

## Nr 411

Av herr **Björk** i Göteborg **m. fl.**, *angående användningen av psykologiska testmetoder inom den statliga verksamheten.*

(Lika lydande med motion nr 341 i Första kammaren)

Psykologiska anlags- och personlighetsundersökningar har under de senaste årtiondena kommit till ökad användning i flera ledande industriländer i samband med urval av personal vid anställning och befordran, särskilt inom det privata näringslivet. Framför allt i Förenta staterna har en vildvuxen flora av privata forskningsinstitutioner förmått intressera de ansvariga inom näringslivet för en omfattande användning av olika slags personlighetstest. I amerikansk samhällsdebatt har problem i samband därmed ägnats en betydande uppmärksamhet. Man har kritiserat en del av de använda testen, pekat på konsekvenserna av att de inte alltid kunnat hemlighållas och diskuterat riskerna för en ödesdiger snedvridning av rekryteringen till olika poster, inte minst att självständiga och avvikande begåvningar kan "falla igenom" vid provningar, som måhända bygger på ytliga och konventionella värderingar av olika personlighetstyper. Kritiken har i vissa fall kommit att tangera centrala problem i den moderna demokratien.

Också inom det svenska näringslivet har användningen av personlighetstest vunnit en viss utbredning. Erfarenheter inom det privata näringslivet synes i sin tur ha intresserat en del statliga och kommunala instanser. Som ett led i strävan till ökad effektivitet har man på sina håll experimenterat med urvalsmetoder, besläktade med dem som utnyttjats inom näringslivet.

De problem som kan uppstå i samband med en ökad användning av personlighetstest inom den statliga sektorn förtjänar att uppmärksammas av statsmakterna. Först bör understrykas, att vi ingalunda vill väcka misstro mot psykoteknisk verksamhet i vidare mening. I utbildningsväsendet och arbetsmarknadspolitiken kan psykotekniska prov av olika slag utan tvivel vara ett värdefullt hjälpmedel, när det gäller att vägleda människorna i arbetslivet och underlätta deras val av lämpligt yrke. Självfallet är det angeläget att staten har en betryggande kontroll av vederhäftigheten i de metoder, som anlitas i den psykotekniska verksamheten. Problem i samband med den psykotekniska verksamhetens organisation behandlas av en särskild utredning, tillsatt av ecklesiastikministern den 2 november 1962.

När det gäller provning av mera elementära egenskaper och färdigheter

torde det finnas en fond av vetenskaplig erfarenhet, som garanterar provens trovärdighet. Det bör emellertid betonas, att förtroendefrågan blir mindre allvarlig när det gäller vägledning än när det gäller urval. Psykotekniken kan betraktas som ett stöd för den enskilda människan, när vederbörande skall orientera sig om sina möjligheter. Dess roll blir betydligt mera ömtålig, när den utnyttjas för att gallra bort människor från vissa arbetsområden och uppgifter. Företrädare för den officiella skol- och utbildningspolitiken har ofta understrukit osäkerheten i olika urvalsmetoder inom skolväsendet och de konsekvenser som missvisningar kan ha för den enskilde. Det vore då föga följdriktigt om man intog en mindre kritisk och prövande inställning till de metoder för urval vid anställning och befordran, som anlitas inom den statliga sektorn.

Problemet blir särskilt allvarligt, när psykologerna visar ambition att fastställa mer svåråtkomliga personlighetsdrag och färdigheter hos sökande i syfte att mäta deras lämplighet för mera ansvarsfulla tjänster. Ju mer kvalificerad en post är, desto flera anlagsfaktorer måste mätas och avvägas mot varandra, om man skall komma till hållbara slutsatser om "lämpligheten". Riskerna för fel i undersökningsmetodikerna ökar med uppgifternas mera sammansatta natur, samtidigt som psykologernas slutsatser kan få större betydelse för de undersöktas anställnings- och karriärmöjligheter. Därtill kommer att undersökningar av detta slag synes bli rätt kostsamma och tidskrävande. Man kan fråga sig om inte väl så tillförlitliga resultat kan uppnås genom systematiska anställningsintervjuer och studium av anställningshandlingar. Även om personlighetstesten inte ensamma skulle avgöra besluten om anställning och befordran, krävs mycket starka garantier mot en ovederhäftig metodik och mot tänkbart missbruk.

