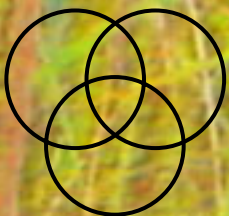


Berit Sander

Personligheden til eksamen



Sander

Konsulentfirma

Personligheden til eksamen

Forord Hvorfor en bog om ansættelsesprocessen og brug af psykologiske test i den forbindelse? Fordi området er for betydningsfuldt - både for den enkelte og for det danske samfund som helhed - til kun at have konsulentfirmaernes og testudbydernes bevågenhed.

Og hvorfor så betydningsfuldt? Fordi de fleste af os skal gennem en eller anden ansættelsesproces fra tid til anden, og i den proces indgår der oftere og oftere en psykologisk testning. Fordi det betyder noget for det danske samfund og det danske erhvervsliv, at væsentlige beslutninger f. eks om, hvem der skal indtage ledende poster i offentlige og private virksomheder, påvirkes af testresultater. Så skal der også være hold i testene, og måden, de bruges på, skal være professionel og velbegrundet, og det samme gælder selve ansættelsesinterviewene.

Eftersom der ingen offentlig, uvildig regulering er på testområdet og ingen offentligt udstukne krav til kvaliteten af de test, som bruges - eller af kvaliteten på den uddannelse, som testbrugerne har - må den enkelte, der kommer i berøring med en ansættelsesproces og en testning, selv forsøge at stille krav. Og det kræver overblik over og gennemskuelighed i processen. Derfor denne bog.

Jeg har i en årrække været optaget af emnet både professionelt som konsulent i rekruttering og fagligt som psykolog og tidligere formand for Dansk Psykolog Forenings (DP) *Udvalg vedrørende regulering af erhvervstest*. Det er mere end femten år siden jeg første gang tænkte, at der var brug for nogle rammer og klare retningslinjer for brugen af psykologiske test i arbejdslivet. Overvejelser, der siden fik mig til at tage emnet op i DP's bestyrelse. Vi fik produceret et sæt retningslinjer for brug af test i erhvervslivet og de har siden hen fungeret som et rådgivende materiale, baseret

på et internationalt arbejde udført af International Test Commission, som jeg, via DP, var medlem af. Jeg deltog ligeledes i diskussion af retningslinjer for testbrug, testkvalitet og krav til bruger kvalifikationer i den europæiske Test Task Force, under EFPPA, som er sammenslutningen af europæiske psykologforeninger.

Der er i dag betydeligt mere opmærksomhed på emnet psykologisk testning, og med denne bog sætter jeg det ind i hele ansættelsesprocessens bredere sammenhæng. Jeg forsøger at formidle en kombination af mine praktiske erfaringer med rekruttering og testning med mere faglige overvejelser for at sandsynliggøre de faldgruber, jeg ser på området. Hensigten er som sagt at skabe gennemsigtighed, så den enkelte får en chance for at gøre sig klart, hvad hun og han selv mener, er en rimelig og fair rekrutteringsproces. Jeg argumenterer for, at den attraktive medarbejder på fremtidens arbejdsmarked er den, der kan stille velbegrundede krav om professionalisme og sætte velformulerede grænser for, hvad hun og han finder er professionel håndtering af ansættelsesprocessen.

Bogens tekst suppleres med casebeskrivelser, som alle er eksempler, jeg selv har haft inde på livet. De er selvfølgelig slørede, så de fremstår anonyme, men de er alle fra det virkelige liv. Jeg giver undervejs i teksten en række direkte råd til den læser, der skal gennem en ansættelsesproces. Rådene er selvfølgelig subjektive og set fra min vinkel. De baserer sig imidlertid også på konkrete erfaringer, indhøstet gennem en årrække, og desuden på mange, mange samtaler med ansøgere, som har haft gode og mindre gode oplevelser med at gå til ansættelsessamtaler og med at blive testet.

Mit råd til dig, læser - hvad enten du er ansøger eller ansætter - når du går i gang med bogen, er: Tag, hvad du kan bruge, og lad resten ligge. Rådet giver jeg, fordi bogen i sin form er ganske subjektiv, farvet af mine holdninger efter års beskæftigelse med emnet, vel vidende, at der findes andre og meget modsatte holdninger. Især er der meget delte meninger om

værdien af psykologiske test, deres pålidelighed og troværdighed. De delte meninger findes både blandt fagfolk, dvs. psykologer og statistikere, og blandt lægfolk. Min bog er ét bud på en vinkel. Set fra min stol, som psykolog og rekrutteringskonsulent.

