



**National Library
of Sweden**

Denna bok digitaliserades på Kungl. biblioteket år 2013

Psykologiska urvalsmetoder inom stats- förvaltningen

Betänkande av testutredningen

1971:47

SOU



Statens offentliga utredningar

1971:47

Finansdepartementet

Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen

Betänkande av Testutredningen
Stockholm 1971

Till Herr Statsrådet Bertil Löfberg

Genom beslut 22.3 1968 bemyndigade Kungl. Maj:t chefen för dåvarande civildepartementet att tillkalla högst åtta sakkunniga med uppdrag att utreda frågan om förutsättningarna och formerna för psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen m. m. Med stöd härav har såsom sakkunniga tillkallats regeringsrådet Gunnar F.O. Cars, ordförande, utredningschefen i Statsanställ-
das Förbund Å. Erik R. Berglund, riksdagsmannen Kaj Å. Björk, dåvarande ombudsmannen vid Tjänstemännens centralorganisation Thorsten Holm, chefspsykologen vid kriminalvårdsstyrelsen Sven O. Larsson, tillika sekreterare, professorn David N. Magnusson, kanslirådet i finansdepartementet K. Fingal Ström och administrative direktören vid statens järnvägar Bo L. Ulf.

De sakkunniga antog namnet Testutredningen.

För att vara tillgängliga vid fullgörandet av utredningens uppdrag har Kungl. Maj:t genom beslut 11.12.1970 till utredningen överlämnat två från Sveriges Psykologförbund till Kungl. Maj:t ingivna skrivelser, dagtecknade 28.5 resp. 17.7.1969.

Sedan utredningsuppdraget nu slutförts får vi härmed vördsamt överlämna vårt betänkande.

Efter uppdrag av utredningen har fil. dr. Göran Ekvall utarbetat en framställning "Personurval med hjälp av psykologiska undersökningar." Denna framställning fogas

som bihang till betänkandet. Ekvall har därjämte medverkat vid utarbetandet av vissa avsnitt av kap. 4 i betänkandet.

Stockholm i juni 1971

Gunnar Cars

Erik Berglund

Kaj Björk

Thorsten Holm

Sven Larsson

David Magnusson

Fingal Ström

Bo Ulf

Innehåll

<i>Sammanfattning</i>	7	Kapitel 3 <i>Vissa kontrollinstanser i samband med psykologiska undersökningar</i>	27
Kapitel 1 <i>Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen</i>	9	3.1 Skandinaviska Testförlaget AB	27
1.1 Bakgrunden till testutredningens uppdrag	9	3.2 Sveriges Psykologförbund	28
1.1.1 Motioner till 1965 års riksdag	9	Kapitel 4 <i>Urvalsinstrument och urvalsmetoder</i>	30
1.1.2 De av allmänna beredningsutskottet vid 1965 års riksdag återopade utredningarna	11	4.1 De traditionella urvalsinstrumentens tillförlitlighet	30
1.1.3 1966 års departementspromemoria angående offentlighet och sekretess vid psykologiska undersökningar i allmän verksamhet	14	4.2 En modell för psykologisk undersökningsmetodik vid personurval	33
1.1.4 Motioner till 1967 års riksdag	16	4.3 Bestämning av urvalsinstruments tillförlitlighet. Testkonstruktion	34
1.2 Utredningens uppdrag	18	4.4 Psykologiska undersökningars tillförlitlighet	36
1.2.1 Precisering av utredningsuppdraget. Utredningsarbetet	20	Kapitel 5 <i>Synpunkter på psykologiska undersökningar i samband med personurval inom statsförvaltningen</i>	39
Kapitel 2 <i>Omfattningen av psykologiska undersökningar i samband med personurval inom statsförvaltningen m. m.</i>	23	5.1 Myndigheters och personalorganisationers inställning till psykologiska undersökningar	39
2.1 Psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen	23	5.2 Framtida behov av psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen	39
2.2 Psykologiska undersökningar i samband med personurval vid dotterbolag till affärsverken samt övriga statliga bolag	24	5.3 Skyldigheten att undergå psykologisk undersökning som beslutats av myndighet	41
2.3 Psykologiska undersökningar i samband med personurval inom den kommunala sektorn	24	5.4 Vissa principiella synpunkter i fråga om användningen av psykologiska urvalsundersökningar inom statsförvaltningen	43
2.3.1 Stockholm	24	Kapitel 6 <i>Behovet av vägledning i samband med psykologiska undersökningar</i>	46
2.3.2 Göteborg	26		

Kapitel 7 <i>En central rådgivande nämnd för psykologiska urvalsundersökningar</i> . . .	49
7.1 Vissa organisatoriska överväganden	49
7.2 Verksamheten bör utformas som en försöksverksamhet	50
7.3 Nämndens verksamhetsområde	50
7.4 Nämndens funktioner m. m.	51
7.5 Ärendes anhängiggörande hos nämnden	52
7.6 Nämndens sammansättning m. m.	52

Bilaga 1 <i>Vissa uppgifter angående av statsmyndigheterna anlitade arbetspsykologiska institut</i>	54
1. Militärpsykologiska institutet (MPI)	54
2. Psykotekniska institutet vid Stockholms universitet	55
3. Personaladministrativa rådet (PARådet)	55
4. Institutet för tillämpad psykologi AB i Saltsjöbaden	57

Bilaga 2 <i>Psykologiska undersökningar inom vissa främmande länders statsförvaltningar</i>	58
Frankrike	58
Nederländerna	59
Storbritannien	60
USA	61

Sammanfattning

I den offentliga debatten har sedan början av 1940-talet vid olika tillfällen riktats kritik mot användningen av psykologiska undersökningsmetoder vid personurval. I motioner vid 1965 års riksdag framfördes vissa erinringar mot metodernas användning inom den statliga sektorn, och i motioner vid 1967 års riksdag väcktes frågan om inrättandet av ett centralt organ för granskning av test som anlätades i samband med anställning och befordran i statlig tjänst.

Mot bakgrunden av riksdagens uttalanden i anledning av motionerna fann chefen för dåvarande civildepartementet anledning utverka Kungl. Maj:ts bemyndigande att tillkalla sakkunniga för att undersöka frågan om förutsättningar och former för psykologiska undersökningar vid urval för anställning, uttagning till utbildning, befordran m. m. inom statsförvaltningen och problem som hänger samman därmed.

Utredningens huvuduppgift har varit att belysa värdet av de psykologiska undersökningsmetoderna vid personurval som komplement till övriga urvalsåtgärder. Utanför utredningsuppdraget har fallit frågor om principerna för myndigheternas beslut vid personurval liksom om formerna härför.

Antalet psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen har under senare år varit tämligen konstant. Inom den civila statsförvaltningen och i affärsverken har ca

3 500 personer testats per år och ungefär lika många urvalsprov har årligen ägt rum inom försvaret. Utredningens intryck är att undersökningarna på det hela taget utförts enligt allmänt accepterade metoder och av personal kvalificerad för uppgiften. De verkställda undersökningarna har uppenbarligen inte varit onödiga med hänsyn till det informationsmaterial som eljest stått till buds.

De myndigheter som anlitar psykologiska urvalsmetoder har redovisat i huvudsak goda erfarenheter därav. Från personalhåll har ibland riktats kritik mot metoderna men på senare år har sådan kritik förekommit mera sällan.

Utredningen utgår ifrån att statsmyndigheterna även i fortsättningen kommer att utnyttja psykologiska urvalsmetoder. Åtskilliga skäl talar för att detta kommer att ske i ökad omfattning. Vissa faktorer försvårar emellertid möjligheten att mera långsiktigt förutsäga utvecklingen. Utredningen erinrar i detta hänseende om diskussionen att vid val av "rätt man på rätt plats" anlägga ett vidare perspektiv än det produktionsmässigt-ekonomiska, genom att i ökad utsträckning beakta de enskilda sökandenas psykologiska behov, deras specifika förutsättningar m. m. En sådan utveckling kan aktualisera krav på att urvalsundersökningarnas funktion och utformning breddas så att de närmar sig vad som nu kallas anlagsundersökningar. Ytterli-

gare en faktor av intresse i detta sammanhang är den framtida utvecklingen av företagsdemokratien som kan tänkas ge de anställda ökat inflytande vid vissa personurval m. m.

De traditionella urvalsinstrumenten (skolbetyg, tjänstgöringsbetyg, intervjuer, referenser m. m.) kännetecknas i större eller mindre grad av bristande tillförlitlighet, framför allt beroende på att de upplysningar de ger är systematiska till sin karaktär och bygger på subjektiva bedömningar.

De psykologiska urvalsmetoderna kan enligt utredningen definieras som förfaranden där man med användande av systematiserade och utprovade metoder försöker göra så tillförlitliga förutsägelser som möjligt om en persons framtida beteende i en given arbets- eller utbildningssituation. De upplysningar man erhållit på denna väg bör företrädesvis användas som komplement till upplysningar som erhållits genom andra urvalsmetoder.

Utredningen har funnit att psykologiska urvalsundersökningar i allmänhet har en relativt god prognosförmåga, dvs. höjer säkerheten i det urval som görs, om de genomförs med för ändamålet tjänlig metodik och av personal som är kvalificerad för uppgiften. Enligt utredningen är det naturligt att de statliga verken bör tillvarata de fördelar ifrågavarande metoder i vissa fall kan erbjuda vid urval.

Ett konstaterande härav innebär emellertid inte en generell rekommendation till statsmyndigheterna att använda metoderna i fråga. Varje urvalstillfälle måste i princip bedömas för sig. Förutsättningarna för urvalet måste analyseras i sin helhet innan man tar ställning till frågan huruvida psykologiska urvalsmetoder i ett visst fall bör användas eller ej. Ett psykologiskt test bör i princip sålunda inte användas vid urval till visst arbete med mindre kraven för arbetet analyserats och testets förmåga att mäta dessa krav visat sig vara godtagbar.

Skyddet för den personliga integriteten bör vara en central fråga inte bara vid utformningen av de olika undersökningsinstrumenten utan också vid val av instrument i

den särskilda urvalssituationen. Beträffande s. k. personlighetstest erinrar utredningen om att det finns anledning iakttä en viss restriktivitet. De bör reserveras för sådana syften där deras betydelse framstår som särskilt klar. Utredningen framhåller vidare att psykologisk undersökningsmetodik förutsätter medverkan av specialutbildad psykolog.

Man kan vänta sig att de psykologiska urvalsmetoderna kommer att användas vid urval av nya kategorier anställda och av elever vid nya utbildningsformer, att nya metoder prövas osv. Mycket talar därjämte för att vi befinner oss i början av ett utvecklingskede som kommer att kännetecknas av allt större intresse för psykologisk forskning. Den tillämpade psykologin torde kontinuerligt komma att tillföras nytt material för bedömning av metodfrågor osv. Det krävs en successiv uppföljning av nya rön. Här nämnda ovissa faktorer har bildat underlag för utredningens ställningstagande att det för närvarande varken är möjligt eller lämpligt att utforma generella rekommendationer rörande användning, omfattning och innehåll ifråga om det psykologiska undersökningsförfarandet inom statsförvaltningen.

Utredningens arbete utmynnar i ett förslag om inrättandet av en särskild nämnd med uppgift att ge statsmyndigheterna råd och vägledning i fråga om användningen av psykologiska undersökningsmetoder vid personurval. Nämnden bör följa utvecklingen på ifrågavarande område såväl inom vårt land som i utlandet. Nämndens verksamhet är tänkt som en försöksverksamhet under en period av tre år. Efter denna tid torde finnas erforderligt material för bedömning av frågan om förutsättningar och former för nämndens fortsatta verksamhet.

1 Psykologiska urvalsmetoder inom statsförvaltningen

1.1 *Bakgrunden till testutredningens uppdrag*

Utredningen har haft till uppgift att undersöka frågan om förutsättningar och former för psykologiska undersökningar vid urval för anställning, uttagning till utbildning, befordran m.m. inom statsförvaltningen. En redogörelse för utredningsdirektiven lämnas i det följande under 1.2.

Psykologiska undersökningsmetoder vid personurval började användas inom det enskilda näringslivet i vårt land på 1920-talet. Inom statsförvaltningen introducerades sådana metoder av postverket och statens järnvägar under slutet av 1920-talet och början av 1930-talet. Särskilt inom den privata sektorn har användningen av psykologiska undersökningar ökat, medan antalet statsmyndigheter som använder sådana undersökningar i samband med personurval fortfarande är tämligen begränsat. För närvarande torde knappt 10 % av de psykologiska urvalsundersökningar som görs i vårt land ske på statsförvaltningens område. En närmare redogörelse för den aktuella situationen lämnas i det följande under 2.1.

Vid åtskilliga tillfällen under 1940- och 1950-talen riktades i den offentliga debatten kritik mot psykologiska test som urvalsinstrument. I regel var utgångspunkten en incident i samband med någon viss testningsförrättning, innehållet i något visst testformulär eller ett förslag att införa test på något nytt

område. Kritik med denna bakgrund har senare förekommit mera sällan även om det då och då blossat upp livlig diskussion kring vissa testmetoder eller testinstrument.

1.1.1 Motioner till 1965 års riksdag

I motioner till 1965 års riksdag (I:341 av herrar Torsten Hansson och Palm samt II:411 av herr Björk m. fl.) föreslogs 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 gjordes till föremål för utredning i lämplig form.

Motionärerna framhöll bl. a. att psykotekniken kan betraktas som ett stöd för den enskilda människan när vederbörande skall orientera sig om sina möjligheter, men att dess roll blir betydligt mera ömtålig när den utnyttjas för att gallra bort människor från vissa arbetsområden och uppgifter. Särskilt allvarligt blir problemet när psykologerna visar ambition att fastställa mer svåråtkomliga personlighetsdrag och färdigheter hos sökande i syfte att mäta deras lämplighet för mera ansvarsfulla tjänster. Riskerna för fel i undersökningsmetodiken ökar med uppgifternas mera sammansatta natur, samtidigt som psykologernas slutsatser kan få större betydelse för de undersökta anställnings- och karriärmöjligheter. Undersökningar av detta slag synes också bli rätt kostsamma och tidskrävande och man kan fråga sig om

inte väl så tillförlitliga resultat kan uppnås genom systematiska anställningsintervjuer och studium av anställningshandlingar. I anslutning till de psykologiska urvalsförfaranden som använts vid rekryteringen av personal vid vissa statliga verk framhöll motionärerna, att det i princip syntes möjligt att denna nya rekryteringsmetodik vinner ökad utbredning inom den statliga förvaltningen utan att statsmakterna närmare övervägt de långsiktiga konsekvenserna av en sådan utveckling.

Motionärerna erinrade vidare om vissa speciella problem i samband med tillämpningen av psykologiska testmetoder inom statsförvaltningen. En mera utbredd användning av dessa metoder kan tänkas komma i konflikt med grundlagens bud om "förtjänst och skicklighet" när det gäller anställning och befordran. Den offentlighetsprincip som präglar den statliga verksamheten i vårt land kan också äventyras genom det betydande mått av sekretess varmed användningen av psykologiska personlighetstest är förbunden. Psykologerna motsätter sig en fullt offentlig insyn i testmetodiken, och offentliggörandet av enskilda testresultat kan skapa mycket ömtåliga problem. Om anställning och befordran till viktiga tjänster inom statsförvaltningen skulle påverkas av hemlighållna resultat, hotas statstjänstemännens trygghet och rättssäkerhet. I vidare perspektiv kan man ställa frågan hur långt effektivitetskrav i inskränkt mening skall bestämma rekrytering och befordran inom den statliga sektorn. 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".

Motionärerna erinrade slutligen om att sekretessproblemen i samband med psykologiska personlighetsundersökningar uppmärksammas av offentlighetskommittén. Det framstod emellertid som angeläget att angripa problemen kring användningen av personlighetstest inom den statliga sektorn från flera aspekter. Sedan det utredningsarbete blivit slutfört som på olika sätt tangerar problematiken borde därför en mera

systematisk och fullständig utredning komma till stånd.

Allmänna beredningsutskottet, till vilket motionerna hänvisades, inhämtade yttrande över dessa från statskontoret, Personaladministrativa rådet (PA-rådet), Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO), Statstjänstemännens riksförbund (SR) och Statstjänarkartellen.

Statskontoret, PA-rådet och SACO förordade att den begärda utredningen skulle ges en annan och större räckvidd än den motionärerna föreslagit.

Statskontoret framhöll således att en utredning av användningen av de psykologiska testmetoderna borde omfatta även övriga urvalsmetoder och utsträckas till en översyn av gällande författningar och praxis vid anställning och befordran i statstjänst. PA-rådet ansåg att hela den statliga personalpolitiken och personaladministrationen borde kartläggas och överses och inte endast enstaka metoder inom urvalssektorn. SACO förordade att — förutom de psykologiska undersökningsmetoderna — även andra metoder för anställning och befordran borde 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 om hela den bakomliggande teoribildningen motiverade att man övervägde möjligheterna att åstadkomma en bättre information till allmänhet och berörda i dessa frågor. Vid utredningen borde också den av motionärerna berörda offentlighetsproblematiken behandlas.

Övriga remissinstanser tillstyrkte utredning i enlighet med motionärernas förslag. TCO framhöll bl. a. att det rådde en viss osäkerhet om de psykologiska provens värde då en tillförlitlig testmetodik ännu ej utarbetats. Det borde vara uteslutet att anlita testresultat som står utanför insyn av offentlig myndighet eller arbetsmarknadens organisationer. Det torde ej kunna hävdas att någon skall vara skyldig underkasta sig test

vid befordran till högre tjänst. SR ansåg att de psykologiska testmetoderna i vissa fall kunde anses värdefulla såsom hjälpmedel, använda med försiktighet. Det vore dock osäkert vilken betydelse metoderna borde tillmätas. Statstjänarkartellen, som uttalade att erfarenheterna av ifrågakarande metoder inte varit ägnade att skapa odelat förtroende för verksamheten, fann att även andra omständigheter talade för yrkandet om utredning.

I sitt utlåtande (1965:46) erinrade beredningsutskottet om den uppmärksamhet som från statsmakternas sida ägnades olika frågor på förevarande område. Utskottet hänvisade således till det utredningsuppdrag som anförtrots 1962 års arbetspsykologutredning ävensom de utredningar som verkställdes genom en delegation inom medicinalstyrelsen i syfte att pröva frågan om samnordisk legitimation för psykologer samt genom offentlighetskommittén, vilken bl. a. hade att pröva de spörsmål som sammanhänger med sekretessen kring de psykologiska testningarna. I detta sammanhang erinrade utskottet också om den utredning angående psykologutbildning som efter uppdrag av universitetskanslern verkställdes av professor Kjell Härnqvist och som redovisades i ett av denne i maj 1964 avgivet betänkande.

Utskottet anförde vidare bl. a. att det kommit till uppfattningen att psykologisk testning kunde ha en uppgift att fylla bl. a. som hjälpmedel vid rekrytering och urval av personal inom den offentliga verksamheten. Dock ville utskottet starkt understyrka att testningsresultaten endast finge ses som en bland de faktorer som borde läggas till grund för myndigheternas beslut i personalfrågor. Den psykologiska testningsverksamheten och vad därmed sammanhängande befann sig, såvitt utskottet kunnat bedöma, i ett utvecklings-skede, varom bl. a. vittnade att olika spörsmål på området behandlades av offentliga utredningar. Utskottet fann angeläget att stor försiktighet iakttogs vid användandet av den psykologiska testningen inom statsförvaltningen med hänsyn till bl. a. att ytterligare prövning erfordrades beträffande till-

förlitligheten hos använda testmetoder, att bristen på kvalificerade psykologer för här ifrågakarande arbetsuppgifter vore kännbar, att organisatoriska frågor rörande forskning och utbildning måste lösas och att de komplicerade problemen rörande offentlighet och sekretess beträffande testmaterialet tarvade en ingående prövning. Utskottet ville även fästa uppmärksamheten på att här vore fråga om förhållanden av stor betydelse när det gällde att uppehålla den grundlagsstadgade principen om förtjänst och skicklighet som enda och avgörande befordringsgrunder.

Under hänvisning till de ovan redovisade utredningarna uttalade utskottet slutligen att utskottet inte kunde bedöma i vad mån en sådan omfattande utredning som avsågs i motionerna kunde vara erforderlig men förutsatte att befintligt och framkommande utredningsmaterial gjordes till föremål för en samlad översyn och att Kungl. Maj:t på grundval härav toge de initiativ till ytterligare undersökningar och till praktiska åtgärder som kunde befinnas påkallade. Med hänsyn till de sålunda behandlade frågornas vikt hemställde utskottet att riksdagen i anledning av motionerna i skrivelse till Kungl. Maj:t skulle giva till känna vad utskottet anförde.

Riksdagen (rskr 1965:417) beslöt i överensstämmelse med utskottets hemställan.

1.1.2 De av allmänna beredningsutskottet vid 1965 års riksdag åberopade utredningarna

I detta avsnitt skall lämnas en kort redogörelse för de i allmänna beredningsutskottets utlåtande 1965:46 åberopade utredningarna samt de statsmakternas åtgärder de föranlett.

Den arbetspsykologiska verksamhetens organisation diskuterades redan på 1940-talet i samband med frågan om yrkesvägledning av skolorn (skolornredningens delutredning "Skolornredningens vägledning till utbildning och yrke", SOU 1945:43). Samma fråga behandlades från vidare utgångspunkter av psykologutredningen

(SOU 1955:11), varjämte den s. k. Stockholmsutredningen år 1960 verkställde en undersökning av den framtida organisationen av det psykotekniska institutet i Stockholm. Frageställningarna vid nämnda utredningar var i stort sett, huruvida de psykotekniska instituten skulle anordnas som särskilda universitets- och högskoleinstitut för psykoteknik, som psykotekniska underavdelningar till de psykologiska institutionerna vid universitet och högskolor eller som fristående statliga psykotekniska institut.

I november 1962 tillkallade chefen för ecklesiastikdepartementet sakkunniga för att utreda frågan om den psykotekniska verksamhetens organisation och vissa därmed sammanhängande spörsmål (1962 års arbetspsykologutredning). Utredningen skulle enligt direktiven bl. a. närmare klargöra, hur behovet av ett organiserat samarbete på det arbetspsykologiska området mellan forskningen, utbildningen och den tillämpade psykotekniska verksamheten bäst skulle kunna tillgodoses.

Utredningen avlämnade i juni 1966 sitt betänkande "Arbetspsykologisk verksamhet" (SOU 1966:40). Dess förslag innebar bl. a. att inom arbetsmarknadsstyrelsen fr. o. m. 1.7.1967 skulle inrättas en särskild byrå, arbetspsykologibyrån, med uppgift att i stort planera den praktiska undersökningsverksamheten över hela landet, att utarbeta riktlinjer för undersökningstekniska rutiner, att leda metodutvecklingsarbetet m. m. För serviceverksamheten skulle enligt förslaget upprättas dels regionsinstitut, uppbyggda successivt under åren 1967-1969 under ledning av arbetspsykologibyrån och dels, i mån av behov, filialinstitut.

Under remissbehandlingen av arbetspsykologutredningens förslag uttalades från nästan samtliga remissinstanser kritik mot den föreslagna tidsplanen för utbyggnaden av den arbetspsykologiska verksamheten. Med hänsyn till de synpunkter på utbyggnadstakten som sålunda anförts och på grund av det ansträngda statsfinansiella läget fann chefen för inrikesdepartementet i statsverkspropositionen till 1968 års riksdag, att man inte

vid denna tidpunkt borde binda sig för en utbyggnadsplan. På förslag av vederbörande departementschefer anslog emellertid riksdagen medel för en psykologtjänst vid dels arbetsmarknadsstyrelsens yrkesvägledningsbyrå och dels arbetsmedicinska institutet.

Arbetsmarknadsstyrelsen har i sina anslagsäskanden för budgetåren 1969/70, 1970/71 och 1971/72 bl. a. föreslagit att inom yrkesvägledningsbyrån skulle inrättas en arbetspsykologisk enhet med fyra tjänstemän, därav tre psykologer, samt att till vissa länsarbetsnämnder skulle knytas psykologer, sammanlagt femton. Förslagen har inte förelagts riksdagen. Genom vissa omdispositioner av tjänster m. m. har dock yrkesvägledningsbyrån numera tillförts bl. a. tre psykologtjänster samt två länsarbetsnämnder vardera en psykologtjänst.

