hans Eysenck)

1. Introversion - extraversion
2. Stabilitet - instabilitet

324

Från Kompetensvaserad personalstrategi av Malin Lindelöv

## Five Factor Model, "Big Five"

1. Utåtvändhet (extraversion)
2. Emotionell stabilitet (neuroticism)
3. Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)
4. Följsamhet/vänlighet (agreeableness)
5. Noggrannhet/samvetsgrannhet (conscientiousness)

Tack till Lennart Sjöberg!

325

Möjlig personlighetsproblematik (DSM-IV)	Hög grad	Faktor	Låg grad	Möjlig personlighetsproblematik (DSM-IV)
Histronisk Antisocial Borderline	Social, söker stimulans från andra, pratam, energisk, positiv, entusiastisk, handlingskraftig, gillar att stå i centrum	Utåtvändhet (extraversion)	Inbunden, lågmäld, självförläglig, söker inte stimulans utifrån, mindre socialt aktiv, trivs med sitt eget sällskap	Fobisk Schizoid Schizotyp Asperger Tvångsmässig
Histronisk Borderline	Öppen för nya upplevelser, nyfiken, kreativ, fantasifull	Öppenhet, intellektuell nyfikenhet (openness to experience)	Rutinbunden, försiktig, undviker förändring	Tvångsmässig Fobisk Asperger Osjälvständig
	Känslomässigt stabil, lugn, reagerar inte så kraftigt på påfrestringar, god impulsivitet, röga negativa känslor, avspänd	Emotionell stabilitet (neuroticism)	Instabil, lättväckta negativa känslor (ångest, nedstämdhet, ilska), sömnlös, stresskänslig, emotionellt sårbar, överreagerar på påfrestringar, ofta på dåligt humör, pessimism, blir lätt upprörd	Borderline Histronisk Narcissism Antisocial Paranoid Fobisk Osjälvständig
	Medkänsla, generös, varm, vänlig, intresserad av andra, samarbetsinställd, kompromissvillig, ostänsksam, tillitsfull och hjälpsam, tror människor om gott, kommer bra överens med andra	Följsamhet/vänlighet (agreeableness)	Misstänksam, reserverad, ovänlig, antagonistisk, självcentrerad, bryr sig mer om sig själv än om andra, misstänksam mot andras motiv, ovänlig, inte samarbetsvillig	Paranoid Narcissistisk Antisocial Borderline Histronisk Schizoid Schizotyp
Tvångsmässig Asperger	Effektiv, organiserad, självdisciplinerad, målriktad, pålitlig, pliktrogen, planerar hellre än spontan aktivitet	Noggrannhet, samvetsgrannhet (conscientiousness)	Spontan, slarvig, tar lätt på plikter, stökar till	Borderline Narcissistisk Antisocial Histronisk

### "Big Five" otillräckligt

- Som enda variabelset svagt samband med arbetsprestation (validitet 0,25 eller betydligt lägre).
- Alltför generella och abstrakta dimensioner.
- De fem skalorna samlar mycket heterogena underskalor, varvid mycket av den intressanta - mer specifika - informationen går förlorad.
- Dimensionerna i FFM har *inget* samband med arbetsvilja.
- Bättre validitet med smalare och mer fokuserade variabler.
- UPP använder mer proxymala variabler (med avseende på arbetsprestation) än FFM (vars dimensioner är mer distala).
- "Följsamhet" (FFM) relaterar inte till arbetsmotivation, men "samarbetsvilja" (UPP) korrelerar starkt.
- Alltför kognitivt inriktade, underskattar känslornas stora betydelse.
- UPP lägger till viktiga dimensioner som mäter emotioner och gör det från ett inifrånsperspektiv: "Så här känner jag mig" - inte "En sådan person är jag".

