

Er du klædt på til test?

Indhold

| | |
|--|---|
| Bedre kendskab klæder dig på | 3 |
| Interviewet | 4 |
| Test er et hjælpeværktøj | 5 |
| <i>Inden du testes</i> | 5 |
| <i>Interview-/testsituationen</i> | 6 |
| <i>Personvurdering over internettet</i> | 6 |
| Det videre forløb | 6 |
| <i>Referencer</i> | 7 |
| <i>Personlige data</i> | 8 |
| Videncenter for Professionel Personvurdering | 8 |

Er du klædt på til test?

Udgivet af Videncenter for Professionel Personrådgivning

Web-adresse og kontakt: www.personvurdering.dk

November 2010

Bedre kendskab klæder dig på

Har du søgt nyt job, eller venter en forfremmelse rundt om hjørnet? Det er blot et par af de situationer, hvor du typisk skal vurderes. Den klassiske personvurdering kender vi som jobsamtalen og evt. en form for test, men det kan også være et rollespil, eller du kan blive bedt om at løse en bestemt opgave.

Uanset hvilken form personvurderingen har, er det vigtigt, at det foregår på en ordentlig måde. Og når du ved, hvad det indebærer, er du bedre klædt på til at blive vurderet.

Denne pjece har til formål at give dig indsigt i, hvad du med rimelighed kan forvente, når du skal vurderes. Hvis virksomheden og de personer, som foretager vurderingen lever op til retningslinjerne i denne pjece, kan du gå ud fra, at det har været en professionel og etisk proces.

Pjecen har fokus på, hvilke overvejelser du kan gøre:

- inden du skal vurderes
- i selve vurderingssituationen
- i den efterfølgende proces

Hav hele tiden tjeklisten her i baghovedet – så har du de væsentligste holdepunkter præsent – og et godt overblik over hele processen.

Held og lykke!

Tjekliste

- Kend den proces, som du skal i gang med: Find ud af, hvad den består af: interview, test, rollespil, referencer. Find ud af, hvor lang processen er – hvornår kan du forvente, den afsluttes, og hvor meget tid skal du afsætte til den?
- Vær godt forberedt på interviewet.
- Stil spørgsmål til det, du skal igennem – du finder mange spørgsmål her i pjecen, du kan vælge ud fra.
- Du kan altid sige fra og også bede om at få makuleret det materiale, den anden part har om dig.
- Husk, at din oplevelse af vurderingsprocessen fortæller en masse om organisationen – brug også disse data i dit beslutningsgrundlag.

Interviewet

Interviewet, som de fleste af os kender som jobsamtalen, anvendes bl.a. til at undersøge, hvem du er, hvad du kan, hvad din motivation er, og hvilke forventninger du har til jobbet, forfremmelsen eller udvikling.

Ganske ofte tager et interview i forbindelse med rekruttering udgangspunkt i dit CV: Hvad har været dine hovedopgaver, roller, resultater osv. Du kan også forvente, at man ønsker at høre om dine styrker/svagheder, succeser/fiaskoer, eller hvad andre mener om dig: Hvad ville din chef f.eks. sige om dig? Spørgsmålene kan være mange, men fælles for alle bør være, at de har betydning og relation til det job, du søger.

Du kan med fordel være opmærksom på din totale kommunikation: dit kropssprog – hænger det sammen med det, du siger? Hvordan passer din fremtoning (eksempelvis påklædning) ind i det billede, du gerne vil give af dig selv? Alt kan indgå i den samlede vurdering.

Oftest vil interviewerens fortælle dig om det forløb, som du skal igennem. Hvis det ikke er tilfældet, kan du overveje at undersøge følgende nærmere:

- Hvem vil være til stede under interviewet?
- Vil interviewet alene være afgørende for vurderingen, eller indgår der andre data fra udvælgelsesforløbet, eksempelvis test, i udvælgelsesprocessen?
- Hvilken tilbagemelding får jeg på interviewet og hvornår?

Gode råd, når du skal Interviewes

- Du bør have tid til at stille spørgsmål. Vær forberedt og hav spørgsmål skrevet ned. Man kan ofte glemme dem i situationen
- Du kan undlade at svare på spørgsmål, som du ikke oplever som relevante eller fornemmer ikke er lovlige, f.eks. helbredsmæssige, partipolitiske, religiøse og/eller seksuelle præferencer
- Vær undrende, hvis du ikke forstår spørgsmål eller deres relevans. Det gør du ved at spørge ind til det spørgsmål, som den anden part har stillet: "Jeg tror ikke, at jeg helt forstår, hvad det er ...". Eller "kunne du uddybe ...".
- Du skal sikre dig, at du har de relevante oplysninger om såvel job som organisation
- Hvis du skal gennem jobrelevante situationsspil, skal du sørge for, at du føler dig godt informeret om rammerne for situationsspillet

I en interviewsituation kan det ske, du gør ting, du normalt ikke ville gøre eller egentlig ikke har lyst til at gøre, fordi du gerne vil have noget, som den anden har – et job, en forfremmelse eller et spændende projekt. Husk på, du kan altid sige fra eller bede om en forklaring på, hvordan spørgsmålet eller opgaven har relevans for rekrutteringen, forfremmelsen eller projektet.