Den av allmänna beredningsutskottet berörda frågan om *offentlig legitimation av psykologer* aktualiserades vid Nordiska rådets session 1958 genom ett förslag av representanter för Danmark, Finland, Norge och Sverige om gemensamma bestämmelser rörande psykologers yrkesutövning m. m. Efter en rekommendation av rådet vid sagda session utarbetades av särskilda kommittéer inom Sverige, Norge, Danmark och Finland förslag till bestämmelser om legitimation. Det svenska förslaget utarbetades av den delegation inom medicinalstyrelsen, som år 1960 erhållit inrikesdepartementets uppdrag att utreda frågan för Sveriges del.

Förslaget, som framlades år 1967, innebar bl. a. att legitimation som psykolog skall kunna meddelas den som avlagt fil.kand.- och fil.lic.-examen med vissa ämneskombinationer samt dessutom har tillämpningsutbildning i arbetspsykologi, vuxenklinisk psykologi, barnklinisk psykologi och skolpsykologi under tillhoppa minst tjugo månader. Legitimation skulle enligt förslaget meddelas av dåvarande medicinalstyrelsen. Införandet av legitimation skulle dock inte medföra förbud för annan än den som vunnit legitimation att verka som psykolog; emellertid skulle den som varit legitimerad psykolog men fråntagits sin legitimation inte ha rätt att mot

ersättning arbeta som psykolog.

Förslaget innebar vidare att inom medicinalstyrelsen skulle finnas en av Kungl. Maj:t utsedd nämnd med sju ledamöter, psykolognämnden, med uppgift att handlägga legitimationsärenden, att med uppmärksamhet följa psykologernas yrkesutövning, att avge förslag till bestämmelser angående psykologers yrkesutbildning och att tillhandagå medicinalstyrelsen och andra myndigheter med råd i frågor som berörde psykologiskt utbildad personals verksamhet.

Delegationens förslag remitterades till vissa myndigheter och organisationer. Fler-talet remissinstanser var ense med delegationen om behovet av legitimation för psykologer. Skolöverstyrelsen och kriminalvårdsstyrelsen var emellertid kritiska mot förslaget i denna del och betonade vikten av att utbildningsfrågan för psykologer löstes på ett sätt som tillgodosåg aktuella krav på både teoretisk och praktisk utbildning. Särskilda behörighetsvillkor skulle vid behov kunna fastställas för vissa tjänster eller grupper av tjänster. — Vikten av en reformerad psykologutbildning betonades också av flera av de remissinstanser som tillstyrkte förslaget. I detta sammanhang framhölls från flera håll behovet av en reglering av de biträdande psykologernas ställning.

Delegationens förslag behandlades på hösten 1968 vid ett sammanträde i Köpenhamn med representanter för de nordiska ländernas socialministerier. Därvid konstaterades bl. a. att en gemensam nordisk lagstiftning på området försvårades på grund av vissa skiljaktigheter mellan psykologutbildningen i de berörda länderna. Delegationens förslag är ännu föremål för socialdepartementets prövning.

Psykologutbildningen var vid tidpunkten för allmänna beredningsutskottets utlåtande 1965:46 föremål för prövning. Den av utskottet återopade utredningen avsåg som nämnts det förslag till en reformerad psykologutbildning som i maj 1964 avlämnats av professor Kjell Härnqvist på uppdrag av universitetskanslersämbetet. Förslaget, för vars detaljer här inte skall redogöras, avsåg i

första hand att tillgodose behovet av s. k. tillämpningsutbildning.

Universitetskanslersämbetets arbetsgrupp för fasta studiegångar avlämnade i början av år 1968 förslag till utbildningslinjer vid filosofisk fakultet jämte förslag till studieplaner. Enligt förslaget skulle i ämnet psykologi bl. a. ingå en kurs i differentiell psykologi, vilken skulle ha teoretisk karaktär och behandla centrala differentialpsykologiska problem, bl. a. testteori. De praktiska momenten skulle vara förlagda till en påbyggnadskurs I, vilken föreslogs utformad med särskild hänsyn till klientcentrerad verksamhet.

Efter remissbehandling av arbetsgruppens förslag jämte överarbetning av detta inom utbildningsdepartementet framlades i prop. 1969:4 förslag angående utbildningens organisation vid filosofisk fakultet m. m. Förslaget antogs av riksdagen, varefter erforderliga bestämmelser utfärdades genom kungörelse 23.5.1969 (SFS 1969:327). Enligt den härigenom fastställda ordningen är utbildningen vid de filosofiska fakulteterna anordnad enligt principen om s. k. fasta studiegångar.

För den som önskar utbilda sig för tjänst som biträdande psykolog förutsätts ett års grundläggande studier i psykologi, ytterligare ett års grundläggande studier i sociologi och pedagogik samt under tredje året genomgång av en särskilt utformad påbyggnadskurs i psykologisk tillämpning. En arbetsgrupp inom universitetskanslersämbetet, TIG, har nyligen framlagt förslag rörande tillämpningsmomenten i denna påbyggnadskurs.

Kungl. Maj:t har vidare 27.6.1969 meddelat provisoriska bestämmelser om utbildning för *psykologexamen*. Dessa innebär bl. a.:

Vid samhällsvetenskaplig fakultet meddelas utbildning för psykologexamen (psykologutbildning). Denna skall bygga på grundläggande utbildning i ämnena psykologi, pedagogik och sociologi. Psykologutbildning anordnas inom ämnesområdena psykologi och pedagogik och omfattar för varje studerande ett av dessa ämnesområden. Psykologutbildningen får avslutas med psykologexamen. Vederbörlig studieplan, som fast-

ställs av utbildningsnämnd, planläggs så att studierna normalt skall kräva två år.

Inom universitetskanslersämbetet har en arbetsgrupp, PEG, utarbetat förslag till definitiv anordning av nämnda två-åriga utbildning, inklusive ingående tillämpningsmoment.

Frågan om ett utvidgat *sekretesskydd* för psykologiska undersökningar har i olika sammanhang behandlats alltsedan 1940-talet. Ursprungligen framställdes önskemål i denna riktning i anslutning till de psykologiska prov som i ökad utsträckning börjat användas inom försvaret och avsåg framför allt behovet av instrumentell sekretess. Motsvarande behov i fråga om skolöverstyrelsens verksamhetsområde påtalades också från skolmyndigheternas sida.

Sedan frågan om en revision av 1937 års sekretesslagstiftning aktualiserats vid flera tillfällen under 1940- och 1950-talen, tillkallades i juni 1960 sakkunniga för översyn av denna lagstiftning och därmed sammanhängande frågor (offentlighetskommittén).

I januari 1964 upprättade offentlighetskommittén en diskussionspromemoria om offentlighet och sekretess, vilken under år 1964 blev föremål för överläggningar mellan kommittén och ett stort antal myndigheter och organisationer.

Kommitténs slutbetänkande "Offentlighet och sekretess" (SOU 1966:60) avlämnades i december 1966. Någon redogörelse för dess innehåll lämnas inte här. Under remissbehandlingen möttes kommitténs förslag av så tungt vägande erinringar att chefen för justitiedepartementet fann behov av ytterligare utredning. I april 1969 tillkallades sakkunniga att verkställa denna.

1.1.3 1966 års departementspromemoria angående offentlighet och sekretess vid psykologiska undersökningar i allmän verksamhet

Med anledning av riksdagens uttalande i rskr 1965:417 tillkallade chefen för dåvarande civildepartementet en sakkunnig med uppdrag att belysa offentlighets- och sekretess-

problem sammanhängande med psykologiska test inom statsförvaltningen. Utredningsuppdraget redovisades i oktober 1966 i en departementspromemoria "Offentlighet och sekretess vid psykologiska undersökningar i allmän verksamhet" (Stencil C 1966:1).

Enligt de vid denna tidpunkt gällande bestämmelserna var behovet av instrumentell sekretess beträffande handlingar som förvarades hos statlig eller kommunal myndighet och som upprättats i samband med psykologiska undersökningar inte tillgodosatt i annan mån än i fråga om testformulär e. d. som var hänförliga till kunskapsprov. Enligt 7 § sekretesslagen kunde Kungl. Maj:t nämligen förordna att handlingar som upprättats för anordnande av kunskapsprov under myndighets inseeende inte finge lämnas ut före den avsedda prövningen. Sådant förordnande hade år 1939 meddelats beträffande bl. a. handlingar som rörde skolöverstyrelsens examensuppgifter.

Av intresse i nu förevarande sammanhang är ett avgörande av regeringsrätten 1965 (RÅ 1965 not. E 11). Målet gällde rätten att hos skolöverstyrelsen ta del av standardprov eller test som använts i skolor under styrelsens inseeende. Regeringsrätten fann i sitt utslag att vissa av de aktuella proven, däribland s. k. standardiserade prov, fick anses utgöra kunskapsprov eller väsentligen innefatta uppgifter för kontroll av elevernas kunskaper, medan andra prov helt eller till huvudsaklig del hade annan karaktär. Regeringsrätten fastslog att formulär som hörde till den förra gruppen av prov kunde hållas hemliga under hela den tid de begagnades för sitt ändamål men att laga grund saknades för att hemlighålla formulär till övriga prov.

I fråga om personsekretess innebar ditills gällande lagstiftning i princip att hos statlig eller kommunal myndighet förvarade uppgifter som enskild lämnat om strängt personliga förhållanden i samband med psykologisk undersökning inte omfattades av sekretesskydd. I praxis hade dock — med stöd av 25 § sekretesslagen — arbetsförmedlingsorganen vägrat att lämna ut handlingar rörande psykologiska undersökningar som

utförts på deras uppdrag.

I departementspromemorian erinrades bl. a. att ett mycket stort antal av de psykologiska undersökningar som gjordes för myndigheternas räkning utfördes av privata institut. I sådana fall lämnades ofta en närmare redogörelse för undersökningsresultaten muntligt till myndigheten i fråga, medan testmaterialet i regel förblev hos undersökningsinstitutionen. Eftersom handlingar som förvarades hos ett privat rättssubjekt inte är underkastade tryckfrihetsförordningens offentlighetsprincip var alltså möjligheterna att hemlighålla testmaterial som förvarades hos privata undersökningsinstitut obegränsade.

Beträffande den instrumentella sekretessen innebar förslaget att i 7 § sekretesslagen skulle införas ett stadgande av innebörd att Konungen beträffande handlingar, upprättade för anordnande under myndighetsinseende av undersökning där psykolog medverkade, skulle äga förordna att de ej fick utlämnas före den avsedda undersökningen.

Beträffande personsekretessen upptog förslaget två alternativ, båda anknutna till 25 § sekretesslagen, vilken reglerar sekretessskyddet för handlingar i ärenden rörande offentlig arbetsförmedling. Alt. I innebar att sekretesskydd skulle införas beträffande alla till myndighet avlämnade uppgifter i anställningsärenden. Sådana uppgifter skulle, såvitt de angick enskilda personliga förhållanden, vilkas offentliggörande kunde lända honom till skada, inte utan hans samtycke få utlämnas till annan tidigare än sjuttio år efter uppgiftens datum.

Alt. II innebar ett sekretesskydd som endast tog sikte på uppgifter som lämnats vid undersökning under medverkan av läkare eller psykolog som anordnats av myndighet i personalärenden av nyss nämnt slag. I övrigt föreslogs sekretesskyddet utformat på samma sätt som enligt alternativ I.

Efter remissbehandling av departementspromemorian, varunder flertalet remissinstanser vitsordade behovet av såväl instrumentell sekretess som personsekretess i samband med psykologiska undersökningar,

framlade chefen för justitiedepartementet till 1968 års riksdag förslag om ändringar i sekretesslagen för att nå ifrågakarande syfte (prop. 1968:126). Propositionen byggde i stort sett på departementspromemorian och anslöt sig beträffande personsekretessen till alt. II. Sistnämnda bestämmelser föreslogs dock bli införda i 14 § sekretesslagen, avseende sekretesskydd för enskildas personliga förhållanden beträffande vissa slag av handlingar inom sjukvårdande och social verksamhet. I propositionen föreslogs också beteckningen "psykologisk undersökning" i stället för "undersökning där psykolog medverkar", detta enär yrkesbenämningen psykolog enligt departementschefens mening ännu inte nått sådan stadga att den borde användas i lagspråket.

Under riksdagsbehandlingen av prop. 1968:126 väcktes motion (I:973) av innebörd dels att sekretesskyddet beträffande testinstrument o. d. skulle begränsas till tre år och dels att uttrycket "psykologisk undersökning" skulle utbytas mot departementspromemorians "undersökning där psykolog medverkar". Riksdagen godtog emellertid propositionen i oförändrat skick, och lag angående ändring i sekretesslagen utfärdades 29.11.1968 (SFS 1968:586). I fråga om den instrumentella sekretessen innebar den nya lagstiftningen att Konungen beträffande handlingar, upprättade för anordnande av psykologisk undersökning under myndighetsinseende, äger förordna att de ej får utlämnas före den avsedda undersökningen (7 § sekretesslagen).

Sådant förordnande har meddelats beträffande ett antal särskilt angivna statsmyndigheter (SFS 1968:587).

Personsekretessen omfattar handlingar vilka upprättats vid psykologisk undersökning som utförts för forskningsändamål eller i samband med inskrivning av värnpliktiga eller yrkesvägledning, arbetsvård eller omskolning eller i ärende om anställning eller upphörande av anställning hos myndighet eller i ärende om uttagning av anställd hos myndighet till viss utbildning eller tjänstgöring. Sådana handlingar får, i vad de angår

enskilda personliga förhållanden, inte utan hans samtycke utlämnas till annan tidigare än sjuttio år efter handlingens datum. Även utan sådant samtycke skall dock handling av nu nämnt slag utlämnas, om, med hänsyn till det ändamål för vilket utlämnande åstundas och omständigheterna i övrigt, trygghet kan anses vara för handen, att det ej kommer att missbrukas till skada eller förklenande för den vilkens personliga förhållanden i handlingen avses eller för hans nära anhöriga. Vid utlämnande bör göras erforderliga förbehåll (14 § sekretesslagen).

I detta sammanhang kan erinras om innehållet i 39 § sekretesslagen, enligt vilken lagens stadganden inte länder till inskränkning i sökandes, klagandes eller andra parter rätt att i mål och ärenden hos domstol eller annan myndighet utbekomma dom, beslut och andra handlingar. Med stöd av stadgandet i sekretesslagen får dock — när det av hänsyn till allmänna eller enskilda intressen finns vara av synnerlig vikt att innehållet i annan handling än dom eller beslut inte uppenbaras — utlämnande av sådan handling till parten vägras. Vid utlämnande skall erforderliga förbehåll göras.

Genom kungörelse 6.12.1968 om handlingar som gäller psykologiska undersökningar (SFS 1968:643) har Kungl. Maj:t meddelat vissa bestämmelser om skyldighet för vederbörande arbetspsykologiska institut att till beställande myndighet inlämna handlingar m. m. rörande dylika undersökningar. Kungörelsen avser statliga myndigheter som uppdrar åt andra än statliga eller kommunala myndigheter att utföra psykologiska undersökningar. Den beställande myndigheten skall genom förbehåll i avtalet se till att handlingar som upprättats eller begagnats vid undersökningen och som ej redan finns hos myndigheten jämte skriftlig redovisning av undersökningsresultatet lämnas till myndigheten så snart undersökningen slutförts.

1.1.4 Motioner till 1967 års riksdag

I motioner till 1967 års riksdag (I:120 av herr Björk m. fl. och II:158 av fröken

Olsson m. fl.) väcktes frågan om inrättandet av ett centralt granskningsorgan för sådana psykologiska testinstrument som anlitas i samband med anställning och befordran i statlig tjänst.

Motionärerna hänvisade till vissa remissyttranden över 1966 års departementspromemoria, i vilka framhölls behovet av insyn i och kontroll över användningen av psykologiska testmetoder. Motionärerna sammanfattade sina egna synpunkter på följande sätt: — 1) Det finns behov av att i varje särskilt fall pröva om testningar över huvud taget bör utnyttjas och i så fall hur detta bör ske. Det borde vara möjligt att generellt utesluta åtskilliga områden där testförfarande uppenbarligen inte kan vara av saklig betydelse, t. ex. vid rekrytering eller befordran till tjänster där kraven på personliga egenskaper och kunnande är så kvalificerade att uppgifter av kvantitativ typ (intelligens- och attitydpoäng, "personlighetsmått" o. d.) är relativt ointressanta. På samma sätt borde anges i vilka fall test kan vara av värde och vilken vikt man skall tillmäta ett testresultat. Kan man inte i förväg göra sådana bestämmelser bör testning normalt inte få användas. — 2) Vidare behöver garantier skapas för att testningar begränsas till att belysa eller mäta endast sådana egenskaper eller förmågor som står i klart samband med testningens omedelbara syfte. Detta innebär, att vederbörande myndighet inte får utröna andra än sådana personliga förhållanden hos vederbörande som äger uppenbar betydelse för bedömningar av vederbörandes erfarenhet, kunskaper, förmåga eller lämplighet i övrigt för anställning, utbildning eller befordran. — 3) Testinstrumentets mättekniska egenskaper måste också vara noggrant utprovade och väl kända innan det används. Det bör därför ha granskats och godkänts av erkänd expertis för att få användas i statlig verksamhet. — Det borde enligt motionärernas mening övervägas om inte ett centralt organ med obligatorisk rådgivande funktion kunde stimulera en utveckling i den riktning som med hänsyn till ovan angivna synpunkter fanns påkallad. Ett sådant organ, vilket förutsattes endast befatta sig med

testinstrument och metoder men inte med testresultaten, borde inrymma företrädare för förvaltningsrättslig, administrativ och psykologisk sakkunskap, staten som arbetsgivare, personalorganisationerna och riksdagen, eventuellt också företrädare för pressen och övriga massmedia. Om betryggande insyn i fråga om testmetodik infördes på det statliga området, kunde detta antas påverka förhållandena även inom den kommunala sektorn och det privata näringslivet. På längre sikt kunde man tänka sig att inom dessa sektorer anlita testinstrument frivilligt underställdes det statliga organet för granskning, och i så fall kunde man överväga representation även för kommuner och det privata näringslivet i nämnda organ. — Motionärerna föreslog att riksdagen i skrivelse till Kungl. Maj:t måtte anhålla om prövning av frågan om inrättandet av ett centralt granskningsorgan med ovan angivna funktioner.

Allmänna beredningsutskottet, till vilket motionerna hänvisades, inhämtade yttranden över dessa från statskontoret, SACO, TCO:s statstjänstemannasektion, Statstjänstemännens riksförbund och Sveriges Psykologförbund.

Statskontoret ansåg att både psykologiska och övriga urvalsinstrument som påverkar ett tillsättningsbeslut borde behandlas på likvärdigt sätt. Urvalsmetoderna och därmed sannolikt också kvaliteten på beslutsunderlaget i tillsättningsärenden torde skilja sig i avsevärd grad olika befattningar och myndigheter emellan. Statskontoret planerade att med början år 1967 verkställa utredningar rörande den statliga personaladministrativa verksamheten. En väsentlig del av dessa utredningar skulle avse rekryterings- och urvalsförfarandena. Några skäl att innan detta utredningsresultat förelåg inrätta ett granskningsorgan för psykologiska testinstrument inom statsförvaltningen kunde statskontoret inte finna, varför motionerna inte borde föranleda någon åtgärd.

SACO tillstyrkte huvudtankarna i motionerna men ifrågasatte om inte det föreslagna centrala organet fått alltför vittomfattande

arbetsuppgifter. Organet borde huvudsakligen fungera som en opartisk instans, dit myndigheter och enskilda kunde vända sig. Medicinalstyrelsens disciplinnämnd kunde stå som modell.

TCO:s statstjänstemannasektion ansåg att de frågor som behandlades i motionerna var av personalpolitisk natur och borde handläggas gemensamt av huvudorganisationerna och civildepartementet.

Statstjänstemännens riksförbund ansåg att vissa önskemål i motionerna (under p. 1 och 2) kunna fyllas genom överläggningar mellan respektive verk och personalorganisation. När det gäller en granskning och ett godkännande av testinstrumentens tillförlitlighet (p. 3) måste dock kvalificerad psykologisk expertis medverka. Den berörda personalens intressen borde effektivt kunna bevakas om utarbetandet av mätinstrument skedde gemensamt mellan arbetsgivare och arbetstagarpart och under medverkan av kvalificerad psykologisk sakkunskap. Detta förutsatte att myndigheterna i ärendena rörande psykologisk testning skulle åläggas att på ett tidigt stadium ta kontakt med respektive personalorganisation.

Sveriges Psykologförbund delade motionärernas uppfattning om önskvärdheten av en central opartisk nämnd för kontroll av och insyn i psykologiska undersökningar men ansåg att nämnden delvis borde ha mer begränsade uppgifter än vad motionärerna antytt. De behov som redovisats under p. 2 och 3 i motionerna fann förbundet starkt motiverade av såväl yrkesetiska som arbetsmetodiska skäl. Förbundet hade tidigare föreslagit inrättandet av en central nämnd som väl syntes kunna tillgodose dessa behov. Förbundets förtroenderåd hade till uppgift att bevaka bl. a. sådana frågor. Förbundet fann det dock synnerligen önskvärt att kontroll- och insynsuppgifter åvilade en offentlig instans som täckte samtliga sektorer och ej blott statlig förvaltning. P. 1 i motionerna byggde delvis på en felaktig syn på ansvaret för en undersökning mellan psykolog och testinstrument. Nämnden syntes kunna ha till uppgift att granska lämpligheten av psy-

kologisk undersökning efter särskild anmälan. De föreslagna obligatoriska granskningsfunktionerna skulle bli alltför omfattande, men det kunde däremot synas befogat att en opartisk nämnd trädde i funktion när frågan aktualiserades av enskild person eller myndighet.

Allmänna beredningsutskottet erinrade i sitt utlåtande över motionerna (1967:35) bl. a. om den år 1966 avlämnade departementspromemorian angående offentlighet och sekretess vid psykologiska undersökningar i allmän verksamhet men fann att de i motionerna berörda frågorna borde bedömas oberoende av att sekretessfrågorna beträffande test vid denna tidpunkt inte slutligt lösts. Ej heller borde alltför stort avseende fästas vid den av statskontoret tilltänkta utredningen som i huvudsak berörde andra frågor än dem motionärerna åsyftat. Enligt utskottets mening skulle det dock inte vara ändamålsenligt att nu inrätta ett centralt granskningsorgan, eftersom många frågor som ägde samband med psykologiska testmetoder och testinstrument först måste vara bättre utredda. Framför allt måste testinstrumentens användningsområde undersökas. Ansvarsfördelningen mellan psykolog och staten som arbetsgivare vid beslut i anställningsärenden och därmed sammanhängande rättssäkerhetsproblem för den anställda eller anställningssökande erbjuder också svåra och olösta problem. — Utskottet, som således fann att närmare undersökningar borde göras innan ett centralt granskningsorgan kunde inrättas, tillstyrkte ej bifall till motionerna men hemställde att riksdagen på grund av de i dessa behandlade frågornas vikt måtte i skrivelse till Kungl. Maj:t giva till känna vad utskottet anfört i sitt utlåtande.

Riksdagen biföll utskottets hemställan (rskr 1967:299).

1.2 Utredningens uppdrag

Utredningen tillkallades efter Kungl. Maj:ts bemyndigande 22.3.1968 av chefen för dåvarande civildepartementet för att utreda frågan om förutsättningarna och formerna för

psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen.

Vid utverkande av bemyndigandet anförde departementschefen till statsrådsprotokollet bl. a.:

Psykologins praktiska användbarhet på skilda områden av samhällslivet har uppmärksamrats i allt större utsträckning. Inom den offentliga verksamheten utnyttjas den tillämpade psykologin särskilt inom försvaret, barna- och ungdomsvården, skolan, yrkesvägledningen och arbetsvården.