Tack till Lennart Sjöberg! 327

### "Big Five" otillräckligt

- "Because the Big Five traits are broad and comprehensive, they are not nearly as powerful in predicting and explaining actual behaviour as are the more numerous lower-level traits. Many studies have confirmed that in predicting actual behavior the more numerous facet or primary level traits are far more effective." (Wikipedia)
- "The problem with personality tests is ... that the validity of personality measures as predictors of job performance is often disappointingly low. A couple of years ago, I heard a SIOP talk by Murray Barrick ... He said, "If you took all the ... [five factors], measured well, you corrected for everything using the most optimistic corrections you could possibly get, you could account for about 15% of the variance in performance [between projected and actual performance]." ... You are saying that if you take normal personality tests, putting everything together in an optimal fashion and being as optimistic as possible, you'll leave 85% of the variance unaccounted for. **The argument for using personality tests to predict performance does not strike me as convincing in the first place.**" (Wikipedia)

328

"Att avslöja lögnare utifrån subjektiva intryck är något de flesta tror att de kan göra - men det kan de inte."



Lennart Sjöberg

329

"Självbedömd arbetsprestation är en problematisk variabel eftersom det är väl känt att de flesta systematiskt överskattar sin egen prestation [...] problemet tycks vara störst när det gäller att bedöma, och minnas, sina mindre lyckade prestationer."



Lennart Sjöberg

330

### Kan testning avslöja - medveten eller omedveten - skönmålning?

[http://www.psykologforbundet.se/Psykologtidningen/Aktuella%20artiklar/PT2012\\_09\\_Test\\_med\\_referenslista.pdf?newsitem=1657](http://www.psykologforbundet.se/Psykologtidningen/Aktuella%20artiklar/PT2012_09_Test_med_referenslista.pdf?newsitem=1657)

Personlighetstest i självskattningsformat:

- Gör en separat mätning av **tendensen att svara socialt önskvärt**.
- Korrigerar sedan data utifrån resultatet. "Man kan korrigera bort effekterna av skönmålningen."
- Varje variabel måste korrigeras för sig. "Man kan inte göra en global bedömning av om en person är trovärdig. Det är något som varierar beroende på vilken personlighetsegenskap man diskuterar."
- Ju skarpare läge desto mer skönmålar testpersonen.

331

Från Psykologtidningen 9, 2012

### Kan testning avslöja - medveten eller omedveten - skönmålning?

[http://www.psykologforbundet.se/Psykologtidningen/Aktuella%20artiklar/PT2012\\_09\\_Test\\_med\\_referenslista.pdf?newsitem=1657](http://www.psykologforbundet.se/Psykologtidningen/Aktuella%20artiklar/PT2012_09_Test_med_referenslista.pdf?newsitem=1657)

- Kvinnor och invandrare har en mycket svagare tendens att ge en överdrivet positiv bild av sig själva än män.
- Dessa missgynnas därför av test som inte korrigerar för skönmålning.

"Tätgruppen av sökande till ett jobb eller en utbildning består, om man inte korrigerar, regelmässigt av dem som svarar i hög grad taktiskt och inte uppriktigt. Många av dessa är män eftersom kvinnor är mindre benägna att bluffa i dessa situationer."

332

Från Psykologtidningen 9, 2012

### Några krav på arbetspsykologisk testning

- God validitet (prognostisk förmåga)
- Tillräckligt smala och fokuserade variabler
- Arbetsprestationsfokus; inte bara "allmänna" egenskaper
- Tar hänsyn till känslodimensionen
- Korrigerar för skönmålning
- Anpassat till sitt kulturella sammanhang
- Kompetent översatta om alls översatta
- Normgrupper från det aktuella landet

Tack till Lennart Sjöberg! 334

### UPP: Understanding Personal Potential

- Mäter viktiga dimensioner i arbetslivet.
- Korrigerar för skönmålning.
- Kvinnor och invandrare kommer mer till sin rätt.
- Mäter emotionellt tillstånd vid testningen.
- Mäter testdatas kvalitet.
- Hög reliabilitet (0,75) och validitet.
- Validerat mot arbetsprestation för både chefer och annan personal, validitet ca 0,55.
- Förbättrad prognosförmåga jämfört med "Big 5".
- Kan kompletteras med modul för snabb och validerad begåvningsstestning.
- Granskat och godkänt av Stiftelsen för Tillämpad Psykologi (STP).
- *Enligt konstruktören* kostnadseffektivt; många personer kan testas snabbt och till mycket lägre kostnad än med intervjuer, "Assessment Center" och arbetsprov.
- [Psykologisk Metod AB](#)

Tack till Lennart Sjöberg! 335

### UPP/Screen

- Kan användas i screeningversion, UPP/Screen, i tidig fas på många sökande för ett första urval. Det fullständiga UPP används sedan i en mindre grupp.
- Begåvningsstest ingår, mäter "g-faktorn" som är en mycket viktig prognosfaktor för arbetsresultat i nästan alla sammanhang.
- Personlighetsdelen i UPP/Screen mäter **uthållighet, samarbetsvilja, noggrannhet, kreativitet, positiv attityd och utåtvändhet**.
- Därtill mäts tendensen till skönmålning och korrigeras för i resultatet.

