Jobsøgning

GUIDEN TIL ANSÆTTELSES-TEST

Fagforeningen
Pharmadanmark

Personligheds-og færdighedstest

I et rekrutteringsforløb enten internt i virksomheden eller via rekrutteringsvirksomheder er det almindeligt ved ansættelser af nye medarbejdere at anvende test. Tests bliver som oftest anvendt som et af flere redskaber til ressourceafdækning i en rekrutteringsproces. Det er vigtigt, at man er i "form" og har en åben og positiv holdning til aktiviteten – hvad enten man tror på test eller ej – for man må gå ud fra, at den virksomhed, der anvender testen, tror på resultatet og dets anvendelighed.

Her kan du læse om forskellige testtyper, og hvordan du skal forberede og forholde dig til virksomhedens proces.

Testtyper
Testmarkedet kan opdeles i fire hovedkategorier:

Færdighedstest; hvor man afprøver, hvilke færdigheder en person har, og hvor godt personen behersker denne færdighed. Det kan være regnefærdighed, skrivefærdighed eller sprogfærdighed.

Problemløsningstest; som skal give et indblik i, hvordan testpersonen løser en eller flere opgaver. Testen kan være udformet som en case, hvor opgaven skal løses og fremlægges for den eller de personer, der skal foretage udvælgelsen af den nye medarbejder. En anden form er assessment-center, hvor testpersonen stilles over for en række problemstillinger og opgaver, der kan ligne en normal arbejdssituation. Her vurderes det, hvordan problemerne og opgaverne prioriteres og løses. Assessment-center ser man typisk ved ansættelser til graduates programmer eller ved store rekrutteringer.

Intelligens- eller begavelsestest; hvor man afprøver, hvilket problemløsningsniveau en person har. Typiske opgaver vil være: "Hvis betingelse A og betingelse B begge gælder, hvad er da slutning C?". Tegninger eller figurer kan indgå, som man så skal sortere eller ordne på bestemte måder. Som regel måles forskellige typer logisk tænkning inden for områderne sprog, matematik eller rumoplevelse.

Personlighedstest (herunder også gruppetest, motivationstest eller interessetest); hvor man prøver at måle/evaluere den typiske adfærd hos personen og dermed personens væsentligste karaktertræk. Opgaverne handler almindeligvis om, at du skal vælge, hvilken type adfærd du normalt udviser under arbejde eller fritidsbeskæftigelse. Personlighedstest er de mest almindelige ved de fleste rekrutteringer.

Kan man snyde i en test?

Ja, naturligvis kan man det. Måske vil du gerne give indtryk af, at du er mere energisk, eller at du har mere selvtillid, end du egentlig har. Men pas på, for testudgiveren/testanvenderen har formodentlig taget højde for denne "snyde-risiko" ved at indbygge forskellige former for kontrol i testen. Det betaler sig ikke at snyde. Der hvor det eventuelt lykkes, kan du jo ende med at blive tilbudt et job, som du ikke kan klare, fordi evnerne ikke rækker, eller personligheden ikke passer. Det bliver du ikke gladere af i længden.

Kan en test fortælle noget om en persons mulige udvikling?

Hvis testen er teknisk god, og den administreres korrekt, så er den ofte en fair tilstandsrapport – den siger noget brugbart om personens nuværende og fremtidige ressourcer. Heldigvis er personer og deres ressourcer rimeligt stabile: "Hvis jeg kan problemløse godt i dag, så kan jeg nok også gøre det godt i overmorgen".

Kan man selv få noget ud af sine testresultater?

Det kan du. Du har naturligvis altid krav på at få at vide, hvorledes testen/testproceduren er faldet ud, og du kan udmærket tillade dig at rette eller tilføje noget til den bedømmelse, der fremsættes af testanvenderen. Det er ok at se testresultatet som et udgangspunkt for en dialog snarere end som et færdigt billede af dig.

I alle tilfælde bør du udnytte chancen for feedback/dialog med neutrale og forhåbentlig professionelle rekrutterings- HR folk. Du skal naturligvis gøre det med en åben holdning – måske kan du få nye indsigter om dig selv.

Vær dig selv i gennem et test-forløb. Det kommer du længst med.

Har du
brug for sparring,
så send en mail til
karriere@pharma-
danmark.dk

Fagforeningen
Pharmadanmark