A handwritten signature in black ink that reads "Berit Sander." The signature is written in a cursive, flowing style.

Berit Sander, rev. maj 2004 (opr. 1999)
Autoriseret, erhvervpsykolog og virksomhedsrådgiver,
bl.a. inden for rekruttering.

Indhold

Introduktion

Kapitel 1 Gennem nåleøjet til et nyt job

Kapitlet beskriver forskellige måder at rekruttere på og hvad der er af fordele og ulemper ved de forskellige rekrutteringsformer, både for ansøger og for virksomhed.

“Man kan godt bluffe sig til en ansættelse” - oplevelser med ansættelsesforløb

Ansættelsesmetoder

Intern rekruttering

Netværksrekruttering

Headhunting

Åben rekruttering

Internet-annoncering

Medarbejder søger firma

Direkte henvendelse med en uopfordret ansøgning

Jobbanker

Interne jobbanker

Kreative rekrutteringsmetoder bliver en mangelvare

Kapitel 2 Konsulenten som et filter mellem dig og virksomheden - på godt og ondt

kapitlet er en detaljeret beskrivelse af, hvordan det kan forløbe, når en virksomhed vælger at benytte et konsulentfirma i forbindelse med en rekruttering.

Er der konsulent på opgaven?

At slippe for ansvaret

Forløbet med konsulent

“Idealprofilen”

Annoncen

Den første kontakt med konsulentfirmaet

Det første nåleøje

Mange til interview

Tryghed ved det kendte
Spørgsmålet om kemi
Konsulentens som filter mellem dig og virksomheden
Nåleøje nummer to
Enighed?
Det tager tid
Det tredje nåleøje - endelig et møde med virksomheden
Anbefalet - men uden nyt job
Opfølgning
"Brug af rekrutteringskonsulenter"
Ja eller nej til konsulenter?

Kapitel 3 Personligheden til eksamen

Kapitlet belyser spørgsmålet: Hvordan kan personligheden bedømmes? Hvorfor er der faldgruber i personbedømmelser?

Vanskeligt at beskrive personligheden
Ingen objektiv sandhed
Hvordan skaffe tilstrækkelig information?
Ansættelsesinterviewet står svagt
Et godt råd

Kapitel 4 Om ansættelsesinterview

Kapitlet beskriver selve interviewet, med eksempler på typer af spørgsmål og gode råd til, hvordan ansøgeren selv kan være med til at præge interviewforløbet.

Faldgruber i ansættelsesinterviewet
Struktur i ansættelsesinterviewet
Hvem interviewer?
Interviewet starter
Tegn på nervøsitet
Interviewerens stil
Én, der ligner
Fokus på ansøgerens bedrifter og resultater
Jobprofilen
Det adfærdsbaserede spørgsmål
Åbne spørgsmål
Lukkede spørgsmål

Hypotetiske spørgsmål
Brugen af spørgsmål
Ansøgerens spørgsmål
Men hvor sikker kan man blive?
”Interviewet bruges til at få indtryk af personligheden”

Kapitel 5 Psykologiske test

Kapitlet beskriver forskellige testtyper og viser eksempler på, hvordan testspørgsmål kan være formulerede.

Overblikket
Mange forskellige personlighedstest
Om personlighedsspørgeskemaer
Om projektive test
Om kognitive test eller intelligenstagning
Om færdighedstest
Eksempler på personlighedsspørgeskemaer
Eksempler på omtankeprøver
Eksempler på kundskabstest
Personligheden til eksamen
“Hvad siger testen? - om svagheder og styrker ved at bruge test i ansættelser.”
Forsigtighed tilrådes
Et sammenspind af personlighed, begavelse og færdigheder
Derfor tester virksomhederne
Referencetagning

Kapitel 6 Personlighedstestning er kommet for at blive

Kapitlet belyser, hvorfor personlighedstestning er blevet så almindelig. Fordele og ulemper - både for ansøger og virksomhed - ved personlighedstest belyses og der peges på, hvad ansøger skal være særligt opmærksom på.

Holdninger til personlighedstest
Hvem bruger test?
Hvorfor personlighedstest?
Virksomhedens ansvar

Meget lidt regulering
Testbrugernes kvalifikationer
Krav til brugeruddannelse
Dit eget ansvar og din rolle
Dine spørgsmål til virksomheden
Hvilken strategi vælger du?
Test er kommet for at blive