Tack till Lennart Sjöberg! 336

### UPP och arbetspsykologisk testning

- Personlighet och intellektuell förmåga av samma vikt för framgång i yrkeslivet.
- Man vill gärna både predicera arbetsresultat *och* få förståelse av personligheten
- Inget personlighetstest kan ge 100% validitet eftersom annat än personligheten också påverkar arbetsresultatet.
- En validitet på 0,5 eller däröver är därför ett bra resultat för ett personlighetstest.

Tack till Lennart Sjöberg! 337

### Korrektion för skönmålning i UPP

**"Att avslöja lögnare utifrån subjektiva intryck är något de flesta tror att de kan göra - men det kan de inte."**

- Ordinära självrapporttest är oftast lätta att genomskåda.
- När man där försöker korrigera för skönmålning tas inte *individuell* hänsyn till tendensen att svara taktiskt.
- Alla metoder som använts försöker göra en *global* korrektion; korrigerar inte testvariablerna specifikt.
- Korrektionsförsök 1: Mätning av "social önskvärdhet" i svaren.
- Korrektionsförsök 2: Mätning av självbedrägeri i svaren.

Tack till Lennart Sjöberg! 338

### Korrektion för skönmålning i UPP

- UPP inbegriper två skalor för att mäta "taktiksvan", en overt och en kovert skala.
- UPP gör en korrektion för varje testvariabel separat.
- *"Effekten av ett starkt incitament att svara taktiskt försvinner nästan helt med denna typ av korrektion. Skönmålningen har alltså inte längre någon effekt när korrektionen har gjorts."*
- *"Testvärdena ger efter korrektion en sannare bild av testpersonen eftersom eventuella försök att svara taktiskt i stort sett inte påverkar dem."*
- Korrektionen gynnar kvinnor och sökanden med utländsk bakgrund
  - Män och kvinnor har ungefär samma tendens att skönmåla i oskarpt läge
  - Men vid testning i skarpt läge - vid ansökan om chefsbefattning - skönmålar män mer än kvinnor.

Tack till Lennart Sjöberg! 339

### UPP: Understanding Personal Potential Testdemo 2

1. "Big Five" (5 skalor).
2. Viktiga personlighetsegenskaper, fokuserade på kompetensfrågor i arbetslivet (11 skalor).
3. Arbetsrelaterade attityder och arbetsmotivation (8 skalor).
4. Anpassning till den aktuella arbetsituationen.
5. Övergripande funktioner (testskalor som kombineras).
6. Intellektuell förmåga (tillval).
7. Skönmåling (1 overt och en kovert skala).
8. Datakvalitet.
9. Stämningläge vid testningen.
10. Attityd till testet.

Tack till Lennart Sjöberg! 340

### Stämningläge och UPP

- Stämningläget vid testningen kan kraftigt påverka utfallet på en del av variablerna.
- Därför viktigt att mäta stämningläget för att man tillförlitligt ska kunna värdera testets resultat.

Tack till Lennart Sjöberg! 341

### Högskoleprov?

- Sambandet mellan UPP's personlighetsvariabler och högskoleprovet är ungefär noll.
- Högskoleprovet är användbart som mått på intellektuell kapacitet, men en direkt mätning med ett begåvningsstest är bättre.

Tack till Lennart Sjöberg! 342

### Några viktiga variabler i UPP

1. Kreativitet
  - Viktigt för ledarskap
2. Social förmåga
3. Positiv grundattityd
  - Grundläggande positiv inställning till världen, människorna och sig själv.
  - Letar inte efter fel.
  - Ser ljusa sidor i tillvaron.
  - Glömmer och förlåter kränkningar och misstag
4. Självförtroende
5. Uthållighet
  - Att inte ge upp vid motgångar eller höga krav
  - Viktigt för t ex säljare
  - "Inlärd hjälplöshet" av misslyckanden?