Psykologiska anlags- och urvalsundersökningar har vunnit tillämpning i samband med anställning och vid uttagning till utbildning samt i viss omfattning också vid befördran av personal. Inom den statliga sektorn började denna verksamhet under slutet av 1920-talet och början av 1930-talet. Postverket och statens järnvägar använde sig av sådana metoder framför allt vid uttagning av deltagare i kurser, anordnade inom verken. Denna verksamhet har under 1950- och 1960-talen väsentligt ökat i omfattning. Psykologisk prövningsverksamhet inom försvaret inleddes på 1930-talet. Under och efter andra världskriget har verksamheten successivt ökat. Psykologiska undersökningar används främst för urval till visst slags tjänstgöring eller till viss tjänst eller utbildning. Sedan år 1955 utförs dessa undersökningar av militärpsykologiska institutet eller under dess överinseende.

Även andra statliga myndigheter har under senare år börjat utnyttja psykologiska urvalsmetoder. Detta gäller t. ex. kriminalvårdsstyrelsen (vid urval av personal till gemensam grundutbildning för vårdar- och vaktpersonal), SIDA (vid urval av personal för tjänstgöring utomlands), televerket (vid urval till olika kurser inom verket), luftfartsverket (vid urval för utbildning till trafikledare), statskontoret (vid urval av elever i den årliga aspirantutbildningen och av personal till folk- och bostadsräkningen), centrala folkbokförings- och uppborädsnämnden (vid urval av systemmän och programmerare och personal till länsstyrelsernas datakontor), domänverket (vid urval av revirassistenter och tekniska assistenter) och statens vattenfallsverk (vid urval av maskinistaspiranter).

Här nämnda myndigheter har funnit att de upplysningar som inhämtas genom test eller andra psykologiska mätmetoder utgör ett värdefullt komplement till de övriga upplysningar om en sökande som står till buds för bedömningen av lämpligheten för viss utbildning eller befattning.

Den tillämpade psykologins användbarhet inom olika områden av den offentliga förvaltningen liksom den väntade utvecklingen mot ökat utnyttjande av den har belysts av flera utredningar under senare år. Sålunda har ämnet behandlats i betänkanterna Militärpsykologi och personaltjänst (SOU 1952:40), Psykologisk utbildning och forskning (SOU 1955:11), Arbetspsykologisk verksamhet (SOU 1966:40) samt Offentlighet och sekretess (SOU 1966:60 och 61). I betänkandet SOU 1966:40 har särskilt understrukits att en ökad användning av psykologiska metoder för urvalsändamål och yrkesrådgivning torde vara att vänta i första hand för skolan, arbetsmarknadsverket och vårdsektorn men också för det enskilda näringslivet.

Departementschefen erinrade därefter om frågans behandling vid 1965 och 1967 års riksdagar och om 1966 års departementspromemoria samt anförde vidare:

Psykologiska undersökningsmetoder tillämpas som framgår av den lämnade redogörelsen i ej obetydlig omfattning inom olika områden av arbetslivet i vårt land. Metoderna har vunnit ökad användning på såväl den enskilda som den offentliga arbetsmarknaden. Det är enligt min mening angeläget att staten i sin egenskap av arbetsgivare intar en positiv hållning till rationella metoder inom personaladministrationen. De statliga myndigheter som använder psykologiska bedömnings- och mätmetoder vid handläggningen av olika personalärenden redovisar som inledningsvis framhållits i huvudsak positiva erfarenheter. Det kan förutses att andra myndigheter och institutioner i växande omfattning kommer att ta i bruk samma metoder.

Inför en sådan utveckling och mot bakgrunden av de frågor som härigenom aktualiseras torde behov föreligga att närmare undersöka frågan om förutsättningar och former för psykologiska undersökningar vid urval för anställning, uttagning till utbildning, befordran m. m. inom statsförvaltningen och problem som hänger samman därmed.

Det synes därför påkallat att nu tillkalla särskilda sakkunniga för att verkställa utredning i sådant syfte.

Som utgångspunkt för utredningen bör gälla att de psykologiska testmetoderna skall betraktas som ett komplement till övriga rekryterings- och urvalsåtgärder. Utredningen bör således syfta till att precisera den

roll psykologiska undersökningar kan och bör spela i detta sammanhang.

Det torde inte vara möjligt eller behövt att se över alla de psykologiska mät- och bedömningsmetoder som är i praktiskt bruk. Däremot torde testmetodikerna böra närmare belysas från principiella utgångspunkter varvid det — framför allt i informativt syfte — kan visa sig lämpligt att närmare undersöka vissa testmetoders syfte, konstruktion och praktiska användbarhet vid personurval inom olika delar av statsförvaltningen.

Tvivel eller tveksamhet har uttalats om psykologiska mät- och bedömningsmetoder är så utvecklade att man genom dem får säkrare upplysningar om en persons egenskaper, förutsättningar eller andra karakteristiska ån som erhålls genom studium av arbets- och utbildningsbetyg och genom referenser, omdömen från förmän m. m. Olika psykologiska metoders tillförlitlighet i nämnda hänseende bör därför ägnas särskild uppmärksamhet.

Mot användningen av urvalsprov som grundas på i förväg uppställda krav i fråga om personlighetsegenskaper, begåvning o. d. har inväntats att detta skulle kunna leda till en alltför ensidig och begränsad bedömning. Denna fråga bör undersökas.

Vidare har betonats vikten av att undersökningar i ett personalärende begränsas till att omfatta de sidor av personligheten som har omedelbart intresse för avgörandet av ärendet och att man alltså utesluter upplysningar som inte har uppenbar betydelse i sammanhanget. En alltför omfattande tillämpning av psykologisk mätmetodik kan medföra att ovidkommande uppgifter framkommer som kan bli till olägenhet för den sökande.

Kritiken har vidare gällt frågan om mät- och bedömningsmetodernas tillförlitlighet när det gäller att förutse en persons framtida förmåga och utvecklingsmöjligheter. I sammanhanget bör bl. a. beaktas att arbetsuppgifterna i olika tjänster ofta ändras så, att egenskaper som vid anställningstillfället anses vara av betydelse inte är av samma vikt när arbetsuppgifterna ändras.

Dessa spörsmål i samband med de psykologiska testmetodernas användning vid anställning bör särskilt undersökas.

De sakkunniga bör även behandla frågor som uppkommer när psykologiska urvalsmetoder skall införas inom nya statliga verksamhetsområden eller beträffande nya personalkategorier, bl. a. med avseende på förberedelsearbete, samråd med personalorganisationer och erforderlig upplysnings-

verksamhet.

Frågan om den av myndighet anlitate testexpertisens ansvar för redovisat undersökningsmaterial är för närvarande oklar och bör därför utredas.

Förslag till riktlinjer för tillämpning av testmetoder i vidgad omfattning liksom för handhavandet av testmaterial o. d. bör utarbetas.

De sakkunniga bör under sitt arbete belysa de rättssäkerhetsproblem av skilda slag som har samband med de psykologiska testmetodernas användning. Härvid bör mot bakgrunden av regeringsformens föreskrifter om förtjänst och skicklighet som enda och avgörande befordringsgrund särskilt behandlas testresultatens betydelse i befordringsärenden.

Behovet av ett expertorgan för granskning och rådgivning åt myndigheterna av den typ som föreslagits i riksdagsmotioner bör övervägas, liksom andra organisatoriska frågor som kan aktualiseras vid en ökad användning av psykologiska mät- och bedömningsmetoder.

De sakkunniga bör underrätta sig om förhållanden av betydelse för utredningsuppdraget i andra länders statsförvaltningar med jämförbara förutsättningar samt hålla erforderlig kontakt med pågående statliga utredningar som behandlar frågor av närbesläktad natur.

1.2.1 Precisering av utredningsuppdraget. Utredningsarbetet

Av direktiven framgår att utredningens uppdrag omfattat endast en och en tämligen begränsad sektor av hela den statliga personaladministrativa verksamheten, nämligen frågan om användningen och värdet av vissa metoder, psykologiska undersökningar, i samband med personurval. Sådana undersökningar har till syfte att ställa viss information till de beslutande myndigheternas förfogande och de bör — på sätt som också framhålls i direktiven — betraktas som komplement till övriga rekryterings- och urvalsåtgärder. Utanför uppdraget har således fallit spörsmål som berör rekryteringsplanering, arbets- och meritvärdering samt utbildningsfrågor m. m. I detta sammanhang vill utredningen erinra om den översyn av den statliga personaladministrativa verksam-

heten som pågår inom statskontoret.

Av direktiven framgår vidare att utredningen inte haft till uppgift att behandla principerna för beslut i urvalsfrågor inom statsförvaltningen eller om formerna härför. Utredningen har således haft att utgå ifrån vad som nu gäller på dessa områden.

Utredningen har i avsnittet 1.1.2 lämnat en redogörelse för statsmakternas behandling av vissa frågor som direkt eller indirekt berör de psykologiska undersökningarna inom statsförvaltningen. Hit hör bl. a. spörsmålen om beredandet av sekretesskydd för handlingar, upprättade eller begagnade vid undersökningar av nämnda slag under myndighetsinseende. Som tidigare anförts (se s. 15) har i detta syfte år 1968 vidtagits ändringar i sekretesslagen, varjämte vissa föreskrifter utfärdats i administrativ ordning. På grund härav har utredningen inte funnit anledning att närmare ingå på frågan.

Med hänsyn till att spörsmålen om psykologutbildningen (se s. 13 f) och legitimation av psykologer (se s. 12 f) är föremål för utredning i annan ordning har utredningen heller inte ansett sig böra uppta dessa frågor till behandling.

Vad utredningsarbetet angår ställdes utredningen till en början inför problemet att definiera begreppet "psykologiska undersökningar". Denna term har i direktiven använts för att sammanfattningsvis beteckna området för utredningsuppdraget. Vid angivandet av vissa delproblem har använts uttryck som "psykologiska testmetoder", "psykologiska mät- och bedömningsmetoder", "psykologiska urvalsmetoder" m. m.

Begreppet psykologisk undersökning har, såsom framgår av avsnittet 1.1.3 i det föregående, lagfästs i samband med 1968 års ändringar i sekretesslagen. Någon närmare definition av detta begrepp lämnas dock icke, vare sig i lagtexten eller lagstiftningens förarbeten.

I den offentliga debatten har begreppet psykologisk undersökning fått en tämligen snäv innebörd såtillvida som man i allmänhet därmed avsett användningen av psykologiska

test. Med den utveckling av arbetsmetoderna på den tillämpade psykologins område som skett kan en sådan begreppsbestämning inte anses tillfredsställande, men man möter stora svårigheter vid försöken att utforma en mera exakt definition.

En nära till hands liggande klassificeringsgrund skulle vara att utgå ifrån den egenskap som undersökningen gäller. Är det frågan om mätning eller bedömning av en psykisk egenskap skulle förfarandet således betecknas som psykologisk undersökning. Mot denna lösning av problemet talar emellertid att det inte finns någon entydig och allmänt vedertagen definition på begreppet psykisk egenskap. I fråga om test skulle vissa, t. ex. sådana som mäter koordinationsförmåga och andra motoriska variabler, falla utanför definitionen, medan det beträffande andra, vissa kunskapstest, hjärnskadetest m. fl., skulle uppstå åtskilliga gränsdragningsproblem. I undersökningar av det slag som traditionsenligt benämns psykologiska undersökningar brukar för övrigt ingå mätning även av egenskaper som inte faller under kategorin psykiska.

En annan metod att lösa denna definitionsfråga skulle vara att knyta definitionen av psykologisk undersökning till undersökarens person, så att beteckningen i fråga skulle reserveras för undersökningar, utförda av psykolog. En sådan definition är emellertid heller inte invändningsfri. Genom den år 1969 införda psykologexamen (se under 1.1.2) har yrkesbeteckningen psykolog fått en viss avgränsning. Endast en mycket begränsad del av de personer som arbetar på den tillämpade psykologins område har emellertid denna examen eller kommer att få den inom de närmaste åren. Det saknas därför enligt utredningens uppfattning tillräckliga förutsättningar för att knyta en användbar områdesdefinition till beteckningen psykolog.

Ytterligare ett sätt att nalkas definitionsproblemet skulle vara att utgå från de metoder som används vid undersökningen. I den mån psykologiska metoder används skulle den karakteriseras som en psykologisk under-

sökning. Här stöter man emellertid på svårigheter av samma slag som i de förra fallen. Det finns inget entydigt begrepp "psykologisk metod". Ett test skulle visserligen kunna karakteriseras så på grund av att det utformats enligt vissa, av den tillämpade psykologin allmänt accepterade regler, men åtskilliga instrument som används av psykologerna, t. ex. intervjuer, har ett långt vidare användningsområde.

Under planläggningen av sitt arbete fann utredningen lämpligt att – vid studiet av nuvarande metoder för personurval inom statsförvaltningen – inte från början vara bunden av någon mera rigorös definition av begreppet psykologisk undersökning. I stort sett har utredningen emellertid ägnat sitt intresse åt urvalsförfaranden som skett under medverkan av personal från arbetspsykologiska institut.

Utredningens slutliga överväganden angående en definition av begreppet psykologisk undersökning i urvalssammanhang behandlas närmare i avsnitt 4.2. Härav framgår att en dylik undersökning enligt utredningens mening bör definieras som ett förfarande där man med användande av systematiserade och utprovade metoder försöker göra så tillförlitliga förutsägelser som möjligt om en persons framtida beteende i en given arbets- eller utbildningssituation.

Utredningens praktiska studier av de psykologiska urvalsförfarandena inom statsförvaltningen har tagit olika former. I vissa fall har utredningen haft tillfälle att följa en urvalsprocedure från ett jämförelsevis tidigt stadium fram till ett slutligt beslut (t. ex. SIDA:s uttagning av vissa yngre tjänstemän samt fredskårsaspiranter). I andra fall har utredningen vid sammanträden med representanter för olika statliga organ erhållit upplysningar angående erfarenheterna från deras samarbete med arbetspsykologiska institut i urvalsfrågor. Så har exempelvis skett beträffande statskontoret, statens järnvägar, televerket, postverket och domänverket. De upplysningar som erhållits på detta sätt har kompletterats med uppgifter från vederbörande institut angående tilläm-

pade metoder m. m.

Utredningens uppdrag har omfattat förhållandena inom statsförvaltningen. Det ligger emellertid i sakens natur att erfarenheter av psykologiska undersökningsmetoder som gjorts av de statliga bolagen, inom vissa kommunalförvaltningar samt inom den privata sektorn också varit vägledande vid utredningsarbetet.

Utredningen har haft överläggningar med kompetensutredningen för behandling av vissa gränsdragningsproblem i samband med de båda utredningarnas uppdrag.

Under tiden 9–11.4.1969 företog utredningen efter medgivande av chefen för civildepartementet en resa till Nederländerna för studier av vissa med utredningsuppdraget sammanhängande spörsmål.

2 Omfattningen av psykologiska undersökningar i samband med personurval inom statsförvaltningen m. m.

I detta kapitel lämnas inledningsvis vissa uppgifter angående omfattningen av psykologiska urvalsundersökningar inom statsförvaltningen, undersökta personalkategorier samt kostnaderna. Därefter följer en kort redogörelse för psykologiska undersökningar vid personurval inom de statliga bolagen samt slutligen vissa motsvarande uppgifter från den kommunala sektorn.

2.1 *Psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen*

I en bilaga till 1966 års departementspromemoria (se s. 14) lämnades vissa då aktuella uppgifter angående användningen av psykologiska test inom den civila statsförvaltningen. Testutredningen har införskaffat motsvarande uppgifter för åren 1968 och 1969. En sammanställning av materialet lämnas i *tabell 1* (se s. 25). Det kan anmärkas att vissa uppgifter inte är exakta, men detta torde inte ha någon större betydelse i detta sammanhang.

Av sammanställningen framgår bl.a. att antalet årligen prövade personer inte har undergått några större förändringar mellan år prövades 3 000 – 3 200 personer, under året prövades 3 000 – 3 200 personer, under år 1968 ca 3 650 och år 1969 ca 3 450. Postverket har den största frekvensen prov, 1 300 – 1 400 personer om året, statens järnvägar 400 – 500, kriminalvårdsverket inemot 300 osv.

Det kan tilläggas att arbetsmarknadsverket överväger att införa psykologiska lämplighetsprov vid urval av aspiranter till den allmänna arbetsförmedlingen. Ca 400 – 500 personer beräknas årligen komma att undergå sådana prov.

I vissa fall ingår de psykologiska proven som ett led i urvalet till regelbundet återkommande kurser (vid domänverket, postverket, statens järnvägar, televerket m.fl.). I andra fall gäller det urval till kursverksamhet av mera tillfällig natur, t.ex. utbildning av systemmän och programmerare för databehandling, stansoperatriser samt kontorister för kodningsarbete.

Vid kriminalvårdsverket utförs proven av hos verket anställda psykologer och vid socialstyrelsen av psykologiska konsulter som också används för andra uppgifter. I övriga fall anlitas arbetspsykologiska institut, framför allt Personaladministrativa rådet (PA-rådet), Psykotekniska institutet vid Stockholms universitet samt Institutet för tillämpad psykologi AB i Saltsjöbaden. De av arbetsmarknadsverket planerade proven skall utföras av verkets egen personal efter en kortare utbildningskurs.

De sammanlagda bokförda kostnaderna för psykologiska undersökningar hos de i sammanställningen angivna myndigheterna uppgick år 1965 till ca 646 000 kr. samt åren 1968 och 1969 till ca 837 000 resp. 771 000 kr.

De hittills lämnade uppgifterna avser som

nämnts endast de inom den civila statsförvaltningen företagna psykologiska undersökningarna vid personalurval. Härutöver förekommer årligen ett ungefär lika stort antal sådana undersökningar inom försvaret genom Militärpsykologiska institutets försorg. Institutet anordnar förutom de inskrivningsprövningar och inryckningsprövningar som de värnpliktiga får undergå också s.k. antagningsprövningar i samband med urval och antagning av personal till kvalificerade tjänster och utbildningsvägar. I dessa antagningsprövningar ingår psykologiska prov. Under år 1965 undergick ca 2 900 personer sådana prov, under budgetåret 1967/68 ca 3 400 personer och under budgetåret 1968/69 ca 4 200 personer. Ungefär hälften av dessa prov avser urval av personal inom flygvapnet, särskilt urval av fältflygare.

Utredningen har, som tidigare nämnts, i vissa fall haft tillfälle att följa urvalsproceduren från ett jämförelsevis tidigt stadium fram till ett slutligt beslut. I andra fall har utredningen inhämtat upplysningar vid sammanträden med representanter för olika myndigheter och av dem anlitade arbetspsykologiska institut.

Utredningen har inte gått in på en detaljgranskning av de olika förfarandena och har exempelvis inte sökt bedöma huruvida använda testinstrument varit adekvata. Utredningens huvudintryck är dock att undersökningarna utförts enligt allmänt accepterade metoder och av för uppgiften kvalificerad personal. Utredningen har heller inte funnit fall där verkställda psykologiska undersökningar uppenbarligen varit onödiga med hänsyn till det informationsmaterial som eljest stått till buds.

2.2 *Psykologiska undersökningar i samband med personurval vid dotterbolag till affärsverken samt övriga statliga bolag*

Av dotterbolagen till statliga affärsverk har endast ett fåtal använt psykologiska undersökningar vid personurval. AB Trafikrestauranger och AB Svenska Godscentralen har använt sådana undersökningar vid uttagning

av arbetsledare samt det förstnämnda bolaget jämväl vid anställning av sekreterare.

Av övriga statliga bolag har ett tiotal utnyttjat ifrågavarande metod vid vissa personurval. Så har t.ex. Sveriges Kreditbank och Norrbottens Järnverk AB gjort vid uttagning av dataoperatörer. Sistnämnda bolag använder dessutom urvalsprov (s.k. screen-test), vid all nyanställning av arbetare vid yrkesdifferentiering av eleverna vid järnbruksskolan (en gång om året efter viss tids skolgång) samt i viss utsträckning vid uttagning av arbetsledare och försäljare.

LKAB, AB Vin- & Spritcentralen och Svenska Tobaks AB använder urvalsprov vid uttagning av arbetsledare. Vid sistnämnda bolag används urvalsprov också vid all nyanställning av arbetare vid fabriken i Malmö och vid uttagning av packare vid fabriken i Stockholm. I några fall har urvalsprov använts vid anställning av arbetsstudieingenjör och driftschef.

Vissa statliga bolag använder psykologiska prov vid urval till viss utbildning. Så är fallet vid AB Statens Skogsindustrier (för utbildning av elever till Arbetsledarinstitutet), AB Svensk Bilprovning (utbildning av besiktningmän) samt AB Aerotransport och SAS (utbildning av piloter). Inom vissa andra statliga bolag överväger man att införa psykologiska urvalsprov, t.ex. vid AB Industrikredit (vid urval till vissa civilekonomtjänster) och Allmänna Bevaknings AB (vid urval av arbetsledare).

2.3 *Psykologiska undersökningar i samband med personurval inom den kommunala sektorn*

2.3.1 Stockholm

De allmänna riktlinjerna för personalpolitiken i Stockholm har behandlats i ett betänkande "Mål och medel i stadens personalpolitik", avgivet 27.6.1969 av stadskollegiets personalpolitiska utredning. Riktlinjerna och förslagen har senare godkänts av stadsfullmäktige.

I betänkandet behandlas bl.a. frågan om

Tabell 1 Sammanställning av uppgifter angående användningen av psykologiska undersökningar vid personurval inom den civila statsförvaltningen

Myndighet	Kategori testad personal	Antal testade			Kostnad		
		1965	1968	1969	1965	1968	1969
CFU	systemmän och programmerare för databehandling	100	ca 15	ca 15	10 500		
Domänverket	revirassistenter skogsarbetare tekniska assistenter	— 60–80 —	41 90 —	— 72 25	35 000	33 000	20 000
Försvarets fabriksverk	lärlingar till fabriker i Motala och Karlstad	—	10–15	10–15	—	2 500	2 500
Kriminalvårdsverket	sökande till vårdtjänster	60	262	296	3 000	3 000	3 000
Luftfartsverket	trafikledaraspiranter trafikledarasistentasp.	35–40	70 30	70 30	— —	4 000 2 000	4 000 2 000
Postverket	anställning av administrativ personal, intern utbildning	1 350	1 300	1 400	184 000	268 000	311 000
Riksförsäkringsverket	stansoperatriser	5–10	—	—	—	—	—
Riksrevisionsverket	aspiranter	—	—	30	—	—	15 000
SIDA	fredskårsdeltagare amanuenser	88 —	198 22	152 —	45 000 —	100 000 13 800	76 000 —
SJ	Assistenter, programmerare, lokpersonal, banmästare, resebyråpersonal, ekonomer	500	391	405	202 000	153 900	173 300
Skogsstyrelsen	skogstekniker	200–300	ca 100	—	40 000	43 000	—
Socialstyrelsen	vårdare vid ungdomsvårdsskolor och inom nykterhetsvården	—	109	80	—	29 100	26 100
Statistiska centralbyrån	kontorister för kodningsarbete (1965) systemmän, programmerare m.m.	200	650	650	10 000	30 000	30 000
Statskontoret	utredningsaspiranter	40	50	50	20 000	34 320	31 460
Televerket	assistenter till administrativ tjänst m.m.	400	133	76	50– 60 000	29 925	19 875
Trafiksäkerhetsverket	trafikassistenter	—	36	35	—	14 400	14 000
Vattenfallsverket	arbetsledare, programmerare m.m.	—	25	7	37 000	6 300	4 000
Vägverket	chefer för driftområden	—	114	56	—	70 000	39 000
		3 000– 3 200	3 650	3 450	646 000	837 000	771 000

psykologiska urvalsundersökningar. Man framhåller att psykologiska prov vid nyanställningar använts inom kommunens förvaltning endast vid uttagning av ca 100 programmerare vid organisationsavdelningen. Däremot har i samband med personalutbildningsnämndens verksamhet test utnyttjats vid uttagning till utbildning. Sådana test har hittills använts för fem olika kategorier anställda, varvid tre olika konsultinstitut anlåtats. Omkring 300 personer har blivit testade genom denna verksamhet inom kommunen under senare år, bl.a. sökande till kurser för utbildning till socialaspiranter och trafikvakter.

