

Nr 46

Utlåtande i anledning av väckta motioner angående användningen av psykologiska testmetoder inom den statliga verksamheten.

I de likalydande, till allmänna beredningsutskottet hänvisade motionerna I: 341 av herrar *Torsten Hansson* och *Palm* samt II: 411 av herr *Björk* i Göteborg m. fl. föreslås, 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.

I motionerna anföres bl. a. att psykologiska anlags- och personlighetsundersökningar de senaste årtiondena kommit till ökad användning. De problem som därvid kan uppkomma inom den statliga sektorn bör uppmärksammas. Psykotekniska prov kan utan tvivel vara ett värdefullt hjälpmedel, men staten bör ha en betryggande kontroll av vederhäftigheten i använda metoder. Psykotekniken kan betraktas som ett stöd för den enskilda människan, när denna skall orientera sig om sina möjligheter, men dess roll blir betydligt mera ömtålig, när den utnyttjas för att gallra bort människor. Problemet blir särskilt allvarligt, om man vill fastställa mer svåråtkomliga personlighetsdrag och färdigheter, och man kan fråga sig om inte väl så tillförlitliga resultat skulle kunna nås på andra vägar.

Några ämbetsverk använder anlagstester, och om de anses vara lämpliga där kan man fråga sig varför de skulle vara mindre lämpliga inom andra verk och inrättningar. Det är tänkbart, att denna nya rekryteringsmetodik kommer att vinna ökad utbredning. De långsiktiga konsekvenserna av en sådan utveckling har emellertid icke övervägts.

En utbredd användning av psykologiska testmetoder kan tänkas komma i konflikt med grundlagens bud om att tjänster skall tillsättas efter »förtjänst och skicklighet». Offentlighetsprincipen präglar vidare den statliga verksamheten i vårt land. Användningen av psykologiska testmetoder är emellertid förbunden med betydande sekretess. Om anställning och befordran skulle påverkas av hemlighållna testresultat, hotas statstjänstemännens trygghet och rättssäkerhet. Om tillsättande av en tjänst överklagas, kan hemliga testresultat rimligen icke tillmätas någon betydelse. Och skulle testresultaten offentliggöras kan det medföra konsekvenser av icke önskvärd natur. Under alla förhållanden bör försiktighet iakttagas så länge effektivitetstesternas tillförlitlighet är omstridd.

Beträffande motiveringen i övrigt får utskottet hänvisa till motion II: 411.

Utskottet har inhämtat yttrande över motionerna från statskontoret, Personaladministrativa rådet (PA-rådet), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR) och Statstjänarkartellen.

Statskontoret framhåller, att ett noggrant anställningsurval är lika viktigt från arbetsgivarens som arbetstagarens synpunkt men framstår som särskilt angeläget när det gäller tjänster med särpräglade arbetskrav liksom inträde till de högre karriärerna. En ökad systematisering och standardisering av urvalsmetoderna vidgar underlaget för beslut i anställnings- och befordringsärenden. Databehandlingsteknikens växande användning och de speciella krav denna teknik ställer på dess utövare har gjort att anlags- och personlighetstest i allt större omfattning kommit till användning beträffande personalen på detta område.

Statskontoret understryker behovet av att de problem som är förknippade med användningen av testmetodik blir närmare klarlagda. En utredning av användningen av de psykologiska testmetoderna bör emellertid omfatta även övriga urvalsmetoder och utsträckas till en översyn av gällande författningar och praxis vid anställning och befordran i statstjänst. Förslaget om utredning i lämplig form bör vinna beaktande.

PA-rådet framhåller, att syftet med en individualpsykologisk anlagsundersökning är att söka klarlägga vilka yrkesområden eller utbildningslinjer som passar vederbörande bäst. Genom urvalsundersökning i kombination med andra systematiska åtgärder kan psykologen bedöma vilka förutsättningar som finns för en person att anpassa sig. Det är emellertid vederbörande chef och icke psykologen som fattar avgörandet om anställning.