Tack till Lennart Sjöberg! 343

### Några viktiga variabler i UPP

6. Perfektionism
  - Overdriven noggrannhet
  - Tvångsmässig upptagenhet med detaljer
7. Själständighet
8. Självpuppskattning (narcissism)
  - Stark och mycket positiv självuppskattning
  - Självpupptagenhet
  - 8 testfrågor i UPP
  - Viss korrelation med självförtroende
9. Social säkerhet
10. Kontrollorientering
  - Både hög och låg grad är en varningssignal

Tack till Lennart Sjöberg! 344

### Några viktiga variabler i UPP

11. Arbetsmotivation och ekonomisk motivation
  - Arbetsmotivation rymmer aspekterna arbetsvilja, arbetstillfredsställelse och arbetsintresse
  - Arbetstillfredsställelse bästa måttet av dessa på arbetsmotivation
  - Ekonomisk motivation orelaterat till arbetsmotivation
12. Emotionell intelligens
  - Mäts med självrapportskala samt test av förmåga att identifiera ansiktsuttryck på foton
  - Tveksamt värde av många hittills använda metoder för att bedöma EI

Tack till Lennart Sjöberg! 345

### Några viktiga variabler i UPP

13. Samarbetsvilja <-> passiv aggression (PA)
- PA mäts omvänt och kallas då "samarbetsvilja" i testet
  - PA är en allvarlig social dysfunktion som kan föreligga hos personer som i övrigt har goda egenskaper
  - PA medför starka förseningar av arbetsuppgifterna och ovilja att samarbeta konstruktivt med andra
  - Personen saboterar verksamheten genom bristande lojalitet, dold fientlighet och ovilja att samarbeta
  - PA vanligen helt eller delvis omedveten
  - Kan vara svårt att upptäcka i tid - personen kan vara charmerande och lova guld och gröna skogar

Tack till Lennart Sjöberg! 346

### Mätning av passiv aggression i UPP

- PA mäts omvänt och kallas då "samarbetsvilja" i testet
- Kärnan är social dysfunktion och bristande samarbetsvilja
- UPP ger fyra faktorer
  - Allmän social dysfunktion
  - Avisande av auktoriteter
  - Döljande av emotioner
  - Avisande av socialt stöd
- 10% har i testet problem med PA
- 9% har "särskilt låg samarbetsvilja"
- *"In the workplace, hidden anger is not merely annoying; it can have long-lasting, even deadly consequences. It can cost millions - sometimes billions - in dollars of lost contracts, reduced efficiency, and even worker safety in some settings." (Murphy and Oberlin)*

347

### Några viktiga variabler i UPP

- Passiv aggression enligt DSM-III-R:
  - Skjuter upp arbetsuppgifter
  - Motsätter sig uppgifter som han eller hon inte vill utföra
  - Arbetar ineffektivt med sådana uppgifter
  - Klagar oresonligt på krav
  - "Glömmer" åtaganden och skyldigheter
  - Tror sig göra ett mycket bättre jobb än vad andra anser
  - Tar inte emot förslag från andra på ett konstruktivt sätt
  - Gör inte sin del av jobbet
  - Kritiserar chefer på ett oskäligt och omotiverat sätt

Som synes starka narcissistiska och antisociala drag hos personen (min anm)!

348

### Passiv aggression är ett syndrom som består av:

- Undvikande
- Försenade eller inte alls utförda arbetsuppgifter
- Bristande lojalitet
- Hyperkritisk men dold inställning till chefer
- Irriterbarhet
- Missnöje med den egna personen
- Sociala anpassningsproblem

Tack till Lennart Sjöberg!