Man framhåller i betänkandet att det med hänsyn till det intresse som olika förvaltningar visat för att få till stånd en utvidgad försöksverksamhet på detta område kunde anses ändamålsenligt och angeläget att några intresserade förvaltningar startade en sådan verksamhet. Denna skulle avse en tid av 1–2 år och borde föregås av en brett upplagd information om vad lämplighetsprövningar innebär för den berörda personalen, varvid kontakt särskilt borde tas med personalorganisationerna och samråd ske i företagsnämnderna.

I betänkandet föreslås vidare att försöksverksamheten följs upp av personalnämnden. Ett särskilt program för denna uppföljning och efterkontroll bör i varje särskilt fall upprättas i samarbete med berörda parter. Försöksverksamheten bör avslutas då tillräckligt underlag finns för slutgiltig rekommendation i denna fråga till förvaltningarna från personalnämnden.

2.3.2 Göteborg

Inom Göteborgs kommunala förvaltning har psykologiska urvalsprov i samarbete med PA-rådet förekommit sedan slutet av 1950-talet. Verksamheten har berört ett 15-tal skilda kommunala organ och omfattat personal av olika kategorier. Sådana prov har t.ex. använts vid urval av arbetsledare vid gatukontoret, spårvägarna, renhållningsverket, hamnen, lönenämnden m.fl. organ. Så har

också varit fallet vid anställning av ingenjörer inom skilda verksamhetsområden, t.ex. driftsingenjörer och arbetsstudieingenjörer. På kontorssidan har psykologiska prov bl.a. använts vid urval till sekreterare-, kammarskrivare-, korrespondent- och assistent-tjänster. Tillsättningen av vissa chefsbefattningar har också föregåtts av psykologiska undersökningar, t.ex. vid gatukontoret, skolstyrelsen, sjukvårdsstyrelsen och energiverken.

I Göteborg har inte fastställts några grunder för användningen av psykologiska urvalsundersökningar utan de olika kommunala instanserna har fria händer härvidlag. För redovisningen av undersökningsresultaten har däremot år 1962 fastställts vissa riktlinjer av stadskollegiet. Tidigare hade redovisningen i regel skett muntligen inför en särskild s.k. tjänsteberedning. I de fall där en skriftlig sammanfattning av utredningsresultaten överlämnats till beredningen hade denna återfordrats av undersökaren sedan beslut i anställningsfrågan fattats av nämnden. 1962 års riktlinjer innebär att undersökningsresultaten skall redovisas i en särskild promemoria som överlämnas till vederbörande förvaltning. I riktlinjerna framhålls bl. a. att eftersom promemorian är en offentlig handling skall det åligga utredaren att ge den en sådan utformning att den anställdes rätt till integritet inte överträds. Det måste därvid ankomma på utredaren att bedöma i vilken utsträckning premisser för hans ställningstaganden skall redovisas i promemorian. Om så befinner lämpligt kan efter särskilt beslut muntlig föredragning ske inför tjänsteberedning och/eller nämnd. Möjligheten att erhålla sådan ytterligare information bör enligt riktlinjerna även stå öppen för de deltagande individerna. Detta kan ske vid de eftersamtal som hålls med dem som så önskar.

Den enda form av offentlig reglering av den psykologiska undersökningsverksamheten i vårt land återfinns i sekretesslagstiftningen och i samband med denna utfärdade författningar. Det står med andra ord envar fritt att utarbeta, distribuera och försälja test, frågescheman, intresseformulär osv. och att utföra "psykologiska undersökningar." Vissa enskilda kontrollinstanser finns emellertid på detta område. Skandinaviska Testförlaget AB har bl.a. till uppgift att verka för en förbättring av testmetoderna och för att vissa kompetenskrav iakttags vid distribution av testmaterial. Sveriges Psykologförbund har för medlemmarnas yrkesmässiga verksamhet antagit vissa bestämmelser som bl.a. behandlar medlemmarnas förfaranden i samband med psykologiska undersökningar. I detta kapitel lämnas en kort redogörelse för dessa två enskilda kontrollinstanser.

3.1 *Skandinaviska Testförlaget AB*

Huvudparten av de i Sverige använda testen tillhandahålls genom Skandinaviska Testförlaget AB, vars katalog för 1970 upptar ungefär 150 test, varav ca hälften konstruerats av svenska konstruktörer samt en fjärdedel utgör svensk bearbetning av utländska test. Återstoden består av utländska test, i vissa fall kompletterade med detaljer av svenskt ursprung. Vissa institutioner och företag såsom Militärpsykologiska institutet, PA-rådet, de psykotekniska instituten m.fl. använder

dessutom för internt bruk olika test som konstruerats inom institutionen eller företaget.

Tills för några år sedan kunde man i handeln köpa vissa test, framför allt av tyskt ursprung. Denna distribution har numera upphört.

Testförlaget startade i början av 1950-talet som ett privat företag men övertogs 1957 av psykologförbundet. All uppkommande vinst förvaltas av en stiftelse, "Stiftelsen för Tillämpad Psykologi", vilken bl.a. har till syfte att främja metodutveckling.

Förlaget skall bl.a. verka för förbättrad service genom att samla distributionen av testmaterial, apparatur och testlitteratur. Utveckling och förbättring av testmetoder skall främjas genom att förlaget samlar och sammanställer normeringsdata och i egen regi konstruerar och för svenskt bruk modifierar och standardiserar olika testmetoder. Genom förlaget tillgängligt testmaterial skall fylla vissa krav med avseende på standardisering och normering. Genom särskilda regler för distribution skall upprätthållas vissa kompetenskrav för tillgång till testmaterial.

Testdistribution är i praktiken testförlagets huvuduppgift. Vissa principer har av förlaget fastställts för denna verksamhet. Enligt dessa skall distribution av testinstrument förutsätta att instrument är adekvat standardiserat och försett med s.k. manual. Denna skall innehålla uppgifter som är nödvändiga för att instrumentet skall kunna användas på

ett vederhäftigt sätt.

Distribution av testinstrument sker enligt uppställda regler med hänsyn till kompetensen hos den personal, som skall svara för testets användning. Material distribueras till sådana myndigheter, institutioner och företag, som har person anställd, vilken har behörighet som psykolog enligt Sveriges Psykologförbunds bestämmelser eller person som har motsvarande kompetens och som därjämte bedömes i sitt arbete med testmaterial följa de etikregler som förbundet uppställt. Vidare distribueras material till sådana myndigheter, institutioner och företag, som till sig har knuten konsulterande psykolog, som uppfyller ovan angivna kompetenskrav, och där denne ansvarar för testmaterialets användning.

Arbetspsykologiska institut som har egna testinstrument har i allt större utsträckning börjat låta Testförlaget distribuera dessa, varvid ovan angivna regler tillämpas.

3.2 Sveriges Psykologförbund

Sveriges Psykologförbund är en enskild sammanslutning av akademiskt utbildade psykologer. Medlemsantalet år 1969 var 2 975, varav ca 1 500 icke yrkesverksamma, dvs. i regel studerande. Förbundet meddelar för sina medlemmar behörighet att utöva psykologyrket. Två slag av behörighetsbevis meddelas, nämligen bevis om behörighet som biträdande psykolog resp. behörighet som psykolog. Den som fått behörighet som psykolog har rätt att utöva psykologyrket under eget ansvar, medan en biträdande psykolog får utföra psykologiskt arbete endast i de fall där psykolog står i ansvar för verksamheten. Att märka är emellertid att dessa behörighetsbestämmelser har intern karaktär och är bindande endast för medlemmar av psykologförbundet; någon officiell legitimation av psykologer som medför ensamrätt för legitimerade personer att utöva psykologisk verksamhet finns inte i vårt land. Förslag härom har, såsom tidigare berörts, framlagts men har ännu inte föranlett någon offentlig reglering av legitimations-

frågan.

Av psykologförbundet meddelade "Bestämmelser för yrkesmässig verksamhet" innehåller bl. a. följande. Psykolog är skyldig att i varje fall där hans tjänster begärs sätta uppdragets karaktär och omfattning i relation till sin utbildning, förbundets behörighetsbestämmelser eller i för anställningen fastställd instruktion.

Vid uppdrag för enskild rådsökande (t.ex. vid yrkesval och val av studieinriktning) är psykologen underkastad obrottslig tystnad. I vissa fall medges dock undantag från tystnadsplikten på den rådsökandes egen begäran. I vilken utsträckning och form den undersökta skall få ta del av det undersökningsmaterial utlåntet bygger på anses vara psykologens ensak att avgöra. Därvid bör psykologen endast lämna sådana upplysningar som utgör förutsättning för lämplig behandling eller diagnos.

Utlåntet får ej ges sådan form att det av den rådsökande eller annan person kan åberopas som merit i samband med anställnings- och befordringsärenden eller i andra sammanhang som ej berörs av undersökningens syfte.

Speciella föreskrifter är meddelade beträffande uppdrag för institutioner. Härmed avses all verksamhet där institution, offentlig myndighet, företag och organisation av liknande slag önskar erhålla upplysningar "angående personer som genom anställning eller annorledes står i visst beroendeförhållande till institutionen." Till uppdrag för institution räknas även de fall där myndighet som villkor för viss åtgärd föreskriver psykologisk undersökning av enskild person liksom också uppdrag från rättsvärdande myndighet.

De som skall undersökas för institutionsräkning bör på lämpligt sätt och i lämplig omfattning meddelas de regler för psykologens arbete som anges i psykologförbundets stadgar eller i för psykologen fastställd instruktion. Denna information skall enligt "Bestämmelser" lämnas med hänsyn till den mer eller mindre tvångsmässiga situation som kan uppstå för de undersökta vid uppdrag av institutionsnatur, "varvid möjlighet ges för

dem att i förväg bedöma om de önskar underkasta sig undersökningen." Liknande information bör i den utsträckning psykologen anser det lämpligt meddelas dem "som genom lagbestämmelser blir skyldiga att underkasta sig psykologisk undersökning."

Innan psykolog åtar sig uppdrag för institutions räkning bör han göra sig underrättad om a) de skäl som föranlett beslutet om psykologisk undersökning; b) undersökningens beräknade omfattning; c) huruvida andra psykologer är inkopplade på samma undersökning; d) den form i vilken institutionen önskar undersökningsresultaten redovisade; e) bestämmelser angående handhavande av utlåtanden och provhandlingar i det fall den undersöktes beroendeställning till institutionen upphör.

De under e) omnämnda föreskrifterna har enligt "Bestämmelser" avseende på undersökningar rörande antagande och avskedande av personal. Garantier skall finnas att undersökningsresultat inte otillbörligen utnyttjas då den undersökte söker anställning på annat håll.

Då uppdrag för institutions räkning slutförts eller enskild psykologs anställning upphör skall psykologen förvissa sig om att garantier i möjligaste mån skapas för att förhållanden som berör privatlivets helgd inte kommer till offentlighet, att förvaring och arkivering av akter och dokument sker på betryggande sätt samt att obehöriga inte kommer att ta del av undersökningsresultatet.

Beträffande utlåtande över undersökning för institutions räkning stadgas i "Bestämmelser" att psykolog bör lägga sig vinn om att inte lämna andra upplysningar än de som kan antas relevanta för de praktiska avgöranden som utlåtandet avser att stödja. Då information därutöver ifrågasatts skall den undersökte först lämna sitt medgivande därtill. I obearbetad form får undersökningsresultatet inte utlämnas vare sig till institution eller den undersökte. Psykolog skall förvissa sig om att utlåtandet inte utlämnas till den undersökte eller till obehöriga inom eller utom institutionen.

Bland de regler som i "Bestämmelser" meddelas beträffande psykologs offentliga framträdande märks en föreskrift att psykolog inte får publicera eller medverka till publicerandet av testskalor eller delar av testskalor på sådant sätt att därigenom risk kan tänkas uppstå för inskränkning i testets fortsatta användbarhet.

Beträffande förhållandet mellan psykologer inbördes meddelas en rad stadganden som alla har tillämpning på testinstrument och testmetoder. Testinstrument och vetenskapligt utexperimenterade tekniker som anses vara tillfredsställande till sin konstruktion skall i princip vara tillgängliga för varje yrkesverksam psykolog som tillhör psykologförbundet. Det är varje psykologs skyldighet att vara så väl insatt i de metoder han använder att han känner deras räckvidd och begränsning. Avvikelse i fråga om teknik och tolkningssätt bör om möjligt göras i samråd med metodikens upphovsman, och vid publikation bör de särskilt redovisas.

I fråga om testinstrument som av upphovsmannen tillhandahålls mot kontant ersättning skall yrkesmässigt verksam psykolog inte för eget bruk framställa blanketter och övrigt material utan särskild överenskommelse med konstruktören eller dennes rättsinnehavare.

Psykologen är ansvarig för sina resultat och utlåtanden. Det skall inte anses förenligt med god sed att frita sig från ett mindre gott resultat genom hänvisning till en använd testmetod.

Enligt psykologförbundets stadgar är medlem av förbundet bl.a. skyldig att i sin verksamhet iaktta förbundets bestämmelser för yrkesmässig verksamhet. Medlem kan uteslutas ur förbundet (i mindre allvarliga fall tilldelas varning) om han överträder bestämmelserna eller i övrigt handlat på sådant sätt att förbundets eller psykologkårens anseende skadats.

4.1 *De traditionella urvalsinstrumentens tillförlitlighet*

Vid varje tillfälle då ett personurval skall göras står till det beslutande organets förfogande upplysningar av olika slag, ägnade att från olika håll belysa sökandes lämplighet för den befattning eller utbildning varom är fråga. I regel används inom statsförvaltningen liksom på arbetsmarknaden i övrigt sökandes skolbetyg, tjänstgöringsbetyg, referenser o.d. som underlag för beslutet. Gemensamt för denna typ av upplysningar är att de i mer eller mindre hög grad är osystematiska till sin karaktär och bygger på subjektiva bedömningar.

I det följande utvecklas vissa synpunkter på de traditionella urvalsinstrumentens tillförlitlighet. Det är inte möjligt att härvidlag fälla mera säkra omdömen, bl.a. därför att urvalssituationerna är så olika och forskningen på området ännu är av begränsad omfattning. Utredningen redovisar i princip sådana allmänna omdömen om de vanligaste urvalsinstrumentens tillförlitlighet varom man på sakkunnigt håll torde vara i huvudsak ense.

Ansökningsformulär. I fastställda ansökningsformulär som används i vissa fall brukar anställningsmyndigheten begära upplysningar angående den sökandes person, bl.a. uppgifter om utbildning, förutvarande arbetsgivare och militärtjänstgöring. Sådana uppgifter kan i vissa fall läggas till grund för

en första bortgallring av sökande, exempelvis på grund av att de formella kraven inte uppfyllts. I allmänhet torde emellertid uppgifterna ingå som första led i en mera omfattande urvalsprocedur, t. ex. som underlag för referenstagning och intervju.

Normalt torde anställningsmyndighet vid upprättandet av ansökningsformulär inte göra några ingående överväganden eller undersökningar om hur de olika svaren bör tolkas, för att bedömningen av sökandes lämplighet för det sökta arbetet skall underlättas. Vid utomlands gjorda undersökningar ifråga om vissa standardformulär har framgått att det beträffande flertalet frågor som kommit till användning endast funnits ett obetydligt eller intet samband alls mellan svaren på frågorna och vissa kriterier som uppställts som "mått" på senare framgång i arbetet. Formulärens värde från dessa synpunkter har kunnat förbättras genom att frågorna utformats så att de mera systematiskt ger biografiska upplysningar om sådana erfarenheter, intressen etc. som är av betydelse för arbetet. Utprovning av formulär har skett på anställda, vilkas lämplighet för arbetet på ett eller annat sätt konstaterats. Härigenom har man kunnat bedöma i vilken utsträckning de olika frågorna faktiskt belyst vederbörandes lämplighet för arbetet och fastställa frågornas informativa värde. Ansökningsformulär som konstruerats på detta sätt har visat sig ha en viss tillförlitlighet.

Vissa typer av ansökningsformulär tjänar

syftet att underlätta för den sökande att mera systematiskt och utförligt beskriva sina tidigare anställningar och yrkeserfarenheter. Tillförlitligheten i bedömningen av sökandenas förutsättningar förbättras redan därigenom att alla sökande lämnar sina beskrivningar av sig själva enligt en för alla gemensam princip.

Skolbetyg. Beträffande skolbetygens värde som urvalsinstrument kan lämpligen skiljas mellan den vägledning betygen kan ge när det gäller å ena sidan framgång i studierna, å den andra framgång i ett yrke. När det gäller studieframgång har åtskilliga undersökningar gjorts. Resultaten av dessa är inte entydiga, beroende bl.a. på att betygsnormerna är olika och att studieframgång bestämts utifrån olika utgångspunkter. Sådana betyg från lägre skolstadier, som belyser elevens förmåga att inhämta skolkunskaper, hans studiemotivation m.m. ger en tämligen god ledning för val av fortsatt utbildning inom samma skolform resp. vid övergång till annan utbildning som har samma karaktär.

Beträffande studentbetygens förmåga att förutsäga resultat i högre utbildning har gjorts en sammanställning av de svenska undersökningarna i ämnet,¹ av vilken framgår att studentbetygens tillförlitlighet i detta hänseende generellt sett är låg. Tillförlitligheten står emellertid i samband med de "mått" på studieframgång som tillämpas.

Tillförlitliga undersökningar när det gäller bedömningen av skolbetygens förmåga att förutsäga framgång i ett yrke är få. Även här gör sig svårigheterna att bestämma ett meningsfullt kännetecken på framgång gällande. Man kan emellertid utgå ifrån att betyget i viss utsträckning avspeglar intelligensen, att möjligheten att med ledning av betyg förutse framgång blir högre ju mera lika kraven är för skol- resp. yrkesarbetet samt att skolbetygens tillförlitlighet när det gäller att ge hållbara förutsägelser sjunker, ju längre tid som förflutit sedan betygen utfärdades.

Det bör vidare erinras om att nuvarande betygssystem enligt vissa undersökningar tenderar att gynna sådana elever vilkas förmåga att anpassa sig till skolmiljön är god.

Vidare gynnas den som har receptiv begåvning, språklig uttrycksförmåga och som kommer från en studievänlig miljö. Betygen ger inte mycken ledning för bedömningen av en persons skapande begåvning. Trots dessa begränsningar har skolbetyg givetvis värde som dokumentation beträffande undergången utbildning.

Arbetsintygens (tjänstgöringsintygens) värde som prognosinstrument är i allmänhet ringa eftersom de i regel inte upptar någon utförligare beskrivning av vederbörandes arbetsuppgifter utan endast anger anställningstidens längd.

Beträffande *arbetsbetygen* (tjänstgöringsbetygen) sammanhänger deras värde allmänt med arten av de upplysningar de ger. I den mån de innehåller detaljerade uppgifter angående anställningstid, arbetsuppgifternas art o. d. har de värde som grund för en bedömning av vederbörandes yrkeserfarenheter. Betygens värde som medel till hållbara förutsägelser om yrkesframgång i det arbete som förutsägelsen gäller är beroende av i vilken utsträckning kraven på yrkeserfarenhet, personlighet och duglighet i de förutvarande arbetena och det framtida, sammanfaller. Det torde väl främst vara ur de i betygen lämnade vitsorden om yrkesskicklighet och uppförande man söker dra slutsatser om en sökandes lämplighet för anställning.

När vitsorden är fritt formulerade inrymmer de felkällor av olika slag. Innebörden i olika betygsuttryck varierar starkt. Ett och samma förhållande uttrycks med olika termer av olika bedömare. Ett och samma uttryck tolkas olika av olika mottagare. Valet av upplysningar som betygsutställaren måste göra styrs ofta av ovidkommande förhållanden, varför bilden inte bara blir ofullständig utan också ofta felaktig. Exempelvis kan omdömena mer eller mindre medvetet förvanskas – i regel i positiv riktning – för att inte åsamka den betygsatte obehag. Det är följaktligen många gånger omöjligt att med utgångspunkt från fritt formulerade

¹ Kompetensutredningen (SOU 1968:25): "Studieprognos och studieframgång."

omdömen objektivt jämföra olika sökande med varandra.

I vissa betygsformulär ges vitsorden i "bunden" form, på så sätt att vissa egenskaper som "skicklighet", "nit", "uppförande" etc. bedöms enligt en språkligt formulerad skala, t.ex. med adjektiven "mycket god", "god", "mindre god" e.d. På detta sätt kan man i någon mån begränsa alltför subjektiva inslag i arbetsbetygen. De kritiska synpunkter som redovisats i det föregående har likväl giltighet.

Sammanfattningsvis synes man kunna säga att de vitsord som grundar sig på fri bedömning i allmänhet lämnar sådant utrymme åt ovidkommande faktorer – både vid avfattandet av vitsorden och vid tolkningar av deras innehåll – att de generellt sett måste anses vara mycket bristfälliga med avseende på tillförlitligheten i de uppgifter de innehåller om en person. Följaktligen är de också av begränsat värde som underlag för bedömning och förutsägelser.

Betygsutredningen har 3.4.1970 avlämnat ett betänkande "Tjänstgöringsbetyg" (SOU 1970:28). Dess förslag innebär bl.a. att en statstjänsteman under vissa förutsättningar skall vara berättigad att få tjänstgöringsbetyg som skall innehålla upplysningar om hans anställning och arbetsuppgifter samt vissa vitsord. Dessa skall knytas till vissa s.k. bedömningsfaktorer, nämligen kunnighet, arbetsförmåga, omdömesförmåga, organisationsförmåga, initiativförmåga, skriftlig uttrycksförmåga, muntlig uttrycksförmåga, samarbets- och kontaktförmåga, ledarförmåga samt noggrannhet och ordning. En vitsordsskala med tre skalsteg, 1–2–3, föreslås, varvid siffran 3 skall beteckna högsta vitsord. Fördelningen av vitsorden för olika egenskaper eller slag av förmåga skall bestämmas med åtminstone viss ledning av bestämda relationstal. Vitsordssiffran 3 skall således enligt förslaget innebära att egenskapen eller förmågan värderas så att omkring 1/10 av tjänstemän med likartade arbetsuppgifter normalt tilldelas detta vitsord. När arbetets beskaffenhet inte medgivit tillräck-

lig prövning för att vitsord skulle kunna avges ävensom när arbetet inte utförts på sådant sätt att vitsord kan avges skall betyget innehålla uppgift härom.

Till grund för betygen kan ibland ligga s.k. *personbedömningar*, gjorda av tidigare eller nuvarande överordnade. Vanligast är ett informellt förfarande med muntliga, fritt formulerade omdömen men ibland avfattas omdömena skriftligen. I den mån upplysningarna inrymmer uppgifter om tidigare arbetsuppgifter och yrkeserfarenheter kan de fylla en funktion som underlag för betygets upplysningar i detta hänseende. Mot tillförlitligheten av de vid en fritt formulerad bedömning lämnade vitsorden beträffande yrkesskicklighet, uppförande, personlig lämplighet o.d. kan ofta riktas samma invändningar som beträffande vitsord.

Osäkerheten i bedömningarna kan avsevärt minskas om bedömningsförfarandet systematiseras, t.ex. genom att de egenskaper som skall bedömas definieras i förväg och görs jämförbara genom användningen av en skala av något slag. Bristerna kan minskas ytterligare om bedömarna får särskild utbildning som inriktas på att enhetliga egenskapsdefinitioner tillämpas, att en likformig användning av skalorna sker och att skarpt uppmärksamhet ägnas åt de vanligaste bedömarfelen.

Systematiska personbedömningar kan ske även i annat syfte än att utgöra underlag för betyg. Vid uttagning till internutbildning och vid befordran kan de således bidra till en breddning av informationsunderlaget.

Systematisk personbedömning av sistnämnt slag har tidvis gjorts beträffande vissa kategorier anställda inom bl. a. statens järnvägar, vattenfallsverket, försvaret och polisväsendet.

Referenser. I den mån man med referenstagning inhämtar vissa upplysningar om en anställningssökande i avsikt att kontrollera och/eller komplettera lämnade sakuppgifter i betyg eller uppgifter som framkommit vid en intervju kan referenserna bidra till att öka värdet av uppgifterna eller upplysningarna.