Rådet understryker vidare, att en psykologisk anlagsundersökning måste ses i sitt personaladministrativa sammanhang, d. v. s. som ett komplement till övriga rekryterings- och urvalsåtgärder.

De motiv som kräver en god anpassning till arbetet sammanfaller i hög grad med individens krav på anpassning och samhällets intresse av att arbetskraftens resurser utnyttjas på bästa sätt. Det är icke fråga om att tillgodose effektivitetskrav utan att söka skapa sådana betingelser att anpassningen till arbetet blir så god som möjligt. Det gäller inte att »gallra bort» utan att skapa möjligheter för alla att utnyttja sina förutsättningar. Användande av en psykologisk undersökningsmetodik som hjälpmedel måste därför vara värdefullt.

Hela personalpolitiken och personaladministrationen bör kartläggas och överses och icke endast enstaka metoder inom urvalssektorn. Frågan är betydelsefull mot bakgrunden av de tekniska, strukturella och lokaliseringssvåra förändringar som pågår och kan väntas öka inom en snar framtid.

TCO framhåller, att om urvalsprov betraktas endast som ett hjälpmedel vid sidan av sedvanliga anställningsintervjuer och studium av anställ-

ningshandlingar risken vid deras användande icke synes vara så stor, men att frågan ställer sig annorlunda om dylika prov får vara utslagsgivande. En viss osäkerhet om provens värde råder i vart fall, då en tillförlitlig testmetodik ännu ej utarbetats. Ännu allvarligare blir problemet om man vill fastställa mera svåråtkomliga personlighetsdrag och färdigheter.

Det är uppenbart att myndighet i vart fall i besvärssärenden skall kunna redovisa den förordade sökandens försteg. Hur det skall kunna ske i fall myndighet åberopar hemligt testresultat är svårt att förstå. Myndighet bör dessutom vara skyldig att motivera sitt beslut.

Om psykologiska prov i någon form skall begagnas vid tillsättning av statstjänst, bör det vara uteslutet att anlita testresultat, som står utanför insyn av offentlig myndighet eller arbetsmarknadens organisationer.

Det lär ej kunna hävdas att någon skall vara skyldig underkasta sig test vid befordran till högre tjänst. Vilka blir då konsekvenserna för den vägrande?

TCO tillstyrker utredning.

SACO anför att ett okritiskt utnyttjande av psykologiska urvalsmetoder kan ge upphov till problem av det slag som antyds i motionerna, men att testmetodiken om den endast utnyttjas som ett av flera hjälpmedel kan bidra till att ge en mera nyanserad bild av både befattningens krav och de sökandes förutsättningar. Dagens och än mer morgondagens arbetskraftssituation kräver ett rationellt tillvaratagande av tillgängliga personalresurser. SACO understryker därför behovet av en intensifierad forskning i syfte att få fram förbättrade urvalsinstrument.

SACO tillstyrker utredning under förutsättning att den ges en något annan inriktning än vad som skisseras i motionen. Förutom de psykologiska undersökningsmetoderna bör även andra metoder för anställning och befordran uppmärksammas och en avvägning göras beträffande deras för- och nackdelar vid tillsättning av olika typer av befattningar. Den utbredda okunnigheten om de psykologiska testmetodernas uppgift i personaladministrationen och hela den bakomliggande teoribildningen motiverar att man överväger möjligheterna att åstadkomma en bättre information till allmänhet och berörda i dessa frågor. Utredningen bör vidare beakta den i motionerna berörda offentlighetsproblematiken. Däremot förefaller det svårt att i detta sammanhang behandla riskerna för uppkomsten av en meritokrati i vårt samhälle. Motionärernas synpunkter på sysselsättningen av de »effektiva» och de »ineffektiva» torde dessutom svårligen kunna läggas till grund för den statliga personalpolitiken, vars mål trots allt måste vara att söka placera rätt man på rätt plats.