349

### Passiv aggression enligt Wikipedia

- Ambiguity
- **Avoiding responsibility** by claiming forgetfulness
- **Blaming others**
- Chronic lateness and forgetfulness
- **Complaining**
- **Does not express hostility or anger openly**
- Fear of competition
- Fear of dependency
- Fear of intimacy
- **Fears authority**
- Fosters chaos
- Intentional inefficiency
- **Making excuses and lying**
- **Obstructionism**
- Procrastination
- Resentment
- Resists suggestions from others
- Sarcasm
- Sullenness

350

### UPP: Understanding Personal Potential ([Testdemo](#))

#### Personlighet, "arbetsfunktioner"

1. Sociala funktioner
2. Emotionell anpassning
3. Noggrannhet
4. Kreativitet

#### Övergripande dimensioner

5. Jagstyrka
6. Stresstålighet
7. Chefspotential
8. Säljpotential

#### Arbetsmotivation och attityder

9. Arbetsmotivation
  - Arbetsstillfredsställelse
  - Arbetsvilja
  - Arbetsintresse
10. Resultatorientering
11. Förändringsvilja
12. Kontrollorientering
13. Ekonomisk motivation
14. Balans arbete - övrigt liv

Tack till Lennart Sjöberg!

351

UPP: Understanding Personal Potential

**A. Personlighet, "arbetsfunktioner"**

1. Sociala funktioner
  - Social förmåga
  - Emotionell intelligens
  - Samarbetsvilja
  - Utåtvändhet
  - Följsamhet
  - Social säkerhet
  - **Självständighet**
2. Emotionell anpassning
  - Emotionell stabilitet
  - Uthållighet
  - Grad av positiv grundattityd
  - Självförtroende
  - Självuppskattning
3. Noggrannhet
  - Noggrannhet
  - Perfektionism
4. Kreativitet
  - Kreativitet
  - Öppenhet

**B. Arbetsmotivation och attityder**

5. Arbetsmotivation
  - Arbetstillfredsställelse
  - Arbetsvilja
  - Arbetsintresse
6. Resultatorientering
7. Förändringsvilja
8. Kontrollorientering
9. Ekonomisk motivation
10. **Balans arbete - övrigt liv**

**C. Stämningssläge vid testningen**

Tack till Lennart Sjöberg! 352

UPP: Understanding Personal Potential

Testdemo

1. Sociala funktioner
  - Social förmåga
  - Emotionell intelligens
  - Samarbetsvilja
  - Utåtvändhet
  - Följsamhet
  - Social säkerhet
  - **Självständighet**
2. Emotionell anpassning
  - Emotionell stabilitet
  - Uthållighet
  - Grad av positiv grundattityd
  - Självförtroende
  - Självuppskattning
3. Noggrannhet
  - Noggrannhet
  - Perfektionism
4. Kreativitet
  - Kreativitet
  - Öppenhet
5. Arbetsmotivation
  - Arbetsmotivation
  - Arbetsvilja
  - Arbetsintresse
6. Resultatorientering
7. Förändringsvilja
8. Kontrollorientering
9. Ekonomisk motivation
10. **Balans i livet**
11. **Stämningssläge vid testningen**

Tack till Lennart Sjöberg! 353

UPP: Understanding Personal Potential

Testdemo 3

1. Viktiga personlighetsegenskaper, fokuserade på kompetensfrågor i arbetslivet.
  - Samarbetsvilja (motsatsen till passiv aggression)
  - Kreativitet
  - Emotionell intelligens
  - Social förmåga
  - Grad av positiv grundhållning
  - Uthållighet
  - Självförtroende
  - Perfektionism
  - Social säkerhet
  - Självuppskattning/narcissism
  - Självständighet

Tack till Lennart Sjöberg! 354

UPP: Understanding Personal Potential

Testdemo 3

2. "Big Five"
  - Utåtvändhet (extraversion)
  - Emotionell stabilitet (neuroticism)
  - Öppenhet (openness)
  - Följsamhet/vänlighet (agreeableness)
  - Noggrannhet (conscientiousness)

Tack till Lennart Sjöberg! 356

UPP: Understanding Personal Potential

Testdemo 3

3. Anpassning till den aktuella arbetssituationen
  - Arbetsvilja
  - Arbetsintresse
  - Arbetstillfredsställelse
  - Resultatorientering
  - Förändringsvilja
  - Kontrollorientering
  - Ekonomisk motivation
  - Balans arbete - övrigt liv