Test er et hjælpeværktøj

Skal du igennem en eller flere test, kan du se det som en mulighed for generelt at blive mere opmærksom på dig selv – du får feedback – og det en mulighed for at få undersøgt, om jobbet og virksomheden er noget for dig. Når du besvarer testen, bør du derfor være dig selv og have et åbent sind.

Faktisk kan du se det som en fordel, at organisationen vælger at teste dig, da det er en måde at kvalificere dialogen og skabe objektive kriterier for vurderingen af den rette kandidat. Men samtidig er det også utroligt vigtigt, at de, der bruger test, gør det på en kvalificeret måde: At det er anerkendte test, og at de personer, som bruger dem, er uddannede i at anvende testen.

Der findes mange forskellige test, og der findes sikkert lige så mange sammenhænge at anvende test i. Derfor er det vigtigt, at du, efter at du er blevet testet, forholder dig til, om det var en god oplevelse for dig, og hvad du fik ud af det. Som oftest vil den person, som skal forestå testningen og give tilbagemeldingen fortælle dig, hvordan testen indgår i det samlede vurderingsbillede. Den er et dialogværktøj til at komme "tættere på" dig, og du har altid mulighed for at sige fra. Viser det sig i din evaluering, at det var ubehageligt, og at det var en dårlig oplevelse – ja, så kan det være, fordi jobbet eller organisationen ikke er noget for dig.

Inden du testes

Hvis ikke du allerede har fået mere detaljeret information om de test, du skal igennem, kan det være en god idé selv at stille et par spørgsmål. Her er nogen af de mest relevante, som du kan "plukke imellem" – at stille alle spørgsmål vil sikkert virke lidt for omstændeligt og for pedantisk:

- Hvilken type test er der tale om? Er det personlighedstest, omtankeprøve, præsentationscase eller andet?
- Hvad er testens relevans for det konkrete job?
- Hvordan bliver testen brugt i rekrutteringsforløbet/vurderingen?
- Hvilke kompetencer vil der blive lagt vægt på i testresultatet?
- Hvilke forudsætninger har den person, som skal teste mig?
- Hvordan får jeg tilbagemelding på testresultatet?
- Hvordan bliver resultatet af testen opbevaret og efterfølgende anvendt?
- Findes der dokumentation på testens anvendelighed, og er der danske normgrupper? (Det skal virksomheden helst bekræfte)

Det sidste spørgsmål er vanskeligt, da du jo ikke nødvendigvis kender de forskellige test på markedet eller ved, hvad de hver især står for. Men du kan alligevel altid spørge, om der findes dokumentation og normgrupper, idet det er to anerkendte parametre for at se på testkvalitet. Bekræfter virksomheden, at de kender dokumentationen og normgrupperne, indikerer det, at testen er blevet vurderet og afprøvet.

Interview-/testsituationen

Under vurderingen, både hvis det er en test, og hvis det er et interview, kan du selv gøre en masse for dels at give et så nuanceret billede af dig selv som muligt til den, der tester/interviewer dig, dels selv at få en god oplevelse. Her er en række gode råd til, hvordan du kan forholde dig under testen og interviewet.

Gode råd, når du skal testes

- Tag testen og lær noget mere om dig selv, eksempelvis nye sider
- Vær dig selv og gå til en test med åbent sind
- Tænk testen som en mulighed for at få øje på din egen adfærd
- Tænk testen som en mulighed for at finde ud af, om jobbet og virksomheden er noget for dig
- Test kan kvalificere dialogen i ansættelsen
- Test kan skabe objektive kriterier for udvælgelsen af dig som ansøger

Personvurdering over internettet

I dag kan de fleste typer af erhvervsrettede personvurderinger gennemføres over internettet. Det er derfor sandsynligt, at du bliver bedt om at tage de forskellige test via internettet. Det giver dig mulighed for, at du kan tage dem hjemme hos dig selv, når det passer dig. Omvendt giver det dig ikke mulighed for at stille spørgsmål, hvis du bliver usikker på, hvad du skal gøre i de forskellige test.

Ved du på forhånd, at du vil føle dig bedre tilpas med at tage testen i virksomheden, eksempelvis fordi test er uvant for dig, kan du med fordel spørge, om du kan tage testen hos virksomheden eller ringe til dem, i tilfælde af du bliver i tvivl.