SR anser, att såsom hjälpmedel, använt med försiktighet, de psykologiska testmetoderna i vissa fall kan anses värdefulla. SR anser det dock osäkert vilken betydelse psykologiska testmetoder bör tillmätas och finner det motiverat att problemen göres till föremål för utredning.

Statstjänarkartellen anför, att erfarenheterna av ifrågavarande metoder

inte varit ägnade att skapa odelat förtroende för verksamheten. Även andra omständigheter talar för yrkandet om utredning och kartellen tillstyrker förslaget.

Utskottet

I motionerna hemställs att problem i anknytning till användningen av psykologiska testmetoder vid anställning och befordran i statlig tjänst göres till föremål för utredning i lämplig form.

Psykologiska testmetoder har under de senaste årtiondena kommit till vidsträckt användning såväl i det enskilda näringslivet som inom den offentliga sektorn, särskilt inom vissa affärsdrivande verk. Det kan erinras om att dylika metoder tillämpats inom postverket ända sedan 1930-talet och att inom SJ, bortsett från den nuvarande omorganisationsperioden, under senare tid testats omkring 7 000 personer årligen. Även inom televerket förekommer testning i stor utsträckning, och den utnyttjas även på många andra håll inom statsförvaltningen. Användningen av metoderna tenderar att öka i omfattning.

Motionärerna anför bl. a. att psykotekniska prov kan vara ett värdefullt hjälpmedel för att vägleda människor i arbetslivet och underlätta deras yrkesval men uttalar vissa farhågor beträffande de konsekvenser en utbredd användning av de psykologiska testmetoderna kan få. De kritiska synpunkter motionärerna framlägger hänför sig bl. a. till att tillförlitligheten av nu gängse testsystem såsom instrument för en objektiv och allsidig bedömning av den testades lämplighet för vissa arbetsuppgifter m. m. i många fall är omstridd, att ett negativt testningsresultat kan få menliga framtida följder för den testade och att sekretessen kring testningsresultaten medför svårösta problem.

Utskottet får vad beträffar den uppmärksamhet som f. n. från statsmakternas sida ägnas olika frågor på förevarande område erinra om det utredningsuppdrag som anförtrotts 1962 års arbetspsykologutredning. I direktiven för utredningen anförde chefen för ecklesiastikdepartementet bl. a. följande.

Det bör ankomma på utredningen att närmare klargöra, hur man i dagens läge och med hänsyn till den väntade utvecklingen på det arbetspsykologiska området bäst skall kunna tillgodose behovet av ett organiserat samarbete mellan forskningen, utbildningen och den tillämpade psykotekniska verksamheten.

Departementschefen framhöll vidare att utredningen därvid borde beakta ett förslag beträffande psykologernas praktiska utbildning som var att förvänta från en av universitetskanslern tillkallad utredningsman.

Arbetspsykologutredningen kommer att avgiva sitt betänkande i början

av år 1966. I detsamma torde utöver nyss antydda spörsmål bl. a. behoven av tillförlitliga testmetoder, av en vidareutveckling av metodiken samt av för här ifrågavarande arbetsuppgifter kvalificerade psykologer komma att behandlas. Den i detta sammanhang ävenså betydelsefulla frågan om tillskapande av en särskild legitimation för psykologer prövas av en delegation inom medicinalstyrelsen som arbetar med ett förslag om samnordisk sådan legitimation. Utskottet vill erinra om att officiell legitimation inte endast innebär en viss garanti för vederbörandes kvalifikationer utan även medför att han handlar under särskilt tjänstemannaansvar.

Universitetskanslerns ovannämnda utredning angående psykologutbildningen har slutförts och är under prövning.

Enligt vad utskottet erfarit har man vidare inom personalutbildningsberedningen tagit upp spörsmål rörande psykologisk testning inom statsförvaltningen.

Offentlighetskommittén, som tillkallats för översyn av lagstiftningen om allmänna handlingars offentlighet och därmed sammanhängande frågor, prövar bl. a. de spörsmål som sammanhänger med sekretessen kring de psykologiska testningarna.

