



VÆRD AT VIDE OM PERSONTESTS

Af Annemette Schultz Jørgensen, freelancejournalist

Persontests kan være et godt redskab til at sikre det perfekte match, når kandidat og virksomhed skal finde hinanden. Men tests kan også misbruges, hvis de tillægges for stor betydning i et ansættelsesforløb eller anvendes af folk, der ikke er klædt på til det. Som kandidat gør man derfor klogt i at spørge ind til ansættelsesproceduren, inden man starter, og ikke mindst også søge information, om den test man skal igennem.

Persontests bliver et mere og mere almindeligt redskab, når arbejdspladser skal finde den rette kandidat til et job. At bruge tests i forbindelse med et ansættelsesforløb kan være en god måde at forbedre træfsikkerheden, når virksomhed og kandidat skal finde hinanden i det rette match, og kan gøre ansættelsesproceduren både hurtigere og mere sikker til fordel for både den jobsøgende og for virksomheden. Men markedet for persontest er stort og voksende, og ikke alle tests er lige professionelt udformet,

ligesom der også kan være stor forskel på den måde persontests gennemføres på.

Nogle kandidater er gået ud af testforløb med dårlige oplevelse, og det har givet grobund for myter om, hvad tests egentlig er, og hvad de bruges til.

"En persontest er et rigtig godt redskab i forbindelse med rekruttering, og man bør som kandidat til et job altid i udgangspunktet forholde sig positivt, hvis en virksomhed

bruger test til et ansættelsesforløb. En test sætter fokus på de kompetencer, du har og kan være en god metode til at finde ud af, om man passer til en given jobprofil. Og det er jo kun en fordel for en selv. Ingen ønsker jo dybest set at blive ansat i en stilling, som slet ikke matcher de kompetencer og styrker, man har," siger Ulrik Romme, der er chefkonsulent i AAK, og bestyrelsesmedlem i det der hedder Videncenteret for Professionel Personvurdering. →



VÆRD AT VIDE OM PERSONTESTS



Persontests kan tolkes i flere retninger

"Men markedet for persontest er vokset betydeligt igennem de seneste år, og der findes altså både gode og mindre gode tests på markedet. Jeg har oplevet eksempler på kandidater, der har haft dårlige oplevelser med testforløb, fordi der kun blev fokuseret på deres svage sider frem for deres styrker. Måske fordi testen ikke var professionelt udarbejdet eller måske fordi den, der gennemførte testen ikke var professionelt klædt på," siger Ulrik Romme og forklarer, at netop det er én af grundene til, at Videnscenter for Professionel Personvurdering blev stiftet i 2005. Nemlig for at sikre standarden for ansættelse og professionel personvurdering.

Han understreger, at da persontests netop viser de kompetencer, folk har, kan enhver test tolkes i både positiv og negativ retning. At være grundig og perfektionistisk i sit arbejde

kan jo på den ene side fremhæves som en styrke, men også tolkes som et tegn på, at man som person er detaljefikseret og ikke så handlekraftig. Tolkningen af testen afhænger dermed af øjnene der ser, og dermed af den person der gennemfører testen.

"Det er derfor utrolig vigtigt, at de folk, der gennemfører persontests, er uddannet til det. Man kan sagtens være en kompetent HR-chef eller rekrutteringskonsulent, men kender man ikke sit testredskab, risikerer man at misbruge testen og måske give kandidaten et skævt billede af sig selv og en dårlig oplevelse," siger han og understreger dermed, at uddannelse er én af de afgørende forudsætninger for et godt testforløb.

En test bør ikke stå alene

En anden vigtig forudsætning er, at testen ikke får større indflydelse i den samlede vurdering af en kandidat, end den kan bære.

En test kan fremhæve visse aspekter ved en person, men kan aldrig give et fuldstændigt billede.

"Persontests bliver nemt tillagt for stor betydning. De er gode, fordi man med en test i hånden kan man komme meget hurtigere og meget længere ind i en personlig samtale. Men bruger man den som eneste element i en vurdering af en person til et job, risikerer man at få et ufuldstændigt billede af personen. Derfor står den sig bedst ved at indgå som ét element i et flersidet bedømmelsesgrundlag sammen med interview og referencetagning," siger Ulrik Romme.