Avser referenstagningen däremot att inhämta värdeomdömen om arbetsprestationer och personliga egenskaper måste man ha subjektiviteten i omdömena klar för sig och vara medveten om den risk för fel som kan finnas. Referenstagningsens tillförlitlighet ökar om den sker enligt en i förväg övertänkt modell, där man mera efterfrågar faktiska upplysningar om vederbörandes uppträdande i vissa angivna situationer än allmänt hållna utlåtanden om arbetsförmåga, personlighet, karaktärsdrag etc.

Intervju. Intervjuer med anställningsökande ingår ofta som ett moment i ett urvalsförfarande. Kunskapen om intervjuernas tillförlitlighet är likväl mycket bristfällig. Undersökningar som gjorts angående intervjumetodens tillförlitlighet ger ingen entydig bild. Skillnader i intervjuarnas utbildning och erfarenhet, och frånvaron av enhetliga normer för bestämning av yrkesframgång har försvårat bedömningarna. I den mån intervjun i likhet med referenstagningen används för att komplettera betygshandlingar av olika slag beträffande utbildning, tidigare anställningar m.m. kan den givetvis vara av värde. Intervjuns tillförlitlighet blir emellertid mindre när syftet är att söka bedöma en sökandes "personlighet."

Den helt osystematiska intervjun, dvs. frågor som man ställer till en sökande utan föregående planering och klarare insikt i vad man vill ta reda på torde inte i regel lämna väsentliga bidrag till en bedömning. Tillförlitligheten blir särskilt liten om intervjun utförs av personer med bristfällig utbildning i och ringa erfarenhet av intervjuteknik.

Intervjuns tillförlitlighet kan förbättras om den systematiseras genom en övertänkt uppläggning samt om intervjuaren själv har praktisk kännedom om de krav arbetet ställer. Intervjuns syfte bör ha preciseras när det gäller de upplysningar man önskar.

4.2 En modell för psykologisk undersökningsmetodik vid personurval

I det föregående har diskuterats olika möjligheter att öka de traditionella urvalsmetoder-

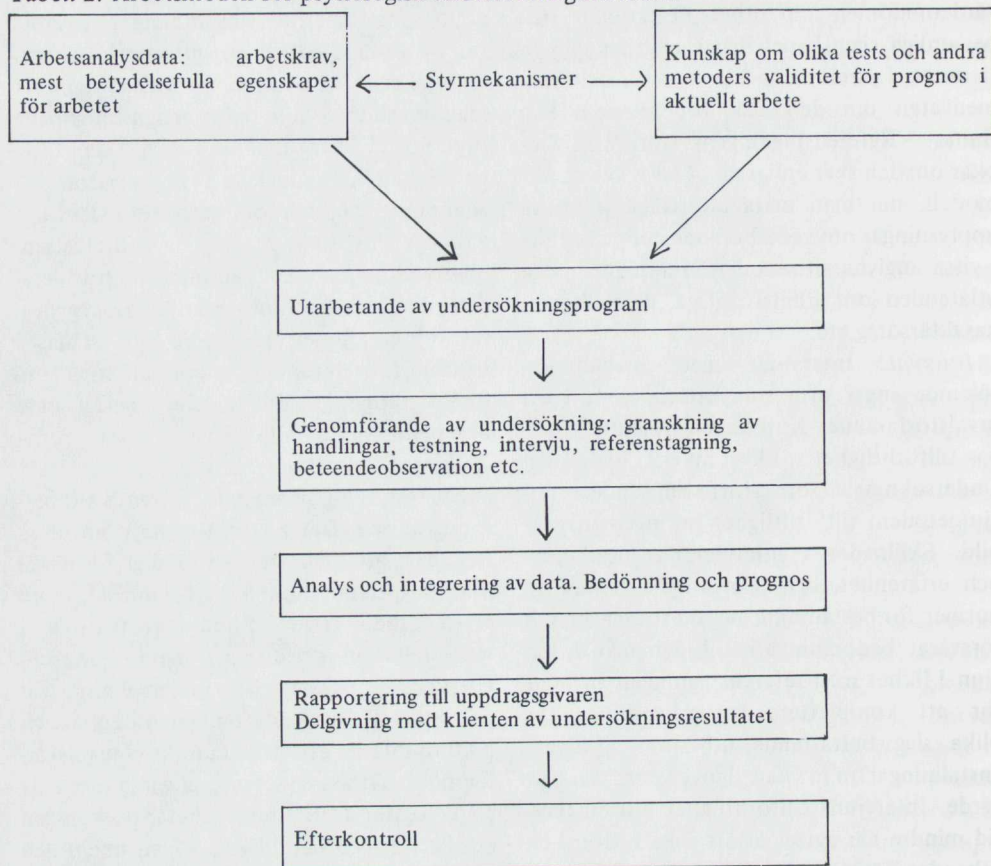
nas tillförlitlighet. Som allmän princip gäller att om instrumentets användning och värderingen av de erhållna uppgifterna systematiseras ökar också deras värde. Den systematik man använder är hämtad från den tillämpade psykologin. Detta innebär bl.a. att den företeelse man vill undersöka skall preciseras och analyseras, observationsmetoderna skall äga giltighet för undersökning av företeelsen, observationerna skall ske under kontrollerade förhållanden och observationerna registreras, observationer som görs bör ställas i relation till relevanta och representativa jämförelsegrupper, felmarginaler beträffande observationernas tillförlitlighet måste uppställas samt efterkontroll ske.

När psykologisk metodik används vid personurval är syftet i regel att ställa en prognos, dvs. att så långt som möjligt förutsäga hur en person kommer att uppträda i en given arbets- eller utbildningssituation. I vissa fall kan syftet vara mera begränsat. Uttrycket "psykologisk undersökning vid personurval" kan leda tanken till endast en punktinsats på ett visst stadium av urvalsförfarandet. Oftast avses väl användningen av psykologiska test. I regel arbetar psykologen emellertid med betydligt fler instrument och moment, alltså även sådana som ingår i ett mera traditionellt urvalsförfarande.

En arbetsmodell för psykologisk undersökningsmetodik vid personurval kan schematiskt redovisas på sätt som skett i *tabell 2* (se s. 34).

Ett urvalsförfarande enligt denna modell är systematiserat. Det genomförs efter en på förhand uppgjord plan, som i sin tur bygger på en analys av det arbete eller den utbildning varom är fråga och de krav arbetet eller utbildningen ställer på individen. Modellen förutsätter vidare att de metoder som används vid bedömningen av de sökandes lämplighet i olika avseenden är i största möjliga utsträckning utprovade dvs. att man har en på erfarenhet och empirisk prövning byggd uppfattning om deras tillförlitlighet i det särskilda fallet. Med utgångspunkt härifrån har utredningen kommit fram till en definition av termen "psykologisk undersökning vid personurval", innebärande att därmed

Tabell 2. Arbetsmodell för psykologisk undersökningsmetodik.



avses ett förfarande, där man med användande av systematiserade och utprovade metoder försöker att göra så tillförlitliga förutsägelser som möjligt om en persons framtida beteende i en given arbets- eller utbildnings-situation.

Kravet på systematik i undersökningsförfarandet kan i praktiken inte alltid helt uppfyllas. Det är många gånger osäkert om det man vinner i ökad information svarar mot de insatta kostnaderna. Frågor om de psykologiska metodernas tillförlitlighet bör redan här beröras något. Om utrymmet för subjektiva värderingar i samband med de traditionella urvalsmetoderna har förut talats. Inte heller de metoder som fackpsykologen använder är objektiva i den meningen att de alltid ger ett i alla avseenden tillförlitligt utslag. De flesta psykologiska test är

relativt objektiva i den meningen att resultaten inte i särskilt hög grad är beroende av vem som på rätt sätt använder metoden. Objektivitet i denna mening är emellertid endast en sida av tillförlitligheten. Subjektiva överväganden förekommer i åtskilliga led i den ovan återgivna modellen, t.ex. vid valet av undersökningsmetod, vid analysen av insamlade data och vid sammanvägningen av dessa.

4.3 Bestämning av urvalsinstruments tillförlitlighet. Testkonstruktion

Med tillförlitligheten hos en viss urvalsmetod kan man avse dels graden av mätprecision hos metoden, oavsett vad som skall mätas, metodens *reliabilitet*, dels den säkerhet varmed man med metoden kan mäta eller förut-

säga det som är avsett att mätas eller förutsägas, metodens *validitet*. De båda slagen av tillförlitlighet brukar uttryckas matematiskt i korrelationskoefficienter. Av reliabilitetskoefficienten kan man således utläsa i vilken utsträckning tillfälliga, oregelbundna inflytanden måste antas inverka vid metodens användning. Validitetskoefficienten för ett test i urvalssammanhang anger i regel det matematiska sambandet mellan de siffervärden som framkommit vid något mätinstruments användning, (t.ex. testpoängen), och något jämförbart kvantitativt uttryck för senare framgång i det yrke eller den utbildning som avses. För att en urvalsmetod skall kunna tillämpas på rätt sätt bör man således ha kännedom om både dess reliabilitet och dess validitet.

Med hänsyn till att de psykologiska testen har vidsträckt användning vid psykologiska undersökningar torde en kort redogörelse för principerna för testkonstruktion vara motiverad. Detta syns så mycket mer påkallat som kunskapen härom inte i någon större omfattning har spritt sig utanför fackmännens krets.

Ett test kan betecknas som ett stickprov av en persons beteende. I ett visst fall är man exempelvis intresserad av ett mått på en beteendevariabel, t.ex. koordinationsförmåga, i andra fall kan syftet vara att genom observation av individens beteende få ett mått på någon bakomliggande psykisk egenskap, som man antar avspeglar sig i beteendet. Av ett sådant mått krävs att det är objektivt i den meningen att resultatet inte påverkas av den som "bjuder" testet eller utvärderar svaren. Ett annat krav är att olika individers resultat skall kunna jämföras på ett meningsfullt och lättolkat sätt. För att tjäna dessa syften måste testen vara standardiserade.

Standardiseringen innebär följande:

1. Uppgifterna, t.ex. de problem som skall lösas, skall vara utprovade för att mäta en bestämd egenskap hos en viss grupp individer. Denna grupp kan vara alla 12-åringar, alla värnpliktiga, en viss utbildnings- eller yrkeskategori e.d.

2. Uppgifterna skall vara lika för alla i gruppen.

3. Principen för poängsättning av svaren skall vara bestämd i förväg. Man bestämmer vid standardiseringen hur varje svar skall värderas (t.ex. 1 poäng för rätt svar och 0 poäng för fel svar).

4. Värdering av varje uppnådd poängsumma skall ske enligt i förväg bestämda, genom praktiska försök utprovade normer. Dessa normer kan t.ex. ange genomsnittliga antalet rätt lösta uppgifter i olika grupper av personer på vilka provet kan komma att användas.

När psykologen medverkar i ett urvalsärende behöver han sällan specialkonstruera ett test för ändamålet. I regel kan han utifrån en verkställd arbetsanalys och med ledning av sina kunskaper om olika test sammanställa ett användbart undersökningsprogram, inrymmande ett eller flera test. Arbetsanalysen innebär att man beskriver de uppgifter, befogenheter, det ansvar m.m. som följer med arbetet och i görlig mån fastställer de egenskaper en person bör ha för att på ett tillfredsställande sätt kunna utföra arbetet.

Arbetsanalysen sker ofta genom att arbetsinstruktioner och befattningsbeskrivningar studeras, genom direkt observation av arbetsmoment och genom frågeformulär beträffande arbetsuppgifter, ansvar m.m. I vissa fall får anställda fylla i s.k. checklists, dvs. på förhand uppgjorda listor över olika arbetsmoment och erforderliga egenskaper. Intervjuer sker med vederbörande yrkesutövare, med överordnade, sidoordnade och andra som kan antas ha erfarenhet av arbetet.

I det förfarande som nyss skildrats bygger psykologen på tidigare inhämtad kunskap om de olika testens värde i liknande sammanhang. I vissa fall, t.ex. när ett undersökningsprogram eller testbatteri avses komma till användning vid upprepade tillfällen och/eller beträffande ett större antal personer, brukar man göra en vetenskaplig förundersökning för att fastställa metodens värde för den personalkategori det gäller.

I enstaka fall finner psykologen det

nödvändigt att specialkonstruera ett eller flera test i en viss urvalssituation. Härvid sammanställer han ett provtest med ledning av arbetsanalysen och de speciella krav på individen som man funnit relevanta. Detta brukar innehålla ett betydligt större antal uppgifter än som är avsett att ingå i det slutliga testet. Med provtestet testas i kontrollsyfte ett antal personer av den kategori för vilka testet är avsett. Uppgifterna från denna provtestning analyseras, varvid andelen rätta svar eller lösningar räknas ut. Härigenom får man en bild av svårighetsgraden hos varje uppgift och kan för det slutliga testet välja sådana uppgifter som givit vägledande utslag och i övrigt bedöms lämpliga med hänsyn till syftet med testet. Det sålunda omarbetade testet utprovas därefter på nytt på en s.k. representativ grupp personer. I samband med denna utprovning bestäms testets reliabilitet och validitet (se s. 34 f).

Nästa steg i testkonstruktionen brukar vara åtgärder som gör det möjligt att jämföra resultaten från olika test. Den s.k. råpoängen (t.ex. antalet rätt lösta uppgifter) överförs i regel till värden på en sammanfattande skala av ett eller annat slag.

Till ledning för den som handskas med ett test bör för varje test upprättas en s.k. manual. Denna innehåller uppgifter som underlättar för psykologen att välja bästa möjliga mätinstrument för ett visst ändamål samt att tolka och värdera testresultaten. Sådana uppgifter avser bl.a. på vilka grupper testet utprovats, resultat från reliabilitets- och validitetsbestämningarna samt erforderliga anvisningar för tillvägagångssättet vid testningen, för tolkningen av testresultaten m.m.

Oavsett vilka validitetsdata som finns beträffande ett visst test bör i princip efterkontroller (uppföljningsundersökningar) ske. Härigenom kontrolleras inte bara testet och dess prognosförmåga utan också den i det enskilda fallet använda urvalsmetodiken i sin helhet.

4.4 *Psykologiska undersökningars tillförlitlighet*

Psykologiska urvalsundersökningar kan vara av olika omfattning. En mindre undersökning omfattar användning enbart av ett fåtal psykologiska test (ett "testbatteri"), vilkas resultat räknas samman till en sammanfattande poäng för individen. En större undersökning innebär att en psykolog med hjälp av test, intervju, betygsgranskning, referenstagning m.m. söker göra en mera mångsidig bedömning av individens aktuella eller framtida lämplighet för en viss befattning eller utbildning. I den mer omfattande undersökningen är det psykologen som med sin yrkesutbildning och erfarenhet svarar för resultatets tillförlitlighet med hjälp av olika undersökningsmetoder, inklusive test.

Psykologiska urvalsundersökningar används i regel endast som komplement till de mera konventionella urvalsmetoderna. Testbatteriet kan användas i olika led i en urvalsprocedur, som i övrigt kan bestå av t.ex. betygsgranskning, referenstagning, anställningsintervju och läkarundersökning. Psykologen tar del av uppgifter från de sedvanliga källorna (betyg, referenser etc.) och beaktar dessa i sin samlade bedömning av en individ. Ibland gör arbetsgivaren en parallell utredning. Vid beslutfattandet kan således upplysningar från flera håll beaktas. Psykologens utlåtande är således endast en del av beslutsunderlaget.

Testbatterier som används "mekaniskt" kan vara användbara vid urval till enkla arbetsuppgifter, där några särskilda personlighetsmässiga krav inte behöver ställas upp. Vid urval till vissa manuella arbetsuppgifter, exempelvis inom industrin, till enklare kontorsbefattningar o.d. har enkla anlagstest visat sig ge goda resultat. När det gäller mera komplicerade arbetsuppgifter kan inte ett mekaniskt använt batteri utnyttjas. Beträffande sådana psykologiska undersökningar är det erforderligt att yrkeskunnig psykolog medverkar.

När man bedömer reliabiliteten och validiteten i samband med psykologiska urvals-

undersökningar bör man hålla isär de ovan nämnda två grundtyperna av undersökningar.

Ett testbatteri kan göras mycket reliabelt. Exempelvis har anlagstest kunnat reduceras tillfällighetsbetonade inflytanden i hög grad. Resultaten blir vid förnyad användning praktiskt taget desamma, om betingelserna är likartade. De poäng man erhåller genom att summera resultaten från olika test i batteriet får följaktligen också de goda reliabiliteten. Reliabiliteten vid användningen av dessa testbatterier överstiger avsevärt reliabiliteten hos exempelvis den konventionella urvalsundersökning som omfattar sedvanlig betygsgranskning och referenstagning jämte en kort anställningsintervju.

Möjligheterna att i praktiken använda enkla testbatterier av det slag som här avses är emellertid begränsade. En begränsande faktor är, som nämnts, att det endast är för mycket klart avgränsbara arbetsuppgifter som testbatteriet kan användas mekaniskt. På grund av att det förekommit att testbatterier, som konstruerats för att användas mekaniskt utan medverkan av psykolog, i viss utsträckning har använts på andra personalkategorier än de är avsedda för, har psykologer blivit tveksamma när det gäller att konstruera dylika batterier.

I de fall ett enkelt testbatteri standardiserats för en adekvat, homogen personalkategori, t.ex. maskinskötare vid en viss typ av maskiner, har emellertid som regel säkerheten i förutsägelse klart överstigit den som man kan förvänta sig av konventionella metoder. Testbatterier av detta slag kan alltså i vissa fall ha en tillfredsställande validitet.

Reliabiliteten vid de mera omfattande psykologiska urvalsundersökningar där psykolog aktivt medverkar är svårare att bedöma än när det gäller ett enkelt testbatteri. Psykologen använder visserligen ofta begåvnings- och anlagstest i en urvalsundersökning, men därutöver gör psykologen en självständig bedömning av individens personlighet. Ofta läggs någon form av personlighetstest till grund för denna bedömning. Sådana test har generellt sett sämre reliabilitet än

intelligens- och anlagsproven. Psykologen genomför också en intervju som ett led i personlighetsbedömningen. Intervjun utförs i regel sedan psykologen tagit del av föreliggande ansökningshandlingar och testresultat och bygger således på information som samlats in tidigare. Psykologen söker bedöma individens personlighetsdrag och försöker därvidlag att integrera uppgifter från test, betyg, referenser och intervjuer. Från strikt metodsynpunkt är förfarandet en subjektiv skattning av personlighetsdrag, men en skattning vars tillförlitlighet gynnsamt påverkas av att den grundar sig på mera systematiskt insamlade uppgifter samt att den utförs av person med stor erfarenhet av personlighetsbedömningar.

Samstämmigheten mellan två psykologer som oberoende av varandra bedömer samma individer växlar beroende på personlighetsdragets karaktär och på omständigheterna vid bedömningen. I regel är emellertid de reliabilitetsvärden man får som uttryck för överensstämmelsen mellan två bedömare lägre än dem man får för enskilda test.

Prognosförmågan eller validiteten när man använder mera omfattande psykologiska urvalsundersökningar finns belyst i många studier. Forskningen på området har ställts inför vissa metodologiska och praktiska svårigheter. Tillgängliga undersökningsgrupper, varigenom tillförlitligheten i förutsägelse kunnat kontrolleras, har varit små och det har varit svårt att finna grupper där alla haft jämförbara arbetsuppgifter. Meningsfulla kriterier på framgång i arbetet har varit svåra att få. Ofta har forskningen måst ske i anslutning till undersökningar, där resultaten samtidigt utnyttjats för praktiska syften. Detta har fått till följd dels att alltför få uppföljningar gjorts, dels att betingelserna för en tillförlitlig prövning av metodernas validitet varit dåliga: de individer som fått dåliga prognoser har ju inte blivit anställda. Ibland har det varit svårt eller omöjligt att kontrollera validiteten där konventionella urvalsmetoder tillämpats, eftersom bedömningarna och förutsägelse inte uttryckts i jämförbara termer. Endast ett fåtal studier

avser jämförelser mellan psykologiska urvalsundersökningar och konventionella undersökningar.

Bland fackmän är man ense om att man likväl inte står utan kunskap om de psykologiska urvalsundersökningarnas tillförlitlighet. Vad som saknas är mera exakt och säker kunskap. I åtskilliga undersökningar där betingelserna för en riktig belysning av validiteten varit goda har utfallet av de psykologiska urvalsundersökningarna blivit positivt. Sammanfattningsvis kan antas att psykologiska urvalsundersökningar i allmänhet har en relativt god prognosförmåga, dvs. höjer säkerheten i det urval som görs, om de genomförs med adekvat teknik och av för uppgiften kvalificerad fackman.

Synpunkter på psykologiska undersökningar i samband med personurval inom statsförvaltningen

5.1 Myndigheters och personalorganisationers inställning till psykologiska undersökningar

I utredningens direktiv har framhållits att de statliga myndigheter som använder psykologiska bedömnings- och mätmetoder vid sin handläggning av olika personalärenden i huvudsak redovisat positiva erfarenheter härav. Även vid de undersökningar angående aktuella urvalsförfaranden vid olika myndigheter som utredningen företagit har i huvudsak goda erfarenheter redovisats. Endast undantagsvis har emellertid dessa myndigheters bedömningar kunnat baseras på uppföljningsundersökningar som varit tillfredsställande ur strikt vetenskapliga synpunkter. Om myndigheterna således inte haft möjlighet att i egentlig mening kontrollera de psykologiska urvalsmetodernas tillförlitlighet i de enskilda fallen har de uppenbarligen likväl bedömt det som värdefullt att med hjälp av utomstående expertis komplettera den information man använder som underlag för urval vid ett traditionellt förfarande. Vidare syns myndigheterna i fråga hysa en allmän föreställning om att antalet "missar", dvs. fall där psykologens förutsägelser i praktiken framstått som felaktiga, varit få. Fler-talet myndigheter, som nu använder psykologiska urvalsmetoder, har till testutredningen uttalat sin avsikt att använda sådana även i fortsättningen.

Från personalhåll har ibland – oftast i

anslutning till aktuella urvalsförfaranden – riktats kritik mot psykologiska test. Under senare år har sådan kritik förekommit alltmer sporadiskt. Detta torde sammanhånga med – förutom att testmetoderna gradvis utvecklats – den information som numeras de anställda och deras personalorganisationer vid införandet och tillämpningen av urvalsprov. F. n. torde knappast från personalorganisationernas håll riktas några invändningar ur principiell synpunkt mot användningen av psykologiska urvalsmetoder, även om man kan ha olika meningar om deras användningsområden m. m. Så biföll t. ex. Svenska Postförbundet vid sin kongress 1969 en motion som innebar att förbundsstyrelsen skulle uppta förhandlingar med poststyrelsen i syfte att få de psykologiska proven i samband med uttagning till arbetsledar- och sektionsförmanskurser slojade och ersatta med uttagning under medverkan av rådgivande organ med representanter för de anställda.

5.2 Framtida behov av psykologiska undersökningar inom statsförvaltningen

Under de senaste 20–25 åren har – såsom framgår av den föregående framställningen – användningen av psykologiska urvalsmetoder ökat, i vårt land såväl som i utlandet, inom det privata näringslivet såväl som inom statsförvaltningen. Det finns ingen anledning anta att denna utveckling nu skall

vara avslutad. När det gäller Sverige talar vissa skäl för att psykologisk urvalsmetodik framdeles kommer att användas i ökad utsträckning. Arbetspsykologutredningen utgick i sitt år 1966 avlämnade betänkande från att behovet av psykologiska urvalsundersökningar inom det enskilda näringslivet år 1970 skulle vara ungefär dubbelt så stort som år 1966 och anförde till stöd härför bl.a. att man torde kunna utgå från att förståelsen för de objektiva metoderna skall fortsätta att öka både bland företagsledarna och hos de anställda, att kravet på de anställdas anpassning till arbete och arbetsmiljö generellt sett kommer att öka, att med hänsyn till de i allt snabbare takt återkommande förändringarna inom arbetslivet behovet av systematiska analyser av arbetskrav och av individernas förutsättningar att svara mot dessa krav kommer att växa, att pågående och väntade strukturförändringar inom arbetslivet kräver ökad medverkan av urvalspsykologisk expertis för att mildra svårigheterna i enskildas och grupper anpassning vid flyttning till annan bostads- och arbetsmiljö samt att förändringar i åldersstrukturen mot bakgrunden av tekniska krav på arbetskraften kommer att öka behovet av hjälpmedel.