Utskottet har för egen del kommit till uppfattningen att psykologisk testning kan ha en uppgift att fylla bl. a. som hjälpmedel vid rekrytering och urval av personal inom den offentliga verksamheten. Utskottet vill emellertid starkt understryka att testningsresultaten endast får ses som en bland de faktorer som bör läggas till grund för myndigheternas beslut i personalfrågor. Testmetoder lär inom statsverksamheten tillämpas främst vid nyrekrytering och när det gäller att bedöma tjänstemäns lämplighet för vidareutbildning eller utbildning för speciella arbetsuppgifter medan de däremot icke i nämnvärd grad torde brukas i rena befordringsärenden. Testresultaten enbart lär vidare i allmänhet icke tillmätas avgörande betydelse utan användes i kombination med andra, konventionella urvalsmetoder, grundade på skolbetyg, arbetsbetyg, anställningsintervjuer o. d.

Såvitt utskottet kunnat bedöma befinner sig den psykologiska testningsverksamheten och vad därmed sammanhänger nu i ett utvecklingsskede. Härom vittnar bl. a. att, som ovan redovisats, olika spörsmål på området behandlas av offentliga utredningar. Utskottet finner angeläget att stor försiktighet iakttages vid användandet av den psykologiska testningen inom statsförvaltningen med hänsyn till bl. a. att ytterligare prövning erfordras beträffande tillförlitligheten hos använda testmetoder, att bristen på kvalificerade psykologer för här ifrågavarande arbetsuppgifter är kännbar, att organisatoriska frågor rörande forskning och utbildning måste lösas och att de komplicerade problemen rörande offentlighet eller sekretess beträffande testmaterialet tarvar en ingående prövning. Utskottet vill även fästa uppmärksamheten på att här är fråga om förhållanden av stor betydelse när det gäller att uppehålla den grundlagsstadgade principen om förtjänst

och skicklighet som enda och avgörande befordringsgrunder. Det bör i sammanhanget uppmärksammas att väsentliga skillnader föreligger mellan den förhållandevis enkla anlagsprövning som testning för nyrekrytering innebär och den mera inträngande personlighetsanalys som en testning vid tillsättade av mera kvalificerade och ansvarsfulla tjänster förutsätter.

I motionernas motivering uttalas bl. a. att sedan det pågående utredningsarbetet blivit slutfört en mera systematisk och fullständig utredning bör komma till stånd. Av de ovan lämnade uppgifterna torde framgå att ett omfattande utredningsmaterial föreligger och att ytterligare material är att förvänta. Utskottet kan icke bedöma i vad mån en sådan omfattande utredning som avses i motionärernas uttalande kan vara erforderlig men förutsätter att befintligt och framkommande utredningsmaterial göres till föremål för en samlad översyn och att Kungl. Maj:t på grundval härav tager de initiativ till ytterligare undersökningar och till praktiska åtgärder som kan befinnas påkallade.

Utskottet anser sig med hänsyn till de här behandlade frågornas vikt böra hemställa,

att riksdagen i anledning av de likalydande motionerna I: 341 och II: 411 i skrivelse till Kungl. Maj:t giver till känna vad utskottet ovan anfört.

Stockholm den 16 november 1965

På allmänna beredningsutskottets vägnar:

NANCY ERIKSSON

Närvarande:

från första kammaren: herrar Sörlin, Eric Gustaf Peterson, Hellebladh, Oscar Carlsson, Svanström, Axel Kristiansson, fru Hultell, herrar Helge Karlsson, Wååg, Blomquist och Kilsmo; samt

från andra kammaren: fru Eriksson i Stockholm, fru Jäderberg, herrar Hamrin i Kalmar, Svensson i Kungälv, Wikner, Nilsson i Bästekille, Larsson i Borrby, Nilsson i Agnäs, Andersson i Örebro, fru Ekroth och herr Björk i Göteborg.