

Klarere krav til personlighedstest

Onsdag den 21. december 2011, 11:26

Virksomheder kan spare millioner på fejlrekrutteringer, hvis de bliver dygtigere, når de bruger personlighedstest ved ansættelser. Det mener forening, som favner bredt på arbejdsmarkedet, og som netop har vedtaget nye retningslinjer for de udbredte test.

Eksamenspapirer, referencer på CVet og erfaring er i mange brancher ikke nok til at sikre en jobsøgende at komme i betragtning til en bestemt stilling. Også en personlighedstest vil mange opleve, at de skal slippe godt igennem, hvis de skal gøre sig håb om at få jobbet. Men selv om brugen af personlighedstest er vældig udbredt, kan mange virksomheder gøre det langt bedre, end de allerede gør i dag – og det ville kunne spare virksomhederne for millioner af kroner hvert år.

Sådan lyder pointen fra det snart fire år gamle VPP, Videncenter for Professionelle Personvurderinger, der hele tiden arbejder på at samle viden om testene, og at gøre det nemmere for virksomhederne at bruge dem så godt som muligt i deres rekrutteringsarbejde.

»Der foregår rigtig megen testning både i den private og offentlige sektor. Det har altid været vigtigt at ramme det rigtige match, for det koster mange store summer at fejlrekruttere. Men med krisen er det endnu mere rædselsvækkende, hvis man får den forkerte person ind. Også samfundsøkonomisk kan det betyde ret så meget, hvis man ikke gør sig umage,« fortæller Victor Schmidt, formand for videncenteret, der blandt andet tæller LO, HK og DI blandt sine medlemmer.

Skal håndteres ordentligt

Mere end hver anden større virksomhed bruger personlighedstest ved ansættelser. Og i visse brancher, som eksempelvis ingeniørbranchen eller konsulentbranchen, er det op mod syv ud af ti, der testes.

»Der sker en kraftig udvikling i metoder og forskning på feltet, som viser, hvordan man øger træfsikkerheden. Det er et område, man hele tiden kan forbedre,« siger Victor Schmidt.

Ifølge VPP bør der derfor udarbejdes en standard for forskellige personlighedstest og brugen af dem. Selv har VPP netop vedtaget en række krav til de personer, som udfører testen på andre. For det er langt fra ligegyldigt, hvordan de mennesker håndterer og behandler de personer, der bliver testet, og hvad de i øvrigt gør med testresultaterne, når de ikke længere skal bruges.

Respektfuld feedback

Blandt andet skal den, der står for virksomhedens brug af testen, være i stand til at kunne »give feedback med passende hensyntagen til sensitiviteten hos testpersonen«. Ligeså skal de »Forsøge at undgå at gøre skade eller forårsage fortrædelighed hos testpersonerne«, og så skal de sikre, testmaterialet bliver korrekt håndteret og måske ligefrem destureret efter en vis periode, lyder nogle af de nye retningslinjer.

Roal Ulrichsen, formand for Dansk Psykologforening, som er med i VPP, er begejstret for de nye retningslinjer.

»Hvis en virksomhed ansætter »den forkerte« risikerer man i værste fald, at både den ansatte og virksomheden står tilbage som tabere. Det afgørende må være, at både ansatte og potentielle ansatte får en anstændig og professionel behandling. Derfor skal man se retningslinjerne som en vigtig kvalitetsdeklaration,« siger han.

I DI lægger man stor vægt på den økonomiske gevinst ved korrekt testbrug. Men også det etiske aspekt er vigtigt, mener chefkonsulent i DI Mogens Krogsgaard.

»Det er vigtigt, at testbrugerne kan handle både etisk og professionelt. Har man udsat folk for en test, er det vigtigt, at man giver folk en god tilbagemelding og giver dem mulighed for at uddybe deres svar, så man viser respekt for, at de i sådan en test beskriver dem selv,« siger chefkonsulenten.

Afsæt til dialog

I TDC, som også er medlem af VPP, bruges personlighedstest både ved intern og ekstern rekruttering til leder- og specialistjob.

»Testen kvalificerer dialogen om kandidatens kompetencer, da den udtrykker kandidatens egen opfattelse af, hvor gode de er til at præstere. For eksempel kan det at kunne kommunikere information være en kompetence, vi efterspørger, så hvis du beskriver dig selv, som en, der lykkes, når du kommunikerer, vil vi bede om eksempler på dette,« siger rekrutteringschef i TDC Katrine Brusgaard.

At kvaliteten af testen og brugen af den er uantastelig, er helt afgørende, fortæller hun.

»Den rette test bringer os hurtigere ind til kernen af de kompetencer, vi efterspørger,« siger hun og pointerer desuden, at det også for virksomhedens employer branding er afgørende, at de, der fra virksomhedens side arbejder med testen, behandler kandidaterne og testen etisk forsvarligt.

»Når folk har brugt tid på at søge job hos os, skylder vi dem en ordentlig tilbagemelding. Det får alle. Også de, der ikke har fået jobbet,« siger Katrine Brusgaard.