Faktorer av ovan angivet slag torde även i fortsättningen komma att spela en betydande roll. Givetvis inverkar också efterfrågan av och tillgången på arbetskraft inom arbetsmarknaden i stort liksom inom speciella sektorer härav på frågan om användningen av psykologiska undersökningsmetoder. I vissa fall torde t.ex. det stora antalet platssökande med ungefär likvärdiga meriter ha spelat en avgörande roll för ett företag när den beslutat använda sådana metoder i en viss urvalssituation, medan man tidigare, när antalet sökande var mindre, ansett sig kunna göra urvalet på traditionellt sätt. Utredningen vill vidare erinra om det ökade behov av psykologiska hjälpmedel i urvalssituationer som kan uppstå till följd av dynamiken på arbetsmarknaden och den större rörligheten hos arbetskraften i samband med bl. a. utbildningsväsen-

dets fortsatta expansion. Vad speciellt gäller arbetsmarknaden för personer med akademisk utbildning så kännetecknas den just nu av att vissa kategorier akademiker söker sig till nya arbetsområden, där ett urval inte kan grundas på akademiska meriter. Det kan då i ökad utsträckning bli aktuellt att anlita psykologiska urvalsinstrument av skilda slag.

Faktorer av ovan nämnt slag kommer givetvis att få verkningar även på statsförvaltningens område. Man bör i förevarande sammanhang även räkna med att den statliga personalutbildningen ökar behovet av psykologiska hjälpmedel för urval och rådgivning. Inomverksutbildningen, som särskilt hos de affärsdrivande verken har gamla anor, torde komma att få större omfattning. Sedan ett 10-tal år tillbaka är även en central statlig personalutbildning under uppbyggnad under ledning av statens personalutbildningsnämnd. Man torde kunna förutse en på längre sikt kraftig expansion av den statliga personalutbildningen.

Utredningen vill i detta sammanhang även erinra om vissa uttalanden av kompetensutredningen i dess betänkande "Vägar till högre utbildning" (SOU 1970:21). Kompetensutredningen föreslår bl. a. att ett studielämplighetsprov skall införas som komplement till skolbetygen vid urval till högre studier med extern rekrytering. Kompetensutredningen anser det vara angeläget att testinstrument får ökad användning vid antagning till den yrkesinriktade inomverksutbildningen men understryker samtidigt att stora krav måste ställas på instrument av detta slag.

Det finns emellertid också vissa faktorer som försvårar möjligheten att förutsäga de psykologiska urvalsmetodernas framtida frekvens. Syftet med en urvalsprocedur har sedan gammalt ansetts vara att få "rätt man på rätt plats". Ursprungligen torde detta begrepp mer eller mindre renodlat ha givits den innebörden att "rätt man" var den som arbetsgivaren kunde väntas få den största nyttan av. Parallellt med den ökade förståelsen för vad arbetstillfredsställelse innebär för

den enskilde och därmed indirekt även för verksamheten kan skönjas en tendens till förskjutning i uppfattningen av begreppet rätt man på rätt plats. Tillfredsställelse och trivsel i arbetet behöver inte endast och inte ens i första hand vara beroende av det ekonomiska utbytet därav för den anställde. Möjligheten att uttrycka sin personliga egenart i arbetet, att vinna uppskattning och att få uppleva en känsla av samhörighet kan många gånger vara viktigare. Erfarenheter av detta slag skulle kunna leda till en tendens att vid personurval anlägga ett vidare perspektiv och att beakta de enskilda sökandenas psykologiska behov, deras utvecklingsmöjligheter m. m. Möjligheterna att beakta sådana faktorer i en bestämd urvalssituation är dock många gånger begränsade: man är i praktiken bunden vid verksamhetens art och organisation, av de för resp. befattning gällande kraven m. m. En utveckling av det slag som antytts torde kunna aktualisera krav på breddning av urvalsundersökningarna, så att dessa till funktion och utformning närmar sig de nuvarande anslagsundersökningarna.

Ytterligare en tendens inom den svenska arbetsmarknaden kan få vissa verkningar på framtida urvalsmetoder inom statsförvaltningen, nämligen det allt starkare framförda kravet på ökad företagsdemokrati. Detta krav innebär principiellt att den anställde skall tillförsäkras reellt inflytande i den förvaltning där han är anställd. Bland de ämnesområden som skulle kunna göras till föremål för ökat medinflytande från de anställdas sida brukar anges vissa tillsättningsfrågor, exempelvis beträffande direkt arbetsledande personal. I den mån sådana tankegångar realiseras, skulle detta kunna innebära en förändring av den nuvarande urvalsproceduren. Det kan tänkas att delvis andra krav kommer att ställas på informationsunderlaget, vilket i sin tur skulle kunna inverka på behovet av psykologiska undersökningar.

Utredningen anser sig kunna sammanfattningsvis utgå från att de statliga myndigheterna framdeles kommer att använda psykologiska urvalsmetoder i sin personaladministration och att dessa kommer att

användas i nya sammanhang och beträffande ett ökat antal kategorier av anställda.

5.3 Skyldigheten att undergå psykologisk undersökning som beslutats av myndighet

Utredningen vill inledningsvis beröra den i direktiven omnämnda frågan om testresultatets betydelse i befordringsärenden mot bakgrunden av bestämmelsen i 28 § regeringsformen. Denna innebär att vid befordringar till sådana tjänster inom statsförvaltningen som avses i lagrummet avseende endast skall fästas "å de sökandes förtjänst och skicklighet men icke på deras börd". Ordet "förtjänst" brukar tolkas såsom avseende den vana som förvärvats genom föregående tjänstgöring och blir i praktiken detsamma som antalet tjänsteår. Med "skicklighet" brukar förstås "lämpligheten för befattningen i fråga, ådagalagd genom teoretisk och praktisk utbildning samt den dittillsvarande verksamhetens art". (Författningsutredningen VI, Sveriges statsskick, SOU 1963:17 s. 260.) Resultatet av en psykologisk undersökning är uppenbarligen *en* av de faktorer som i det enskilda fallet kan vara ägnade att belysa "skickligheten" i den mån undersökningen har relevans för befattningen i fråga. Undersökningsresultatet bör, som framhållits i direktiven och som utredningen vill närmare utveckla i det följande, betraktas som ett komplement till övrigt urvalsmaterial som står till vederbörande myndighets förfogande, såsom betyg över genomgången utbildning, tjänstgöringsbetyg, referenser osv. Med denna utgångspunkt kan utredningen inte finna att användandet av psykologiska undersökningar i samband med tjänsteställning skulle stå i strid med grundlagens bestämmelser.

Vad härefter angår skyldigheten att undergå psykologisk undersökning som beslutats av myndighet vill utredningen erinra om att direkta bestämmelser härom saknas.

I statstjänstemannalagen 4 § andra stycket stadgas att villkor i fråga om ålder, hälsotillstånd, kunskaper eller utbildning samt andra särskilda villkor för innehav eller utövande

av tjänst fastställs, i den mån de ej framgår av särskilda bestämmelser, av Konungen eller behörig myndighet.

Detta stadgande innebär förbud mot avtal om villkor för anställning i statens tjänst.

I anslutning till bestämmelsen i fråga uttalade vederbörande departementschef (i prop. 1965:60) bl. a. att stadgandet inte avser att reglera myndighets kompetens att uppställa särskilda villkor för tillträde till tjänst. "Liksom för närvarande äger myndighet utan särskilt bemyndigande uppställa sådana villkor, varvid myndigheten dock givetvis har att ställa sig till efterrättelse vad i sådant hänseende är stadgat i lag eller annan författning."

Det allmänna avlöningsavtalet (AST) innehåller inga bestämmelser om psykologiska undersökningar. I ett flertal författningar finns "särskilda villkor" för tillträde till statstjänst. De kan exempelvis avse krav på viss minimiålder, visst kunskapsmått osv. I statstjänstemannastadgan förordnas (som villkor för tjänst) att ordinarie tjänst endast får innehas av den som fyllt 20 år och extra ordinarie tjänst endast av den som fyllt 19 år.

I vissa fall finns föreskrifter om undergående av prov som villkor för statstjänst. Före det allmänna undervisningsväsendets utbyggnad var det f. ö. vanligt att verken själva anordnade kunskapsprov bland sökandena. Bland nu gällande bestämmelser märks stadgandena om predikoprov vid tillsättning av vissa prästerliga tjänster och provföreläsning eller annat lärarprov vid tillsättning av professur och docentur. Provets avläggande är i båda fallen en förutsättning för behörighet att söka men befrielse från prov kan medges.

Skriftliga prov, bedömda av utrikesdepartementets antagnings- och utbildningsnämnd, förekommer vid uttagning av sökande till den av departementet anordnade aspirantutbildningen. Ingen kan antas till aspirantutbildning som inte föreslagits av nämnden.

För att antas som elev vid de av personalutbildningsnämnden anordnade kanslistkur-

serna fordras bl. a. att vederbörande kan antas äga erforderliga studieförutsättningar för kanslistutbildning. Bedömningen härav sker genom nämnden, som låter sökandena genomgå vissa kunskaps- och receptivitetsprov. Den som "efter särskild prövning" av nämnden förklarats inte kunna erhålla inträde vid kanslistkurs skall, om han av myndighet antagits som kanslist, frånträda kanslisttjänsten.

Myndighets beslut att föranstalta om psykologisk undersökning av sökandena till viss tjänst syns inte vara likvärdigt med sådant fastställande av villkor i fråga om "kunskaper eller utbildning samt andra särskilda villkor för innehav eller utövande av tjänst" som avses i 4 § andra stycket statstjänstemannalagen. Beslutet innebär närmast en reglering av ett visst led i det förfarande som föregår tillsättningsbeslutet i syfte att öka informationen om sökandenas lämplighet, och utan direkt författningenslignat stöd torde inte undergåendet prov utgöra en förutsättning för att erhålla tjänsten. Om en sökande vägrar att undergå psykologisk undersökning men vidhåller sin ansökan, skall denna således inte förkastas utan bedömas på basis av eljest tillgängligt material. Vad nu sagts torde gälla såväl vid nyanställningar inom statstjänst som vid befordran. I det senare fallet torde en skyldighet att undergå psykologisk undersökning inte kunna grundas på statstjänstemännens lydnaplikt, ej heller på myndighetens allmänna befogenhet att "leda och fördela arbetet inom myndigheten". Den omständigheten att Kungl. Maj:t anvisat medel för psykologiska undersökningar inom viss myndighet torde heller inte innebära att undergångna prov skall betraktas som villkor för tillträde till eller innehav av de tjänster som avses.

Uttagning till viss utbildning innebär ibland att de uttagna samtidigt förordnas på viss tjänst. I dessa fall torde verkan av beslut om psykologisk undersökning vara densamma som angivits i det föregående. När det gäller uttagning till en utbildning utan samtidig tjänstetillsättning torde myndigheten ha friare händer. Det syns således ligga inom

myndighetens kompetens att ställa som villkor för tillträde till sådan kurs att vederbörande undergår psykologisk undersökning.

Den tidigare framställningen har avsett personer på vilka statstjänstemannalagen är tillämplig. Beträffande sådana arbetstagare hos staten som inte är tjänstemän torde beträffande skyldighet att undergå psykologisk undersökning få förutsättas att vad ovan anförts ifråga om tjänstemän äger motsvarande tillämpning.

5.4 *Vissa principiella synpunkter i fråga om användningen av psykologiska urvalsundersökningar inom statsförvaltningen*

Utredningen har i det föregående sammanfattningsvis konstaterat att psykologiska undersökningar i allmänhet har en relativt god prognosförmåga om de genomförs med adekvat teknik och av för uppgiften kvalificerade fackmän. För utredningen står det klart att statsmyndigheterna har anledning att tillvarata de fördelar dessa metoder i vissa fall kan erbjuda i urvalssituationer.

Ett konstaterande härav innebär givetvis inte att utredningen uttalat en generell rekommendation för statsmyndigheterna att använda metoderna i fråga.

Ett beslut om att infoga en psykologisk undersökning i en urvalsprocedur bör föregås av noggranna överväganden. Utredningen vill i det följande ange vissa förhållanden av betydelse härvidlag.

En psykologisk undersökning bör, som bl. a. framhålls i utredningsdirektiven, betraktas som ett komplement till mera konventionella urvalsmetoder. I det enskilda fallet är det av avgörande betydelse huruvida man genom undersökningen kan få fram väsentliga upplysningar som inte alls eller endast delvis kan erhållas på andra vägar. En förutsättning härför är att urvalssituationen analyseras i sin helhet innan man tar ställning till frågan huruvida psykologiska urvalsmetoder bör användas. Detta innebär bl. a. att eljest tillgängliga upplysningar beaktas och att den ”merinformation” som en rätt genomförd psykologisk undersökning kan ge

bedöms mot de kostnader, den tidsåtgång etc. som förorsakas av undersökningen. En sådan avvägning måste givetvis ske med utgångspunkt från bl. a. den typ av befattning det är fråga om. Innehavarens ansvar, mänskligt eller materiellt, kan i vissa fall motivera kostnaderna för en relativt liten förbättring av urvalsmetoden.

Hänsyn bör givetvis även tas till förhållandet mellan antalet sökande och det antal personer som skall anställas eller uttas till utbildning (urvalskvoten). Ju större del av de sökande som skall antas, desto mindre relativ betydelse har psykologiska urvalsinstrument. Om de likväl används blir kravet desto större på tillförlitlighet hos dem.

Man kan i detta sammanhang inte bortse ifrån att det generellt sett är vanskligt att förutse människors beteenden i så sammansatta och växlande situationer som arbetslivet i allmänhet erbjuder. Det är t. ex. i regel omöjligt att vid förutsägelser om framgång i arbetet kunna överblicka alla sociala och psykologiska faktorer i den blivande arbetsituationen. Ej heller kan man med någon större säkerhet förutse hur arbetsförmågan påverkas av psykiska och fysiska förändringar hos individen.

Ett test har inte en viss given prognosförmåga som gäller för *alla* slag av mätningar och förutsägelser för vilka testet i fråga kan komma till användning. Ett intelligenstest kan t. ex. med framgång användas till att ställa prognos för framgång i studier men kan visa sig oanvändbart när det gäller att ställa prognos rörande framgång i ett visst yrke. Ett test bör, som förut framhållits, inte användas vid urval till visst arbete med mindre kraven för arbetet analyserats, och i princip inte heller innan testets förmåga att mäta dessa krav visat sig vara godtagbar. Självfallet bör man inte mäta andra psykiska funktioner än sådana som är väsentliga för vederbörande arbete.

I anslutning till det sist anförda har – såsom också framhållits i direktiven – mot användningen av urvalsprov som grundas på i förväg uppställda krav i fråga om personlighetsegenskaper, begåvning o. d. invänts att

detta skulle kunna leda till en alltför ensidig och begränsad bedömning. I och för sig kan invändningar av detta slag riktas mot varje urvalsmetod i den mån målsättningen för urvalet är begränsad och stereotyp, t. ex. genom att tyngdpunkten mer eller mindre renodlat läggs på prestations- och effektivitetskrav. En mera differentierad och vittsyftande målsättning ger större möjligheter att tillvarata olika slag av begåvningar och personer med i övrigt skilda mänskliga egenskaper och därigenom undvikas också lättare de risker för ett stereotypt personurval som åsyftas i direktiven.

Formuleringarna av de kriterier, som skall gälla vid urvalet är beroende av arbetsgivarens värderingar, oavsett urvalsmetod. De i direktiven redovisade invändningarna kan ändå ha visst berättigande. Psykologiska undersökningsmetoder kan nämligen bidra till att med större grad av säkerhet än vid de traditionella göra urvalet enligt de uppställda kriterierna. Om dessa är stereotypa och begränsade finns alltså risk för att urvalet med ökad grad av säkerhet överensstämmer med de uppställda kriterierna. Om kriterierna är begränsade kan således urvalsmetodernas effektivitet bidra till att urvalet blir mer stereotypt.

Självfallet är det inte nödvändigt att man i varje urvalssituation genomför ett fullständigt valideringsförfarande för varje test som är avsett att användas. Beträffande vissa test och deras tillämpning på vissa kategorier anställda torde finnas sådan erfarenhet att man utan att företa en fullständig validering kan söka sig fram till rätt instrument.

Inom den arbetspsykologiska verksamheten gjorde man tidigt en klar skillnad mellan syftet för urvalsundersökningar och syftet för anlagsundersökningar. I en urvalsundersökning utgår man från en analys av de krav ett visst yrke eller en viss befattning ställer. Med dessa krav som kriterier prövas sedan lämpligheten hos de sökande. En anlagsundersökning bygger på en analys av individens förutsättningar. Med dessa som kriterier kan man sedan pröva lämpligheten av olika yrken och befattningar för individen.

Av tradition har man lagt betydligt mera vikt vid individens rent personlighetsmässiga förutsättningar i anlagsundersökningar än i urvalsundersökningar. I allt högre grad har man emellertid under senare år kommit att tillmäta sådana faktorer betydelse även i urvalssammanhang, framför allt beträffande s. k. kontaktyrken.

Det finns anledning att iakttaga särskild aktsamhet vid användningen av metoder för s. k. personlighetsdiagnostik. Till en början må erinras att sådana metoder, som förut nämnts, ofta har lägre grad av tillförlitlighet än övriga systematiserade urvalsmetoder. Härtill kommer att man vid deras användning ofta löper större risk än när det gäller andra urvalsinstrument att råka i konflikt med den undersöktes berättigade krav på hänsyn till hans personliga integritet. I första hand bör beträffande användningen av personlighetstest med särskild styrka gälla den i fråga om psykologiska undersökningar i allmänhet i det föregående angivna principen att inga andra psykiska funktioner bör mätas än sådana som är väsentliga för vederbörande arbete. Även när man i visst fall bedömer ett personlighetstest som lämpligt har man anledning att noga överväga riskerna för att den personliga integriteten träds för nära. Ibland kan ett personlighetstest direkt upplevas som kränkande redan på grund av sin utformning. I vissa fall kan den undersökte vara omedveten om att undersökaren söker utröna djupare skikt av hans personlighet. Den undersökte kan också känna sin integritet kränkt när han får en redogörelse för tolkningen av testet, så mycket mer som han förstår att denna information kommer till annans kännedom. Betänkligheterna mot att i urvalssammanhang använda personlighetstest kan inte avfärdas genom en hänvisning till att vederbörande "frivilligt" underkastar sig undersökningen. I själva verket föreligger ofta en reell tvångssituation i så måtto att undersökningen utgör ett obligatoriskt led i urvalsförfarandet.

Psykologisk undersökningsmetodik bör vidare i princip bygga på medverkan av specialutbildad psykolog, som är väl bevand-

rad i olika prognosinstruments mätenskaper och som bör kunna välja och använda sådana metoder som i varje särskilt fall är påkallade för att främja ett rätt urval. Självfallet bör psykologen ha säker uppfattning om skillnaden mellan vad som i en psykologisk undersökning är objektiva mätningar och vad som är subjektiva värderingar.

Företrädare för flera statliga myndigheter som använder psykologiska undersökningar vid urvalsförfaranden har till testutredningen framfört önskemål om en central statlig instans som kunde råda och vägleda myndigheten beträffande sådana undersökningar. I första hand har då varit fråga om att utvidga användningen av psykologiska metoder till tjänstemannakategorier för vilka myndigheten inte tidigare använt sådana metoder i urvalssammanhang. Vidare har till utredningen framförts önskemål om objektiv upplysning angående psykologiska undersökningsmetoder i allmänhet, hur test konstrueras och standardiseras, deras lämplighet för olika urvalssituationer m. m. I något fall har också från myndighets sida uttalats att man behövde hjälp från något opartiskt expertorgan vid bedömning i en viss urvalssituation av värdet av testresultat o. d. i jämförelse med de upplysningar som erhållits från övriga, mera traditionella informationskällor. Man har också uttalat behov av praktiska råd i anslutning till psykologiska undersökningar, t. ex. beträffande sättet för redovisning av dessas resultat, hur handlingar som upprättats eller begagnats vid undersökningarna lämpligen borde förvaras hos myndigheten m. m.

De synpunkter som anförts från myndigheternas sida kan i viss mån ses mot bakgrunden av att myndigheterna med få undantag inte har tillgång till anställd psykologisk expertis utan anlitar utomstående företag,

mestadels privata, för sina psykologiska undersökningar. I flertalet fall har undersökningarna heller inte sådan omfattning som skulle motivera att myndigheterna anställde egna psykologer för ändamålet. Att myndigheterna i vissa urvalssituationer känner behov av råd och vägledning från ett neutralt expertorgan är därför naturligt. Här kan ju vara fråga om avgöranden av mycket stor betydelse, inte bara för resp. myndighet från rekryteringssynpunkt och av ekonomiska skäl, utan även för den enskilde.

Såsom framgår av kap. 1 har frågan om inrättandet av ett centralt statligt organ med funktioner på den tillämpade psykologins område redan före utredningens tillkomst diskuterats i skilda sammanhang. I vissa fall har ett sådant organ föreslagits som ett led i en organisation med vissa bestämda uppgifter inom den tillämpade psykologin, t. ex. den arbetspsykologiska verksamheten, och organets sammansättning och uppgifter har präglats därav. I andra fall har organet tänkts som en fristående central instans med uppgift att granska psykologiska undersökningsinstrument och metoder m. m., framför allt inom statsförvaltningen. Bakom sistnämnda förslag har bl. a. legat uppfattningen att ett sekretesskydd för psykologiska prov kräver ökade möjligheter för en effektiv offentlig insyn beträffande psykologiska undersökningar.

Enligt utredningens mening kan också som ett vägande skäl för inrättandet av ett

centralt granskningsorgan när det gäller psykologiska undersökningar framhållas svårigheten att generellt reglera undersökningarnas användning, omfattning och innehåll. Av vad som tidigare anförts framgår att i dessa hänseenden varje urvalssituation i princip måste bedömas för sig. Omständigheterna i det enskilda fallet är således avgörande för huruvida en psykologisk undersökning bör företas eller ej, hur omfattande den lämpligen bör vara, vilka urvalsinstrument som bör användas osv. Å andra sidan finns givetvis i anslutning till psykologiska undersökningar vissa problem som kan lösas genom generella bestämmelser. Så har t. ex. skett genom 1968 års ändringar i sekretesslagen och i samband därmed utfärdade föreskrifter. Även andra frågor torde helt eller delvis kunna regleras enhetligt, t. ex. frågorna om delgivning med den undersökte av undersökningsresultatet, undersökarens kvalifikationer, behandling av undersökningshandlingar m. m. Det är dock trots allt ganska begränsade områden som skulle kunna täckas genom föreskrifter av nu nämnt slag.

Mot ett försök till reglering i ett sammanhang av det psykologiska undersökningsförfarandet vid personurval inom statsförvaltningen talar också att man på detta område kan förvänta sig att psykologiska undersökningsmetoder i ökad omfattning kommer att användas vid urval av nya kategorier anställda och av elever vid nya slag av utbildningsformer, att nya metoder prövas osv. Härtill kommer att vi f. n. i vårt land torde befinna oss i början av ett utvecklingskede som kommer att kännetecknas av allt större intresse för psykologisk forskning. Denna är hos oss av jämförelsevis ungt datum och sker jämfört med vissa andra länder i en begränsad omfattning. Redan nu tillförs emellertid den tillämpade psykologin genom forskning nytt material för bedömningen av metodfrågor osv. och utredningen utgår ifrån att detta framdeles skall ske i allt större utsträckning.

En utveckling i nu antydd riktning inrymmer åtskilliga ovissa faktorer. Det är därför

knappast möjligt eller lämpligt att nu utforma generella rekommendationer som skulle omfatta alla mera väsentliga moment inom det psykologiska undersökningsförfarandet inom statsförvaltningen. I sammanhanget bör också erinras om vad utredningen under 5.2 anförut rörande de tendenser mot en förändring av det traditionella urvalsförfarandet som man numera tycker sig kunna skönja.