Vid försök att kartlägga i vilken utsträckning psykologiska anlags- och personlighetsundersökningar redan utnyttjas inom olika statliga institutioner i vårt land har vår uppmärksamhet riktats på ett par exempel, som kan vara ägnade att illustrera problematiken. Statskontoret företar med hjälp av för ändamålet anställda psykologer anlagstest för att pröva lämpligheten hos de akademiker, vilka skall genomgå speciell utbildning för att bli utredare inom kontoret. Centrala folkbokförings- och uppborädsnämnden genomför f. n. testning av personer, som skall utbildas till chefer och assistenter vid de planerade datakontoren på länsstyrelserna. Förutom prövning av de sökandes allmänna intellektuella kapacitet lägges stor vikt vid förmågan att lösa praktiska arbetsproblem.

I båda dessa fall gäller det rätt kvalificerade poster, som skall tillsättas med hjälp av speciella testningsmetoder. Om man anser att dessa metoder är lämpliga för rekryteringen till statskontoret och centrala folkbokförings- och uppborädsnämnden, är det svårt att motivera varför de skulle vara mindre lämpliga inom andra statliga verk och inrättningar. I princip synes det möjligt att denna nya rekryteringsmetodik vinner ökad utbredning inom den statliga förvalt-

ningen utan att statsmakterna närmare övervägt de långsiktiga konsekvenserna av en sådan utveckling.

Det förtjänar till en början betonas att en utbredd användning av psykologiska testmetoder kan tänkas komma i konflikt med grundlagens bud om "förtjänst och skicklighet", när det gäller anställning och befordran inom statsförvaltningen. Även om man bör undvika en alltför hård bokstavstolkning av grundlagen, måste de speciella traditionerna på detta område uppmärksammas. Ännu viktigare är emellertid att offentlighetsprincipen präglar den statliga verksamheten i vårt land på ett sätt som saknar motsvarighet i andra länder eller inom det privata näringslivet. Användningen av psykologiska personlighetstest är emellertid förbunden med ett betydande mått av sekretess. Psykologerna motsätter sig en fullt offentlig insyn i testmetodiken, och offentliggörande av enskilda testresultat kan skapa mycket ömtåliga problem. Man ställs här inför ett allvarligt dilemma. Om anställning och befordran till viktiga tjänster inom statsförvaltningen skulle påverkas av hemlighållna testresultat, hotas statstjänstemännens trygghet och rättssäkerhet. Om tillsättande av en tjänst överklagas och överklagningen behandlas enligt fastställda normer, kan hemliga testresultat inte rimligen tillmätas någon betydelse vid beslutet. Skulle resultaten offentliggöras, kan å ena sidan psykologen tänkas riskera åtal för ärekränkning, om materialet innefattar omdömen av nedsättande natur, å andra sidan kan de som tävlar om befattningen utsättas för en behandling, som inte överensstämmer med våra föreställningar om människovärde. Man kan inte heller utesluta att ett negativt testresultat, vare sig det blir offentligt eller ej, kan bli en konstant belastning också när vederbörande söker andra tjänster.

I ett vidare perspektiv kan man ställa frågan hur långt effektivitetskrav i inskränkt mening skall bestämma rekrytering och befordran inom den statliga sektorn. Den moderna arbetsmarknadspolitiken syftar till att ge varje människa en meningsfull sysselsättning, och den måste självfallet omfatta både de "effektiva" och de "ineffektiva". Det är en sak att väl tillvarata de "effektiva", en annan att hårdhänt gallra bort de "ineffektiva". Om man låter testresultat av olika slag spela en alltför dominerande roll vid människornas placering i arbetslivet, tangerar man problemet om uppkomsten av en "meritokrati". Från regeringshåll har man i annat sammanhang uttryckt oro för vad en sådan utveckling kan innebära ur allmänt demokratiska synpunkter. Alldeles särskilt befogat är det att visa försiktighet med användningen av olika slags effektivitetstest, så länge dessas tillförlitlighet är omstridd. Samhället kan inte på ett så ömtåligt område låta sitt handlande bestämmas av moderiktningar inom psykologien, som snabbt kan revideras som följd av nya forskningsresultat.

Sekretessproblemen i samband med psykologiska personlighetsundersökningar har uppmärksamrats av offentlighetskommittén. Det framgår emellertid som angeläget att angripa problemen kring användningen av personlighets-

test inom den statliga sektorn från flera aspekter. Sedan det utredningsarbete blivit slutfört, som på olika sätt tangerar problematiken, bör därför enligt vår mening en mera systematisk och fullständig utredning komma till stånd. Vi föreslår sålunda,

att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte begära att problem i anknytning till användningen av psykologiska testmetoder vid anställning och befordran i statlig tjänst göres till föremål för utredning i lämplig form.

Stockholm den 27 januari 1965

*Kaj Björk*

*Elisabet Sjövall*

*Gunnel Olsson*

---