Tilbage melding på en kompleks test som en personvurdering bør foregå som en dialogbaseret personlig tilbage melding, som omfatter muligheden for uddybende forklaring, og bør derfor være ansigt til ansigt. Men det er jo ikke altid det er muligt. Det kan være, at den ene part sidder i et andet land. En mellemløsning er at give en simpel online tilbage melding med mulighed for at få yderligere feedback eller forklaring ved telefonopkald.

Det videre forløb

Når du har været igennem en ”vurderingsrunde”, hvad enten den kun har bestået af interview, eller der også har været andre metoder, kan du oftest få besked om det videre forløb: Hvad er det næste, der vil ske, og hvornår vil du få besked om udfaldet af interviewet – og den samlede vurdering? Hvor mange kandidater er med i opløbet osv.?

Det er meget forskelligt, hvad den enkelte kandidat gerne vil vide, og derfor kan

det være en idé at spørge, hvem du kan kontakte, i tilfælde af du pludselig har spørgsmål til det, du har været igennem.

Gode råd, når du skal have testtilbage melding

- Du bør altid stille krav om at få en tilbagemelding på de test, du har udfyldt og gerne så hurtigt som muligt efter besvarelsen
- Tilbage meldingen bør foregå ansigt til ansigt, da det giver mulighed for uddybende dialog
- Husk på, at testbesvarelsen er et samtalegrundlag for, at den anden person kan undre sig, udfordre og forholde sig kritisk til din profil – det er vedkommendes opgave
- Der er intet positivt eller negativt i din personlighedsprofil. Spørgsmålet er, om den matcher de krav, som er til jobbet?
- I en god tilbage melding får du mulighed for at uddybe og nuancere din profil, give eksempler og evt. også tilbage vise hypoteser, som den anden person kan have efter at have set din profil
- Du kan have mulighed for at få udleveret din testprofil, hvis du er interesseret. Så spørg eventuelt efter den.

Referencer

I forbindelse med rekruttering tager man ofte referencer på de sidste spidskandidater til jobbet for at udvide det flersidige vurderingsgrundlag. Det er almindelig praksis, at en virksomhed altid orienterer ansøger, såfremt man gør brug af referencer.

Referencetagningen foretages så sent som muligt af hensyn til kandidaten og til referencerne. Referencen kan have flere formål: At få bekræftet de indtryk, du har givet virksomheden. At få din rolle og ansvarsområder bekræftet. Eller at få en helt specifik kompetence eller situation belyst. Via eksempler fra dit tidligere eller nuværende job, kan man få be- eller afkræftet hypoteser og indtryk fra ansøgning, interview og eventuelle testresultater.

Ønsker virksomheden at tage reference på dig, er det vigtigt, at du spørger ind til, hvilken type reference de har brug for. Det er ikke sikkert, det skal være din nuværende chef; måske er en tidligere eller nuværende samarbejdspartner eller kunde en bedre reference. Efterfølgende sørger du for at kontakte de personer, som skal referere dig, så du sikrer dig, at de ved, de bliver kontaktet. De skal have dig præsent, så de kan sige noget om dig, og de skal være tilgængelige.

Personlige data

Persondataloven gælder enhver form for behandling af personoplysninger, herunder bl.a. indsamling, registrering, systematisering, opbevaring, brug osv. af de data, som du har givet i forbindelse med en rekruttering.

Persondatalovens regler er i vidt omfang skønsmæssige. Det vil derfor ofte afhænge af en konkret vurdering i den enkelte situation, om betingelserne er opfyldt. Dog er det vigtigt at sige, at oplysninger fremkommet ved psykologiske test el.lign. betragtes som oplysninger om rent private forhold. Som hovedregel må oplysningerne kun behandles (herunder indsamles, registreres og videregives), hvis du har givet sit udtrykkelige samtykke. Du skal altså give skriftlig tilladelse til, at virksomheden anvender dine data, og du kan til enhver tid bede om, at dine data bliver destrueret.

Videncenter for Professionel Personvurdering

Videncenter for Professionel Personvurdering blev formelt etableret i efteråret 2005. Initiativtagerne til foreningen har dog de sidste 10 år arbejdet på at fremme professionalisering af personvurdering gennem oplysning og gode etiske spilleregler for brug af værktøjer til vurdering. Det er vigtigt, at vurdering sker på en ansvarlig måde, så alle parter oplever en merværdi i at bruge test som arbejdsredskab f.eks. i forbindelse med rekruttering. Videncentret består af repræsentanter fra store danske virksomheder, organisationer på arbejdsmarkedet og testudbydere.

Retningslinjerne har tilslutning fra offentlige og private virksomheder, arbejdsmarkedets parter samt store dele af konsulentbranchen og brugere, og de tilstræber alle at leve op til dem. Der arbejdes løbende på at vedligeholde og udvikle retningslinjerne, der er tilgængelig via www.personvurdering.dk