Normalt har, som tidigare anförts, myndigheterna inte behov av inom myndigheterna anställd psykologisk expertis för den relativt ringa del av deras verksamhet som de psykologiska undersökningarna utgör. Åtskilliga av de metodspörsmål som de statliga myndigheterna ställs inför i samband med sådana undersökningar skulle otvivelaktigt lösas om myndigheterna hade tillgång till sådan expertis genom ett centralt statligt organ. Ett sådant borde emellertid enligt utredningens mening ha uppgifter utöver dem, där medverkan av psykologisk expertis ter sig självfallen. Utredningen avser härmed de möjligheter som ett på lämpligt sätt sammansatt centralt organ skulle erbjuda att få till stånd en form av "offentlig insyn" i undersökningarna, vilken bl. a. efterlysts i samband med 1968 års ändringar i sekretesslagen, samt att skydda den personliga integriteten hos de undersökta mot ooberättigat intrång.

Utredningen har i det föregående behandlat skyddet för den personliga integriteten i samband med användningen av personlighetstest. Motsvarande synpunkter bör emellertid anläggas i fråga om utnyttjandet av psykologiska undersökningsmetoder över huvud taget. Integritetsproblemet bör vara en central fråga inte bara vid utformningen av de olika undersökningsinstrumenten utan också vid val av instrument i den särskilda urvalssituationen. Från denna synpunkt skulle det för de myndigheter som använder eller överväger att använda psykologiska undersökningsmetoder vara en styrka om de hade tillfälle att samråda med ett fristående organ med uppgift bl. a. att beakta att den personliga integriteten hos de undersökta

inte blir föremål för onödiga ingrepp. En sådan anordning skulle också vara ägnad att öka allmänhetens förtroende för psykologisk urvalsmetodik.

7.1 Vissa organisatoriska överväganden

Utredningen har av skäl som anförts under föregående avsnitt funnit behov föreligga av ett centralt organ som kan stå till de statliga myndigheternas förfogande i samband med psykologiska urvalsundersökningar. För närvarande finns intet organ som skulle kunna fylla de funktioner som tidigare antytts. Inom Sveriges Psykologförbund finns vissa instanser som har att övervaka utövande psykologers fackmässiga kapacitet och att ingripa när förbundets etikregler överträtts, men dessa funktioner täcker inte de behov som förestavat önskemålen om ett centralt organ. Psykologförbundets verksamhet på dessa och liknande områden har visserligen varit av stor betydelse för den tillämpade psykologin i vårt land, men det skulle av naturliga skäl vara mindre lämpligt att förankra en verksamhet av det slag utredningen avser hos en enskild organisation vars huvuduppgift är att tillgodose fackliga intressen.

Inte heller inom den statliga sektorn finns någon institution som i sin nuvarande form lämpligen kan tjänstgöra som ett centralt organ för psykologiska undersökningar. I och för sig skulle det vara tänkbart att knyta verksamheten till någon redan befintlig statlig myndighet efter erforderliga organisatoriska ändringar. De myndigheter som närmast skulle kunna komma i fråga härvidlag torde vara AMS eller statens personalut-

bildningsnämnd. AMS låter ju i stor utsträckning företa psykologiska yrkesanlagsundersökningar och har inom yrkesvägledningsbyrån en arbetspsykologisk grupp som bl. a. verkar för en samordning av de arbetspsykologiska institutens verksamhet när det gäller metodfrågor. Utredningen anser emellertid att man i nuvarande utbyggnadsskede beträffande den arbetspsykologiska verksamheten inom AMS inte bör belasta organisationen med nya arbetsuppgifter. Personalutbildningsnämnden har till uppgift bl. a. att genomföra personalutbildning som är gemensam för flera myndigheter (f. n. 16 kurs typer för olika kategorier statsanställda) samt att främja samordningen av statlig personalutbildning. De psykologiska urvalsundersökningar som sker inom statsförvaltningen avser i stor utsträckning uttagning till olika utbildningskurser. Från denna synpunkt skulle vissa skäl kunna tala för att ett centralt organ för psykologiska urvalsundersökningar anknöts till personalutbildningsnämnden som en särskild sektion härav. Utredningen har emellertid funnit att skäl av i huvudsak samma slag som i det föregående anförts i fråga om AMS talar mot en sådan anordning; personalutbildningsnämnden, som bedrivit sin verksamhet i endast ett fåtal år, torde under de närmaste åren få betydligt ökade arbetsuppgifter i takt med utbyggnaden av den statliga personalutbildningen och utredningen ifrågasätter lämpligheten av

att nu tillföra nämnden nya arbetsuppgifter.

Utredningen förordar således att ett särskilt statligt organ bildas för psykologiska undersökningar inom statlig verksamhet, förslagsvis kallat *Nämnden för psykologiska undersökningar*.

Enligt utredningens mening ligger det i sakens natur att nämnden skall vara ett *rådgivande och vägledande* organ utan rätt att meddela för myndigheterna bindande föreskrifter. En psykologisk undersökning är, som förut betonats, endast ett av flera led i ett urvalsförfarande vilket utmynnar i ett beslut från vederbörande myndighets sida. Det skulle från administrativ synpunkt vara otillfredsställande om ett av leden i beslutsprocessen undandrogs myndighetens handläggning under eget ansvar.

7.2 Verksamheten bör utformas som en försöksverksamhet

Vid utredningens överväganden angående inrättandet av ett centralt statligt organ med vissa funktioner i anslutning till psykologiska undersökningar har en grundläggande tanke varit att verksamheten bör utformas som *en försöksverksamhet*. Man rör sig här på ett nytt område med åtskilliga ovissa faktorer. Det är t. ex. — hur än en blivande nämnds funktioner närmare anges i instruktion eller på annat sätt — omöjligt att i förväg någorlunda säkert beräkna i vilken utsträckning nämnden kommer att anlitas eller de nämnden underställda problemens svårighetsgrad. Utredningen har alltså utgått ifrån att en i begränsad skala bedriven försöksverksamhet i nuvarande läge är att föredra, för vilken — inom ramen för vissa allmänna riktlinjer — inte bör gälla några rigorösa detaljföreskrifter. Erfarenheterna från en sådan verksamhet bör framdeles kunna ligga till grund för förnyade överväganden.

Ovan anförda synpunkter skulle ytterligare understrykas om statsmakterna i samband med nämndens inrättande fastställde en viss tidsperiod för försöksverksamheten. Utredningen föreslår att denna bestäms till tre år. Vid utgången av denna tid torde

finnas erforderligt material för bedömande av frågan om formerna och förutsättningarna för nämndens fortsatta verksamhet.

7.3 Nämndens verksamhetsområde

Utredningen utgår från att den föreslagna nämnden skall stå i första hand till de statliga myndigheternas förfogande. Detta innebär att varje statligt organ som har att självständigt fatta beslut i urvalsfrågor skall kunna anlita nämnden.

Utredningens förslag innebär bl. a. att nämnden skall stå till förfogande för såväl civila som militära myndigheter. De skäl som beträffande civila myndigheter kan anföras i fråga om behovet av ett centralt organ för psykologiska undersökningar har enligt utredningens mening motsvarande giltighet såvitt angår militära myndigheter. Den omständigheten att till den militära organisationens förfogande står ett särskilt psykologiskt institut, Militärpsykologiska institutet, syns vara irrelevant i detta sammanhang. Institutet får, från de utgångspunkter som här är aktuella, likställas med de statliga och enskilda institut som anlitas av de civila myndigheterna för utförandet av psykologiska undersökningar. Institutet har f. ö. för egen del tidigare förordat att en central nämnd, motsvarande den här föreslagna, skulle inrättas.

I avsnittet 2.2 har lämnats en redovisning beträffande de psykologiska urvalsundersökningarnas förekomst i de *statliga bolagen*, av vilken framgår att undersökningarna f. n. har en ganska måttlig frekvens. Även om antalet undersökningar skulle öka, torde detta knappast ske i sådan grad att det skulle föreligga praktiska svårigheter för nämnden att tjänstgöra som ett rådgivande organ även för de statliga bolagen. Utredningen kan således för sin del inte finna något hinder föreligga mot att även dessa skulle äga anlita nämnden om så skulle befinnas lämpligt.

I motionerna 1967: I:120 och II:158 antyddes att erfarenheterna från en nämnd sådan som den nu föreslagna på längre sikt

skulle kunna leda till önskemål från såväl den kommunala sektorn som det privata näringslivet att få anlita nämnden. Utredningen torde få visa om så blir fallet. Utredningen har inte funnit anledning att nu behandla de organisatoriska och andra spörsmål som skulle aktualiseras härigenom.

7.4 Nämndens funktioner m. m.

Nämndens huvudfunktion bör enligt utredningens mening vara att ge råd och vägledning i fråga om statsmyndigheters anlitan av psykologiska undersökningsmetoder i samband med personurval. Detta innebär exempelvis att nämnden inte skall kunna med för resp. myndighet bindande verkan föreskriva att psykologiska undersökningsmetoder skall användas vid ett visst personurval eller att vissa urvalsinstrument skall användas härvid. Ej heller bör nämnden enligt utredningens mening kunna föreskriva att psykologisk undersökning inte får förekomma vid visst urval eller visst instrument inte användas.

Utredningen har under 5.4 redovisat vissa principiella och praktiska synpunkter i fråga om användningen av psykologiska urvalsmetoder, och i stort sett torde vad där anförts kunna tjäna som riktlinjer för nämndens rådgivande verksamhet i det enskilda fallet. Omfattningen av nämndens prövning sammanhänger emellertid med på vilket stadium av urvalsproceduren som nämndens medverkan påkallas. I normala fall torde nämndens yttrande böra inhämtas innan myndigheten själv tagit ställning till frågan huruvida psykologisk undersökning bör ingå i urvalsförfarandet eller ej. När det t. ex. gäller urval till nya personalkategorier, kan myndigheten känna ett behov av att inhämta nämndens mening redan innan ansökningshandlingarna inkommit. Visserligen är, som tidigare framhållits, antalet sökande i förhållande till antalet platser som skall besättas en av de faktorer som bör beaktas när man tar ställning till frågan om lämpligheten av psykologisk undersökning, men det finns givetvis åtskilliga slag av befattningar och

former av utbildning där ett ställnings-tagande — i positiv eller negativ riktning — kan ske oberoende av antalet sökande och där den hos nämnden samlade erfarenheten av liknande urvalssituationer blir vägledande.

I andra fall kan en myndighet finna anledning påkalla nämndens medverkan först när ansökningarna beträffande viss anställning eller utbildning inkommit till myndigheten. Det kan givetvis också tänkas att en myndighet som tidigare inhämtat nämndens mening beträffande lämpligheten i och för sig av psykologiska undersökningar i samband med ett visst urvalsförfarande och som beslutat låta utföra sådana finner skäl underställa nämnden upprättade förslag till undersökningarnas omfattning och innehåll, t. ex. testbatteriets utformning.

I nämndens funktioner bör enligt utredningens mening inte ingå att efter slutförda prov göra en bedömning av och jämförelse mellan olika prövades testresultat och med utgångspunkt härifrån rangordna de prövade. Ett sådant förfarande kan inte hänföras till en rådgivande verksamhet i egentlig mening.

För att kunna fullgöra sina uppgifter måste nämnden införskaffa så fullständiga och allsidiga informationer om användningen av psykologiska undersökningsmetoder vid personurval inom statsförvaltningen som möjligt. Motsvarande gäller utvecklingen i utlandet av psykologiska undersökningsmetoder. Nämnden bör också bedriva en allmän upplysningsverksamhet i frågor som faller under dess verksamhetsområde.

Att nämnden bör fungera som remissorgan i förhållande till Kungl. Maj:t och cheferna för statsdepartementen i frågor som nämnden har att behandla torde ligga i sakens natur.

Den omständigheten att i ett urvalsförfarande använts psykologiska undersökningsmetoder bör enligt utredningens mening i och för sig inte föranleda att, om besvär över urvalsbeslutet anföras, nämndens yttrande inhämtas av besvärinstans. Så kan däremot vara lämpligt om besvären aktualiserar frågor av principiell natur i samband med psykologiska undersökningar.

Utredningen förutsätter slutligen att nämnden skall ha möjlighet att till Kungl. Maj:t anmäla frågor som uppkommer under nämndens verksamhet och som syns påkalla någon Kungl. Maj:ts åtgärd.

7.5 Ärendes anhängiggörande hos nämnden

Vid de tidigare redovisade diskussionerna om inrättande av ett centralt granskningsorgan har bl. a. dryftats frågan huruvida myndighet i visst eller vissa fall skall ha *skyldighet* att inhämta råd, t. ex. innan myndighet fattar beslut om att vid ett visst urvalsförfarande använda psykologiska undersökningsmetoder. Utredningen har inte funnit anledning att nu föreslå en dylik obligatorisk skyldighet utan har utgått ifrån att myndigheterna efter hand skall finna anledning att vända sig till nämnden närhelst de känner tveksamhet i anslutning till psykologiska undersökningar eller metoder. En sådan utveckling torde främjas av att nämnden enligt utredningens förslag på lämpligt sätt skall sprida kännedom om sin verksamhet och över huvud taget inom sitt ämnesområde bedriva upplysningsverksamhet.

Den normala gången för anhängiggörandet av ett ärende hos nämnden är givetvis att vederbörande myndighet tar initiativet härtill hos nämnden. Det bör dock inte uteslutas att nämnden själv tar initiativ till rådgivning i förhållande till viss myndighet i den mån nämnden finner anledning härtill.

Utredningen finner det angeläget att introduktionen av psykologiska urvalsmetoder vid en myndighet föregås av samråd med berörda personalorganisationer liksom också när redan tillämpade metoder utsträcks till en ny kategori anställda. Sådant samråd bör också — i den mån det inte skett tidigare — i anslutning till nämndens inrättande ske beträffande redan tillämpade metoder. Om vederbörande organisation vid sådant samråd önskar att nämndens yttrande inhämtas förutsätter utredningen att myndigheten gör framställning härom. Underlåter myndigheten detta, skall organisationen enligt utredningens mening ha rätt att till myndig-

hetens vägledning påkalla ett utlåtande från nämnden i frågan. Utredningen anser dock inte att nämnden bör åläggas några bestämda förpliktelser när utomstående organisation påkallar nämndens medverkan i samband med planerad eller verkställd psykologisk undersökning inom statsförvaltningen. Motsvarande bör gälla när enskild person — vare sig han undergått visst psykologiskt prov eller ej — gör framställning till nämnden i samma syfte. Detta skulle vara ägnat att i viss mån ändra verksamhetens tänkta karaktär och kunna medföra en svårberäknelig arbetsbelastning för nämnden. Å andra sidan kan en framställning från utomstående organisation eller enskild person givetvis aktualisera den initiativrätt för nämnden som utredningen enligt vad tidigare anförts förutsett.

7.6 Nämndens sammansättning m. m.

Av den hittills lämnade redogörelsen för nämndens arbetsuppgifter framgår att utredningen inte tänkt sig nämnden som ett renodlat psykologiskt expertorgan. Den bör å andra sidan givetvis inrymma psykologisk sakkunskap. Lämpligt syns härvid vara att såväl den vetenskapliga forskningen som den tillämpade psykologin blir representerad, och utredningen föreslår att dessa ämnesområden får var sin representant inom nämnden. Nämnden bör dessutom ha möjlighet att vid behov anlita utomstående expertis.

Utredningen förutsätter att arbetsgivare- och arbetstagarintressena på det statliga området skall vara företrädna i nämnden, och föreslår att dessa intressen representeras av vardera två personer.

Slutligen bör nämnden enligt utredningens mening inrymma två ledamöter som inte representerar något speciellt fackintresse utan allmänt medborgerliga intressen. Utredningen förordar vidare att samtliga ledamöter skall utses av Kungl. Maj:t, som också utser en av ledamöterna att vara nämndens ordförande. Nämnden bör inom sig utse vice ordförande.

Förslaget innebär således att nämnden

skall ha åtta ledamöter. Det har av praktiska skäl syntts lämpligt att antalet ledamöter begränsas på detta sätt. En nämnd, inrymmande representanter för alla de olika intressen som kan komma att beröras av nämndens verksamhet torde på grund av sin storlek inte bli funktionsduglig i erforderlig utsträckning. Ett sådant system torde heller inte vara en nödvändig konsekvens av nämndens funktioner – den skall t. ex. inte fatta för resp. myndighet eller organisation bindande beslut.

Utredningen har avstått från att föreslå ett system med ersättare för ledamöterna. En sådan ordning skulle visserligen erbjuda möjlighet att i större utsträckning tillgodose skilda intressen men detta på bekostnad av kontinuiteten i arbetet. Riskerna härför skulle givetvis minska om ersättarna var närvarande vid samtliga sammanträden, men skillnaden mellan en sådan ordning och ett system som bygger på en ökning av antalet ledamöter ligger ju närmast på det formella planet.

Utredningen föreslår i stället att nämnden får rätt att i varje särskilt fall kalla representanter för myndighet och personalorganisation att närvara vid behandling av ärende som gäller myndigheten och organisationen. Dessa representanter bereds härigenom möjlighet att inför nämnden framlägga sina synpunkter på ärendet i fråga, dock utan rätt att delta i ärendets avgörande.

Eftersom det är fråga om en försöksverksamhet som åtminstone till en början inte torde bli av någon större omfattning saknas anledning att utrusta nämnden med ett eget kansli. I administrativt hänseende syns nämnden kunna knytas till finansdepartementets enhet för gemensamma personalfrågor inom statsförvaltningen eller statens personalnämnd.

De årliga kostnaderna för ersättning till ordförande och ledamöter samt sekreterare och arbetsbiträde torde kunna uppskattas till 75 000 kr. Härtill kommer kostnaderna för nämndens informationsverksamhet.

Utredningen förutsätter att nämndens rådgivning under försöksskedet skall vara kostnadsfri.

I stort sett är det fyra arbetspsykologiska institut som nu utför urvalsundersökningar för statsmakternas räkning: två statliga, Militärpsykologiska institutet och Psykotekniska institutet vid Stockholms universitet, samt två privata, Personaladministrativa rådet (PA-rådet) och Institutet för tillämpad psykologi AB i Saltsjöbaden. En utförlig redogörelse för institutens organisation, verksamhet m. m. lämnas i 1962 års arbetspsykolog-utrednings betänkande "Arbetspsykologisk verksamhet" (SOU 1966:40). Den i detta kapitel lämnade redogörelsen utgör en sammanfattning och komplettering av uppgifterna i nämnda betänkande.

1 Militärpsykologiska institutet (MPI)

Militärpsykologiska institutet inrättades år 1955 och har enligt gällande instruktion (SFS 1965:836 och 1967: 232) till uppgift att under överbefälhavaren leda den militärpsykologiska verksamheten vid krigsmakten. Detta innebär i stort sett att det åligger institutet att som högsta fackliga organ svara för central ledning, övervakning och samordning av den forsknings- och tillämpningsverksamhet som sker på området. Verksamheten bedrivs inom fem olika områden (arbetspsykologiska, psykoteknologiska, pedagogisk-psykologiska, socialpsykologiska samt klinisk-psykologiska området).

Chef för institutet är en militärpsykolog. Dess personalförteckning upptar 15 tjänster,

därav 12 psykologtjänster, och därutöver fanns 30.6.1969 12 tjänster, därav 5-6 psykologtjänster.

Ett omfattande arbete utgörs av befattningsanalyser för att klarlägga de krav som bör ställas på olika befattningshavare.

Inskrivningsprövningar sker årligen i samband med inskrivningsförrättningarna och inryckningsprövningar i samband med inryckning till grundutbildning.

Antagningsprövningar sker i samband med urval och antagning av vissa kvalificerade personalkategorier i syfte att utgöra underlag för en bedömning av vederbörandes förmåga att tillgodogöra sig utbildningen, motivation och lämplighet för yrket. Huvuddelen av de prövade utgörs av officersaspiranter eller motsvarande kategorier. I övrigt prövas bl. a. elever till Försvarets läroverk, teknikeraspiranter inom armén, helikopterförare m. m. Inom flygvapnet prövas den stora gruppen fältflygaraspiranter samt flygingenjöraspiranter, trafikledaraspiranter, signalister m. m. Sammanlagt omfattar antagningsprövningarna 24 olika personalkategorier. Beträffande deras omfattning se sid. 24.

För luftfartsverkets räkning sker antagningsprövningar vid urval till trafikledare och trafikledarassistenter.

Ett omfattande arbete med metodutveckling bedrivs vid institutet, omfattande bl. a. uppföljningar av undersökningsresultatens prognosförmåga.

Ett par hundra personer utbildas årligen

som provledare m. m. vid inskrivningsförrättningar; viss utbildning av värnpliktiga psykologer sker också vid institutet.

2 Psykotekniska institutet vid Stockholms universitet

Stockholms högskolas psykologiska institut tillkom år 1937. I samband med att högskolan 1.7.1960 ombildades till en statlig läroanstalt, Stockholms universitet, överfördes informationen till universitetet under benämningen Psykotekniska institutet vid Stockholms universitet och blev underställt universitetets konsistorium.

Institutet har enligt dess stadgar till uppgift bl. a. att genom psykoteknisk forskning och praktiskt psykologisk verksamhet främja intresset för den vetenskapligt tillämpade psykologin.

Ledningen av institutet utövas av en direktion, i vilken universitetets rektor är ordförande och som i övrigt inrymmer representanter för psykologisk forskning, universitetsväsendet, skolväsendet, arbetsmarknadsverket, socialstyrelsen, vissa arbetsmarknadsorganisationer m. m.

Det löpande arbetet vid institutet leds av en föreståndare som enligt stadgarna skall ha vetenskaplig psykologisk utbildning. Under år 1968/69 fanns vid institutet bl. a. 12 psykologtjänster och 18 tjänster som biträdande psykolog. Dessutom tillkommer tillfälligt anställd psykologpersonal, motsvarande för år 1968/69 ca 7 heltidstjänstgörande psykologer.

För forskningsarbetet finns 2 psykologtjänster och en tjänst som biträdande psykolog.

Institutet är organiserat i två avdelningar: en tillämpningsavdelning, Avd. I, med olika sektioner för yrkesanlägsprövningar, för organisationspsykologiska uppdrag samt för utbildnings- resp. personaladministrativa frågor. Den andra avdelningen, Avd. II, inrymmer institutets kansli samt sektioner för utvecklingsverksamhet, för ergonomi och för forskning m. m.

Institutets verksamhet koncentreras kring forskning och metodutveckling samt utbildnings- och konsultationsverksamhet på skilda områden. En utvidgning av verksamheten i form av en satsning på organisationspsykologiska uppdrag och fördjupat engagemang i skilda ergonomiska uppdrag har inletts.

Den allmänna forskningsverksamheten inriktas för närvarande på skilda arbetspsykologiska problem, allmänna metodfrågor och differentialpsykologiska problem, psykofysiska metodfrågor och tillämpningar, psykofysiologiska problem, arbetsmotivationella frågor samt problem inom ergonomi.

Vid institutet anordnas varje termin en fyra månaders kurs, avsedd att ge blivande psykologer den orientering i arbetspsykologi som krävs för yrkesutövande. Institutet erbjuder även olika former av utbildningsservice till statliga institutioner och enskilda organisationer.

Volymmässigt är den arbetspsykologiska verksamheten för yrkesrådgivning den mest betydande. Under budgetåret 1968/69 utfördes 2 461 anlagsundersökningar och under budgetåret 1969/70 2 786.

Urvalsundersökningarna uppgick under budgetåret 1968/69 till 3 038 och under budgetåret 1969/70 till 3 209. Huvuddelen av undersökningarna (ca 40 %) skedde efter uppdrag från statliga myndigheter eller institutioner (bl. a. arbetsmarknadsverket, televerket, trafiksäkerhetsverket, riksrevisionsverket och journalistinstitutet i Stockholm och Göteborg).

3 Personaladministrativa rådet (PA-rådet)

Svenska Arbetsgivareföreningen beslöt i samband med sitt 50-årsjubileum i september 1952 att anslå ett årligt belopp, som skulle användas för att stödja arbetsvetenskaplig forskning. För att förvalta de medel, som anvisats, och för att organisera och leda verksamheten tillsattes ett särskilt organ, Personaladministrativa rådet eller PA-rådet.

PA-rådet har, enligt de riktlinjer som fastställts, till uppgift att verka för ökad kunskap om och förståelse för den mänskliga

arbetskraftens problem. Detta sker genom forskning och utvecklingsarbete för att fördjupa kunskapen om de faktorer som berör människan i arbetslivet, genom konsultation för att verka för en praktisk tillämpning av tillgängliga kunskaper samt genom information för att sprida kännedom om forskningsresultat och konsultationserfarenheter.