Han anbefaler, at man som kandidat til et job stiller nogle krav, inden man starter på et ansættelsesforløb, men erkender, at det kan være svært at troppe op med en liste af krav og betingelser. Han råder derfor til, at man, allerede når man bliver indkaldt til

Selvom det er svært, så man kan sagtens på forhånd tillade sig fx at spørge om, hvad det er for nogle kompetencer, virksomheden går efter, og om der eventuelt er udarbejdet en kompetenceprofil forud for rekrutteringsforløbet, som man kan få lov til at se.

et testforløb, spørger ind til, hvordan ansættelsesforløbet kommer til at forløbe og også til hvilken test virksomheden bruger. På den måde kan man selv søge yderligere information om testen på forhånd.

Spørg efter en kompetenceprofil

Victor Schmidt er administrerende direktør i Saville Consulting, der udvikler redskaber til brug for personvurdering i erhvervsmæssig sammenhæng og er også formand for Videnscenter for Personvurdering. Også han erkender, at det kan være en svær balancegang for en kandidat at stille krav forud for et ansættelsesforløb, hvis man gerne vil gøre sig attraktiv til en stilling, men fastholder alligevel det fornuftige i at stille visse spørgsmål, som ansøger.

"Selvom det er svært, så man kan sagtens på forhånd tillade sig fx at spørge om, hvad det er for nogle kompetencer, virksomheden går efter, og om der eventuelt er udarbejdet en kompetenceprofil forud for rekrutteringsforløbet, som man kan få lov til at se," siger han og forklarer, at man på den måde kan få en vis garanti for, at det man bliver testet på, og det man efterfølgende bliver spurgt om, er relevant i forhold til jobbet og ikke fokuserer på alle mulige andre aspekter ved ens person.

"De virksomheder der er godt og professionelt forberedt på et rekrutteringsforløb,

har på forhånd formuleret, hvad det er for nogle opgaver, der skal løses i et givent job, og hvad det er for nogle kompetencer personen, der skal bestride jobbet, skal have for at kunne løse de opgaver. Så hvis man beder om en kompetenceprofil på forhånd, får man både afsløret om virksomheden har lavet et ordentligt forarbejde, og man har som kandidat selv mulighed for at vurdere undervejs i samtalen efter persontesten og ved jobinterviewet, om det man bliver spurgt om, er relevant og i orden i forhold til jobbet," slutter Victor Schmidt. |

VPP, Videnscenter for Professionel

Personvurdering er en non-profit forening, hvis medlemmer udgør forskellige interesse-senter inden for temaet personvurdering, og som repræsenterer et bredt udsnit af dansk erhvervsliv. Læs mere om VPP her: www.personvurdering.dk



HVILKE KRAV KAN JEG STILLE FORUD FOR EN PERSONTTEST?

- Spørg om processen i rekrutteringsforløbet, når du bliver indkaldt til en samtale
- Spørg om navnet på den test, som virksomheden eller rekrutteringsfirmaet benytter
Og søg selv information om testen på forhånd
- Spørg hvad det er for nogle kompetencer, man går efter til den givne stilling, og om der er udarbejdet en kompetenceprofil
- Forlang altid at få en personlig samtale efter persontesten
- Forlang at testen behandles fortroligt bagefter og bliver destrueret efter tre måneder.

FORSKELLIGE FORMER FOR TEST I REKRUTTERING:

- Persontest, er sjældent på tid, og beskriver karakteristika hos dig som person. For eksempel i form af præferencer i forhold til orientering af omverdenen, informationer, beslutninger, struktur/fleksibilitet etc. Nogle persontests kommer hele vejen rundt om din person
Andre er mere målrettede på din 'job-personlighed'
- Færdighedstest, foregår som regel på tid, og beskriver diverse almene færdigheder som fx talfærdigheder, retskrivning etc.
- IQ-test, foregår som regel også på tid, og beskriver din intelligensmæssige kapacitet.