

Brug af diverse test til ansættelsessamtaler

BRUGEN AF TEST OG PERSONPROFILER

Rigtig mange ansættelsessamtaler indeholder brug af en eller anden form for test. Der er flere forskellige testværktøjer på markedet, nogle arbejder med en decideret test, andre med præferencer for en bestemt adfærd. Ordet test bruges bredt, men kan derfor også dække over mange forskellige former for test, som fx IQ-test, personprofil, personlighedstest mm.

Ift. tidspunktet for at teste ansøgere, vælger langt de fleste virksomheder at benytte sig af en test mellem samtale 1 og samtale 2. Så har man dannet sig sit eget indtryk af ansøger - og man sparrer også tid og penge på kun at teste de ansøgere, der går videre til runde 2 - og også at have vurderet, hvilken form for test af ansøgeren, der kan være behov for. Det er altid en god ide at tænke formålet ind. Hvad vil du bruge en test til? Hvad gør du, hvis den viser noget, du synes mindre godt om? Er det frivilligt, om kandidaterne ønsker at blive testet? Hvilken type af testværktøj ønsker du at bruge - som igen afhænger af, hvad du vil bruge testen til/hvad den skal vise.

Du bør som minimum tænke følgende ind:

- At den person, der bruger test (HR, ekstern konsulent, leder) skal være certificeret i den test, der anvendes. Der følger uddannelse, etiske overvejelser og forpligtelser med at give en tilbagemelding på en test
- At ansøger altid bør tilbydes en tilbagemelding på den test, vedkommende deltager i
- At tilbagemeldingen af en test altid bør foregå i en dialog, hvor ansøger har mulighed for at kommentere og komme med eksempler
- At testen er godkendt efter danske standarder til danske virksomheder ift. normer og validering. Hvis en test har danske ledere som norm, så hjælper det ikke så meget, hvis en ansøger, som IKKE skal have ledelse "måles" op imod denne norm alene.

HVILKEN FORM FOR TEST?

Testværktøjer kan som nævnt have forskellig karakter. Til ansættelsessamtaler er formålet typisk at afklare, om der er særlige ting, man skal være opmærksom på i personprofilen, nogle karaktertræk, kompetencer eller andet, man ønsker at få klarlagt. Man bør derfor vælge den type af test, der netop viser det, man ønsker at se - ellers får man intet ud af at teste.

Det kan fx være:

- Personlighedstest
- Personprofil med præferencer for adfærd
- Opgavetest/jobsimulation - også kaldet for "indbacketest"
- Kognitiv test, som også dækker over intelligens-test/IQ-test
- Færdighedstest, hvis man skal skrive noget på spansk fx for at vise, at man kan spansk

Tænk også omkostningen ved både testning og tilbagemelding ind ift. vigtigheden af at bruge en eller anden form for test. Der bruges nogle timer på at teste og give tilbagemelding, og hvis man alligevel ikke bruger testresultaterne til noget, så er det bedre at lade være. Derudover skal man også huske - som ved referencetagning - at testresultatet siger "noget" om en ansøger - men ikke "alt". Det betyder, at alle former for test bør ses i sammenhæng med interview, ansøgning, reference, eksamensbeviser, eget indtryk mm. Så en test kan og må ikke stå alene - men skal ses i sammenhæng med de øvrige dele til en ansættelsessamtale.