Personaladministrativa rådets styrelse utses av huvudmannen, Svenska Arbetsgivareföreningen. Vid sidan av styrelsen finns en rådförsamling (rådet) där ledamöterna utgörs av företrädare för industri, arbetsmarknadsorganisationer samt vissa statliga verk och organisationer. Rådet har att lämna synpunkter på den konsultativa verksamhetens inriktning och att dra upp riktlinjerna för forsknings- och utvecklingsverksamheten.

Vid årsskiftet 1968/69 uppgick antalet vid PA-rådet fast anställda till 275 personer, varav 145 forskare och konsulter.

PA-rådet är organiserat på ett huvudkontor och fyra distriktskontor med tillhörande lokalkontor.

Huvudkontoret i Stockholm består av den verkställande ledningens kansli samt avdelningar för forskning, utveckling, information och administration. Inom vissa avdelningar finns sektioner för särskilda uppgifter.

Konsultationsverksamheten bedrivs från distriktskontoren i Stockholm, Göteborg, Malmö och Umeå samt från lokalkontor i Borås, Halmstad, Härnösand, Linköping, Västerås, Växjö och Örebro.

Det årliga anslag som erhålles från Svenska Arbetsgivareföreningen har successivt höjts från ursprungligen 500 000 kr. till 700 000 kr. 1963 och 1,5 milj. kr. 1967. Det används som grundval för forskning och utveckling och därtill knuten informationsverksamhet. Dessa verksamhetsgrenar erhåller också stöd från forskningsfonder och andra institutioner.

Den konsultativa verksamheten är självbärande och finansieras genom arvoden för varje uppdrag. Omslutningen utgjorde 1968 17,6 milj. kr.

PA-rådets forskningsarbete syftar till att tillföra arbetslivet ökade kunskaper på det

beteendevetenskapliga området. Arbetet bedrivs dels genom egna forskare, dels genom att forskare för längre eller kortare tid knyts till pågående projekt och dels genom samarbete av olika slag med utomstående forskare som arbetar med personaladministrativa problem. Ofta sker detta senare i samarbete med universitetsinstitutioner.

PA-rådets utvecklingsarbete bedrivs av dess konsulter, ofta i direkt anslutning till konsultationsuppdrag. Utvecklingsarbete kan också ingå som delprojekt i forskningsprojekt.

Genom konsultationsverksamheten avser rådet att medverka till att personaladministrativ och beteendevetenskaplig kunskap tillägnas i arbetslivsfrågor av olika slag.

Verksamheten omfattar bl. a. medverkan vid rekryterings- och urvalsförfarande, befodringsplanering, arbetsanalyser, personalplanering, utredningar angående arbetsmotivation och arbetstillfredsställelse, utredningar för utformning av personalpolitik, personaltjänst och utbildningsplaner, medverkan vid strukturförändringar samt yrkes- och studieval m. m. En särskild metodsektion inom PA-rådet sysslar med nykonstruktion och normeringar av olika urvalsinstrument samt uppföljningsundersökningar m. m.

År 1968 utfördes anlagsundersökningar beträffande 7 372 personer samt år 1969 beträffande 7 402. Huvudparten av dessa undersökningar skedde på uppdrag av arbetsvärderna och yrkesvägledningen.

Urvalsundersökningarna (vid nyanställning, befodrning, uttagning till utbildning och omplacering) omfattade år 1968 10 720 personer och 1969 12 700. Antalet undersökningar åt företag och verk inom den statliga sektorn (inklusive val av elever vid arbetsmarknadsverkets omskolningskurser) uppgick år 1968 till 2 900 (27 % av samtliga) samt år 1969 till 2 700 personer (21 % av samtliga).

4 Institutet för tillämpad psykologi AB i Saltsjöbaden

ITP är ett privat företag, som startade vid slutet av 1940-talet. Institutet inriktade sig på utbildnings- och konsultuppdrag för industrin och näringslivet i övrigt. Bland konsultuppgifterna ingick psykologiska urvalsundersökningar.

F. n. utgörs arbetsuppgifterna vid institutet av anlags- och urvalsundersökningar, utbildning i personalledning, arbetspsykologi, organisationsutveckling, samarbetsdynamik och personalplanering för chefer, arbetsledare, sociala funktionärer m. fl. kategorier samt konsultationer rörande personaladministrativa frågor, arbetsmiljö och individuella anpassningsproblem.

F. n. tjänstgör 12 psykologer vid institutet.

Anlagsundersökningar för allmän personlig vägledning utförs dels för privatpersoner dels på uppdrag av näringslivet samt statliga och kommunala organ med sikte på personlig anpassning och utveckling i arbetet. Endast tvådagarsundersökningar förekommer. Stor vikt läggs vid personlighetspsykologiska aspekter. Väntetiderna varierar mellan ett par veckor och – mer tillfälligt – ett par månader.

År 1969 utfördes ungefär 85 anlagsundersökningar av ovannämnda slag.

Det stora flertalet urvalsundersökningar utförs på uppdrag av näringslivet, men de görs också för statliga och kommunala organs räkning. Huvudsakligen har det rört sig om tvådagarsundersökningar; de inkluderar alltid personlig information om testresultaten och en vägledande diskussion med varje testad före avrapportering till vederbörande uppdragsgivare. De testade är vidare välkomna till ytterligare samtal rörande sin personliga situation, något som utnyttjas i allt större omfattning bl. a. vid utbildning, omplacering och befordran. Till en del ingår dylika samtal i systematiska program för personalutveckling. Tillvägagångssättet skiljer sig i princip inte från det som tillämpas vid undersökningar för allmän personlig vägledning. De testade har också rätt att hänvisa till testresultaten vid byte av anställning.

Mer begränsade undersökningar förekommer också – t. ex. vid förutval och omprövning av tidigare testade. 1969 utfördes ca 570 sådana. Under 60-talet har de psykologiska undersökningarna – liksom utbildningsaktiviteterna – alltmer utformats till instrument för företagets personal- och organisationsutveckling. I samband därmed har ITP integrerat även ergonomi i sin verksamhet.

Metodutveckling och tillförlitlighetsundersökningar sker kontinuerligt vid institutet. Därvid läggs stor vikt vid personlighetstest belysande sociala funktionsförmåga, flexibilitet, stresstolerans etc. Vid tillförlitlighetsundersökningarna har arbetsanalyser utförts och ett antal variabler framtagits på grundval av detaljerade prestations- och skicklighetsbedömningar, utförda av arbetsledare. Dessa bedömningar har därefter använts såsom kriterier vid uppföljningar av undersökningsresultat.

Bilaga 2 Psykologiska undersökningar inom vissa främmande länders statsförvaltningar

Genom förmedling av de svenska ambassaderna vid resp. länder har utredningen inhämtat vissa uppgifter angående förekomsten av psykologiska undersökningar vid personurval inom statsförvaltningarna i Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Nederländerna, Norge, Polen, Schweiz, Sovjetunionen, Storbritannien, USA och Västtyskland. I det följande lämnas en kort redogörelse för resultatet av denna undersökning.

Från Polen och Sovjetunionen meddelas att inga psykologiska undersökningar äger rum i det sammanhang varom nu är fråga.

Flertalet övriga länder använder psykologiska undersökningar vid personurval inom *militärväsendet* (här bortses från förfaranden motsvarande de svenska inskrivningsproven). I allmänhet är det fråga om uttagning av stamanställt manskap och befäl samt vissa specialkategorier, framför allt flygande personal. I Belgien, Danmark och Norge förekommer över huvud taget inga psykologiska undersökningar i andra sammanhang inom statsförvaltningen.

Inom *kommunikationsväsendet* förekommer psykologiska prov i Finland (post- och telegrafväsendet samt statsjärnvägarna) och i Schweiz och Västtyskland (i de båda sistnämnda fallen vid statsjärnvägarna).

Beträffande förhållandena i Frankrike, Nederländerna, Storbritannien och USA hänvisas till nedanstående separata redogörelser.

Frankrike

Den allmänna tjänstemannalagen av 19.10.1946 och en förordning av 4.2.1959 stipulerar att ordinarie statstjänster skall besättas efter konkurrens mellan olika kandidater. Rekryteringsmetoderna, organisationen av proven och sammansättningen av prövningsnämnderna bestäms allt efter omlandständerna genom gemensamt beslut av vederbörande minister samt chefen för inrikesdepartementet eller genom beslut av ministern ensam. Detta system innebär att man inom det administrativa området tillämpar den grundläggande principen om jämlikhet mellan medborgarna när det gäller offentlig anställning. Det är genom tillämpning av den principen som den franske lagstiftaren har fastslagit konkurrensen som urvalsmetod vid tillsättningen av tjänster.

Detta system som i praktiken används för varje kategori tjänstemän — det finns 900 kategorier — har ansetts vara det lämpligaste för att tillgodose kraven på största möjliga objektivitet och effektivitet vid tillsättningen.

Proven är i stort sett att hänföra till kunskapsprov men avser samtidigt att belysa den prövades intellektuella standard.

Psykologiska test används vid urval till vissa specialisttjänster m. m., dels vid nyanställning och dels vid urval bland de redan

anställda tjänstemännen.

Anställningstest används beträffande vissa kategorier tjänster, t. ex. *bilförare*, *telefonister* i förmansställning (testen avser särskilt att mäta minnesfunktionerna, snabbheten i reflexer, intelligens och uttal) samt *programmerare*. Det finns också regler som gäller vissa sektorer inom statsförvaltningen, t. ex. för *jordbruksdepartementet* där i fråga om vissa tjänster testning och intervju av psykolog sker före de egentliga anställningsproven och inom *försvarsväsendet*, där de psykologiska undersökningarna sker före anställningens början och har till syfte att ge en differentierad bild av de anställda genom test som för varje kategori skall mäta vederbörandes lämplighet för en viss tjänst. Variablerna är dels allmänna (bedömda genom intelligens-test) och dels speciella, bedömda med kunskapstest, psykotekniska mätmetoder och personlighetstest (de senare genom systematiserade frågeformulär). De test som används vid anställningens början används också vid tillsättningen av vissa högre befattningar men med annorlunda utformning.

Även om test används i relativt liten skala när det gäller nyanställningar spelar de större roll inom vissa verk vid urval av redan anställda tjänstemän till vissa befattningar inom myndigheten. Så är fallet inom transportministeriet beträffande vissa funktioner inom radio och television, kamerala tjänster inom bank-, post- och telefonväsende, programmerare- och statistikertjänster m. m.

Inom försvarsväsendet används psykologiska metoder vid urval av bl. a. officerare för stabsutbildning och urval av manskap för specialistutbildning.

Motsvarande gäller inom finansministeriet vid urval till vissa befattningar inom tullväsendet och inom inrikesministeriet beträffande vissa tjänster inom polisväsendet.

Sammanfattningsvis kan sägas att psykologiska undersökningar förekommer i tämligen begränsad utsträckning inom fransk statsförvaltning och därvid framför allt vid urval till specialisttjänster samt andra relativt underordnade befattningar.

Nederländerna

Psykologiska prov har sedan början av 1950-talet använts i alltmer ökad omfattning inom vissa delar av den holländska civila statsförvaltningen såsom ett hjälpmedel vid anställning och befordran av tjänstemän. Sedan 1966–1967 har som regel testning skett av sökande till tjänst, för vilken akademisk grad erfordras. Denna praxis – som dock inte helt följts inom vissa av ministerierna, exempelvis jordbruks- och kulturministerierna – har genom ett cirkulär 10.10.1968 från inrikesministern till de övriga ministrarna gjorts till allmän regel.

Testning är således numera i princip obligatorisk i fråga om sökande till tjänst, för vilken akademisk examen erfordras, men icke i fråga om lägre tjänster. Inom finans-, justitie-, inrikes- och utrikesministerierna används dock psykologiska urvalsprov även beträffande vissa lägre tjänster. Testningarna utförs av en särskild myndighet, Rijks Psychologische Dienst, sorterande under inrikesministern. Myndigheten inrättades genom kunglig förordning 1955.

Psykologiska prov används även inom vissa delar av den övriga statliga verksamheten, såsom försvaret och de statliga affärsdrivande verken (post- och televerket, statsjärnvägarna och statsgruvorna), vilka har egna organisationer härför.

Grundlagsmässigt bestämmer varje holländsk minister personalpolitiken inom sitt ministerium, vilket för övrigt normalt även omfattar stora delar av den offentliga förvaltning, som i Sverige avskiljts i form av verk, styrelser och liknande. För samordningen av den statliga personalpolitiken finns sedan 1946 ett "råd för rikstjänsten" (Raad voor de Rijksdienst), som står under ledning av premiärministern och bland sina fasta medlemmar räknar dels vissa ministrar, bl. a. inrikesministern, och dels vissa högre tjänstemän inom inrikesministeriet, vilka har befattning med personalärenden.

Inrikesministeriet fungerar som rådets verkställande organ i vad avser den civila statliga förvaltningen, bl. a. genom att utsända cirkulär från inrikesministern till de övri-

ga ministrarna, vari dessa rekommenderas vidtaga vissa åtgärder. Införandet av psykologiska prov rekommenderades genom ett sådant cirkulär 10.10.1968.

Sammanfattningsvis kan alltså sägas att personalpolitiken inom varje ministerium grundlagsmässigt är en angelägenhet för vederbörande minister men att i praktiken den statliga personalpolitiken regleras genom kungörelser och cirkulär från inrikesministern.

Såsom ovan nämnts utförs de psykologiska proven inom statsförvaltningen av en särskild myndighet, Rijks Psychologische Dienst (RPD). Förutom att anställa psykologiska prov har detta organ uppgifter inom hela den personaladministrativa sektorn i syfte att åstadkomma en koordinerad personalpolitik. RPD skall således bl. a. medverka vid rekryteringen av personal inom statsförvaltningen, främja en interdepartemental befordringspolitik, ansvara för återplacering i statstjänst av friställda statstjänstemän, ge råd i fråga om systematiska personbedömningar och genomföra vetenskapliga undersökningar för att förbättra metodiken härvidlag samt över huvud taget utöva en rådgivande verksamhet i socialpsykologiska och socialdiagnostiska frågor, baserad på vetenskapliga undersökningar inom dessa områden i den mån så erfordras.

RPD arbetar på åtta sektioner och har ett hundratal anställda, därav ett trettioital som sysslar med psykologiska undersökningar. För närvarande undergår 14–16 000 civila statstjänstemän om året sådana prov, totalantalet sådana tjänstemän uppgår till ca 140 000.

De lägre statstjänster där psykologisk undersökning används vid nyanställning tillhör framför allt finans- och justitieministerierna (tull- och skatteväsendet samt polisorganisationen, den statliga såväl som den kommunala).

Storbritannien

Vid mitten av 1800-talet stadfästes i Storbritannien principen att personal i statlig

tjänst (Civil Service, i fortsättningen förkortat CS) skulle tillsättas genom "open Competitive examinations". Vid denna tid inrättades The Civil Service Commission (i fortsättningen förkortat CSC) med uppgift att vid nyanställningar av lägre befattningshavare inom ministerierna pröva sökandena för att förvissa sig om att de hade kunskaper som erfordrades för tjänsten, att deras ålder var lämplig och deras hälsa och karaktär tillfredsställande.

När det gäller nyrekrytering av tjänstemän inom CS gäller fortfarande principen om "open competition" under ledning av CSC. Detta organ, som står under ledning av fem CS Commissioners, har inemot 700 fast anställda tjänstemän i olika grader och anlitar dessutom nästan lika många utomstående personer som intervjuare m. m. vid anställningsproven.

CS, som sammanlagt omfattar över 800 000 personer, är f. n. indelad i ett stort antal klasser med olika prövningsförfaranden. Vid rekrytering till biträdeskarriären ("The Clerical Class") har traditionellt använts prov i skolämnen men konkurrensen om arbetskraften har lett till att man övergivit denna metod och huvudsakligen använder ett intervjuförfarande. Detsamma gäller i stort sett rekrytering till kanslist- och assistentkarriären. Det är endast inom rekrytering till departements- och övrig högre statstjänstemannakarriär ("The Administrative Class") och diplomatkarriären ("The Diplomatic Class") som *psykologiska prov* ingår i anställningsförfarandet.

I dessa fall har hittills använts två olika urvalsmetoder, betecknade Metod I resp. Metod II, av vilka den förstnämnda inte innehåller några psykologiska prov och inte heller några akademiska kvalifikationskrav utan bygger på en serie skriftliga prov i allmänna ämnen m. m. samt intervjuer.

Metod I har i allt större utsträckning kommit att trängas undan av Metod II, som f. n. används vid urvalet av ca tre fjärdedelar av godkända sökande. Sökandena skall ha avlagt kvalificerad akademisk examen med högsta eller näst högsta betyg (flertalet av

dem har humanistiska ämnen i sin examen, inom The Administrative Class uppgår t. ex. juristerna endast till 6–8 procent).

Urvalsförfarandet står under närmaste ledning av urvalsnämnder ("Selection Boards") med en ordförande, vanligen en äldre medlem av CS, en observatör, vanligen en tjänsteman inom CS eller vid något universitet, samt en psykolog, vanligen en professor.

Ett preliminärt urval av sökandena sker genom skriftliga uppsatsprov. De egentliga urvalsproven består av praktikfall, psykologiska test- och intervjuer.

Testen består av två kortare intelligens-test, som mäter den verbala och logiskt analytiska förmågan, ett siffertest och ett intressetest.

Det sista ledet i förfarandet består av separata intervjuer av nämndens ordförande, observatören och psykologen.

Efter provens slut tilldelar nämnden varje sökande en viss poängsumma. Det slutliga urvalet sker genom "The Final Selection Board", som i regel består av "The First CS Commissioner" som ordförande, två universitetsrepresentanter, två i tjänst varande medlemmar av CS, en kvinna och en representant för industrin eller fackföreningarna.

"The Final Selection Board" intervjuar varje sökande och fastställer definitivt hans poängtal. De som godkänns får ett certifikat som innebär att de är kvalificerade för CS och tilldelas visst departement, som anställer vederbörande.

Efter förslag i den s. k. Fultonrapporten pågår f. n. en genomgripande omdaning av CS. Ett särskilt departement, som bl. a. har hand om CS, har trätt i funktion mot slutet av år 1968 och beslut har fattats om inrättandet av ett CS College.

Regeringen har också i princip godkänt vissa andra delar av förslaget, bl. a. slopandet av nuvarande klasssystem och indelning i stället av CS i två huvudgrupper, "Administrators" och "Specialists". Urvalsprov skall i princip begränsas till de fall där det finns många väl kvalificerade sökande till ett fåtal platser. Vidare föreslås viss förändring av sammansättningen av "The Final Selection

Board" samt särskilda undersökningar för att göra urvalsproceduren mera objektiv.

USA

År 1883 utfärdades i USA *The Civil Service Act*, vilken hade till syfte att reglera tillsättningen av vissa federala tjänstemän, dvs. personal inom Civil Service (i fortsättningen förkortat CS). Tidigare hade dessa i stort sett utnämnts på politiska grunder och tjänsterna hade fördelats mellan representanter för det i val segrande politiska partiet ("the spoils system"). Genom *The Civil Service Act* fastställdes ett meritssystem, innebärande att vissa federala tjänster (ca 10 % av hela antalet) skulle tillsättas efter "open, competitive examinations testing the fitness of applicants" och att vakanser skulle fyllas allt efter den rangordning sökandena placerats i efter sådana prov. Proven skulle vara praktiska till sin karaktär och såvitt möjligt omfatta sådant som kunde pröva sökandens relativa förmåga och lämplighet att utföra de göromål som den sökta tjänsten omfattade. — Samtidigt inrättades *United States Civil Service Commission* (i fortsättningen förkortat CSC) med tre Civil Service Commissioners, vilka bl. a. hade till uppgift att utarbeta regler för och kontrollera proven.

Meritssystemet har därefter kommit att prägla allt större delar inte bara av den federala utan även av den delstatliga och kommunala förvaltningen. F. n. täcks ca 90 % (med 2,5 milj. tjänstemän) av den federala förvaltningen av *The Civil Service Act*, och ett 30-tal delstater har infört ett meritssystem av liknande slag för flertalet statstjänster. I viss utsträckning gäller detta system också i de övriga staternas personalpolitik (t. ex. beträffande tillsättningen av tjänstemän inom arbetsförmedling, arbetslöshetsförsäkring, socialhjälp), då detta är en förutsättning för federala bidrag.

Ledningen för CSC utövas fortfarande av tre Civil Service Commissioners, vilka representerar de två stora politiska partierna i USA. Inmot 6 000 befattningshavare är anställda inom kommissionen, vars huvudkon-

tor ligger i Washington.

Dessutom finns 10 regionala kontor i större städer samt ett stort antal mindre, lokala kontor. Dessa är ett uttryck för den decentralisering av kommissionens arbete som med tiden skett, framför allt efter andra världskriget. Som ett led häri har också inom departementen inrättats särskilda personalavdelningar, till vilka vissa av kommissionens ursprungliga uppgifter delegerats.

Antagningsprov förrättas antingen av CSC eller av *Civil Service Examiners*, bestående av representanter för vederbörande federala myndighet. Kommissionen har hand om proven när det gäller tjänster som är gemensamma för flera federala organ eller tjänster där det av något skäl är opraktiskt att inrätta Boards of Examiners.

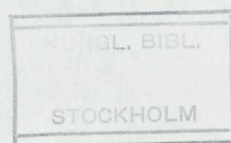
Vid urval till tjänster inom CS förekommer psykologiska prov i stor utsträckning. Provens utformning varierar givetvis allt efter resp. befattnings krav, men till förfogande står test av skilda slag, avsedda att ge underlag för bedömning av bl. a. kunskaper och färdigheter, begåvning, intressen, attityder och värderingar, förmågan att förstå ord och språkliga uttryck, förmågan att handskas med tal och siffror, att följa instruktioner, att utföra logiska analyser m. m. För vissa tjänster spelar motoriska test en stor roll, t. ex. för bedömning av reaktionssnabbheten inför ljus- och ljudsignaler, av fingerfärdigheten och av koordinationsförmågan.

Tjänsteman som antagits enligt ovan nämnda urvalsförfarande får tjänstgöra på prov ett år. Efter en skriftlig bedömning av vederbörandes förmåga tar myndigheten vid provotidens slut ställning till frågan om hans fortsatta tjänstgöring. Sedan en tjänsteman blivit anställd efter "competitive examination" är han för befordran, förflyttning till annan federal tjänst osv. inte skyldig att underkasta sig nytt prov.

Under 1960-talet kom stark kritik att riktas mot användningen av *personlighetstest* vid urval till CS. Detta föranledde CSC att utfärda bestämmelser som inskränkte dessa tests användningsområde. Motiven härför utvecklades av CSC:s ordförande *John W.*

Macy inför ett sammanträde med ett kongressutskott i juni 1965, varvid han bl. a. mot personlighetstest anförde: 1) De har utvecklats för kliniskt bruk och är inte ägnade att mäta de specifika karakteristika som behövs för folk som arbetar i vissa bestämda yrken. 2) Personlighetstesten kan förvanskas, medvetet eller inte. Resultaten är opålitliga som grund för anställningsbeslut. 3) Resultaten kan grovt misstolkas och felaktigt användas av personer som inte är kvalificerade psykologer eller psykiatrer, vana vid att tolka testresultaten i belysning av sin undersökning av hela personligheten. 4) Med hänsyn till de frågor som riktas till den sökande är — om personlighetstest används i anställningssammanhang — individens rätt till "privacy" allvarligt i fara.

I ett cirkulär till CSC:s olika underavdelningar uttalades därefter bl. a.: "CSC använder inte själv och förbjuder underavdelningarna att använda personlighetstest i något sammanhang där fråga är om urval i "The competitive service". Detta gäller självfallet inte en rätt användning av sådana test av en kvalificerad psykiater eller psykolog när de, enligt vederbörandes professionella bedömning, skulle vara till hjälp i hans totalbedömning av en individ i samband med medicinska ställningstaganden i fråga om anställning eller lämplighet för tjänst."



Allmänna Förlaget