Tack till Lennart Sjöberg! 357

UPP: Understanding Personal Potential

Testdemo 3

4. Övergripande funktioner (testskalor som kombineras).
  - **Jagstyrka:** "Har en realistisk bild av världen och sig själv, kan väl kontrollera sina tillfälliga impulser och arbetar långsiktigt. Hon kan se med distans på egna fel och brister och är inte prestige-känslig. Hon är energisk och entusiastisk, lojal och social."
  - **Stresstålighet:** "Hon har utpräglad god förmåga att fungera under stress."
  - **Chefspotential:** "Hon har mycket goda ledaregenskaper."
  - **Säljpotential:** "Hon har god förmåga att arbeta som säljare. Social säkerhet, uthållighet, resultatorientering och kreativitet är resurser för henne i sådant arbete."
  - **Specialanpassat mått på lämplighet**
  - **Specialanpassat mått på risk**

Tack till Lennart Sjöberg! 359



### "Jagstyrka" (övergripande personlighetsdimension 1)

1. Följsamhet
2. Emotionell intelligens
3. Öppenhet
4. Emotionell stabilitet
5. Extraversion
6. Kreativitet
7. Uthållighet
8. Samarbetsvilja
9. Positiv hållning
10. Självförtroende
11. Social förmåga

Tack till Lennart Sjöberg! 362

### "Jagstyrka" (övergripande personlighetsdimension 1)

"En jagstark person är realistisk, förstår väl både sig själv och andra, och är även långsiktig. Jagstyrka innebär en förmåga att behärska sina impulser att eftersträva kortsiktiga vinster och njutningar. En jagstark person är positiv till människorna utan att vara orealistisk, och sällan eller aldrig manipulativ. Som chef kan hon delegera och ge ansvar till medarbetare, är inte defensiv utan kan ta till sig kritik. Den jagstarke ser med distans och humor på sig själv och är medveten om sina brister"

Tack till Lennart Sjöberg! 363

### "Stresstålighet" (övergripande personlighetsdimension 2)

1. Emotionell intelligens
2. Emotionell stabilitet
3. Uthållighet
4. Samarbetsvilja
5. Positiv grundattityd
6. Social förmåga
7. Perfektionism (omvänt)

Låg stresstålighet medför att personen under stress kan låsa sig vid detaljer, få "tunnelseende", ha svårt att ta med alla viktiga aspekter i problemlösning och beslutsfattande, få nedsatt uthållighet och negativa relationer till andra.

Tack till Lennart Sjöberg! 364

### Att själv göra UPP-testet

1. 12 frågor om hur jag känner mig just nu.
2. Ca 250 frågor om allt möjligt.
3. Fyra bilder där man ska identifiera känslor i ett ansikte (glädje, ilska, nedstämdhet, skam, skuld, förakt, förvirring, fruktan).
4. Några frågor om upplevelse om testet och frågorna.

365

### Några viktiga variabler i UPP

1. Kreativitet
2. Social förmåga
3. Positiv grundattityd
4. Självförtroende
5. Uthållighet
6. Perfektionism
7. Självständighet
8. Självuppskattning (narcissism)
9. Social säkerhet
10. Kontrollorientering
11. Arbetsmotivation och ekonomisk motivation
12. Emotionell intelligens
13. Samarbetsvilja <-> passiv aggression

Tack till Lennart Sjöberg! 370

### UPP: Understanding Personal Potential

- Hur redovisas resultaten?
- [Lennart Sjöberg](#)

Tack till Lennart Sjöberg! 371



### Några reflektioner om att göra UPP-testet

- Fordrar eftertanke och ansträngning!
- Svårt veta vad jag tycker på en del frågor. Förutsätter självkänedom? Hur skulle jag ha svarat om en vecka? Hur meningsfullt blir resultatet då? Kan den statistiska bearbetningen lösa detta?
- Lätt att se vad som vore ett "bra" svar på somliga frågor och sannolikt svårt att motstå det svaret i skarpt läge. Hur går korrektionen för skönmåning egentligen till?
- Synes lättast att svara i en "standardarbetssituation". Oklara arbetssituationer, hemarbete, dubbla arbeten osv svårare att svara på eftersom man då svarar på arbetsanpassningen till flera situationer samtidigt.
- Chefens stora betydelse för hur man ser på sin situation och hur man svarar. Ett chefsbyte skulle ge andra svar på många av frågorna.

374