

## Brug persontests med omtanke

**Susanne Teglkamp** er konsulent og direktør i Teglkamp & Co. Hun er uddannet jurist og reserveofficer og har et bredt erfaringsgrundlag fra ansættelser i det private erhvervsliv og i det offentlige. Derudover har Susanne Teglkamp suppleret med flere lederuddannelser senest Executive Management Programme fra INSEAD. Susanne Teglkamp fik Ildsjælsprisen 2012 af DJØFs Brancheforening Selvstændige.

Susanne Teglkamp har tung ledelsesmæssig erfaring og har bl.a. været kommunaldirektør, HR-direktør i to forskellige it-virksomheder og udviklingschef. Hun har i mange år arbejdet som managementkonsulent, karriererådgiver og facilitator. Susanne Teglkamp er stadig tilknyttet forsvaret og er i dag oberstløjtnant af reserven. Derudover har Susanne Teglkamp udgivet flere bøger, hvoraf de seneste: *Ledergruppen – det dynamiske omdrejningspunkt* og *I den gode ledelses tjeneste* udkom i 2012. Se mere på [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)



"Ja jeg er altså en ABCD!"

Har du hørt det før? En af dine kollegaer eller medarbejdere fremhæver med overbevisning i stemmen en kombination af 4 bogstaver og det skulle så forklare alt om ham eller hende. Hvis du spørgende hæver øjenbrynene, vil du formentlig få en forklaring på din kollegas bogstavkombination, han er nemlig en ekstrøvert, innovativ, tænker og føler eller noget lignende. Så fik du den! Det viser sig, at din kollega på et tidspunkt har taget en af de mange persontest og i den forbindelse blev han altså defineret og puttet i en kasse med en 4 bogstavs mærkat på.

Nu er dette ikke et indlæg mod persontests, jeg er faktisk selv en ivrig bruger af persontests. Mit ærinde er derimod at mane lidt til eftertanke i forhold til hvad persontests kan og ikke mindst ikke kan.

### Vi har taget persontest til os

I dag anvendes persontest meget bredt i rekrutteringen af både rekrutteringsfirmaer og af firmaernes egne HR-konsulenter. Persontests bruges også til meget andet end rekruttering – både til individuel karriereudvikling eller afklaringsforløb, til personlig udvikling og til udvikling af teamet. Tidligere kunne man godt møde en del mistro og lettere modvilje mod persontest. Men i dag oplever jeg, at de fleste mennesker har lagt forbeholdene væk og synes det er spændende at tage en persontest. Faktisk er det sjældent, at jeg i dag møder en person, som ikke mindst én gang tidligere har prøvet at tage en persontest. De fleste har prøvet indtil flere forskellige persontest.

### Persontest er ikke magi

Jeg kan godt opleve, at personer, der ikke er garvet udi persontest bliver ret imponerede over, hvad testen viser og kan sige om dem selv. Men der er ikke meget hokus pokus i det. Testen viser lige præcis det, som du selv har indikeret ved de krydser, du har sat. Hvis du har en dårlig selverkendelse eller har forsøgt at give et bedre eller anderledes billede af dig selv, så vil det som regel også afspejle sig i testen. Testen kan altså ikke gennemskue dig, men de gode test fanger, hvis du har forsøgt at manipulere med testens resultater.

## Persontests er ikke sandheden

Selv de bedste persontest af slagsen vil aldrig repræsentere sandheden om en person. Resultatet af testen kan være et øjebliksbillede eller testpersonen kan have lagt bestemte hændelser eller personlige fortolkninger til grund for sine valg. Derfor må en persontest aldrig få lov til at stå alene. Den bør altid følges op med en samtale med en kvalificeret person, som er uddannet i det pågældende testværktøj. Testen kan højst danne udgangspunkt for nogle hypoteser omkring personen, som må afprøves ved samtale og testen kan være med til at fokusere samtalen omkring en række punkter.

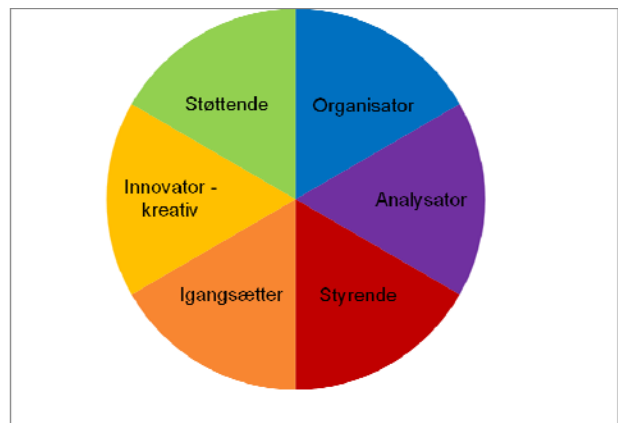
## Vi er ikke blot en kombination af 4 bogstaver

De testsystemer, der kommer ud med et mærkat, hvad enten det er en 4 bogstavs kombination eller at du har en bestemt rolle i et team, er et meget forsimplet billede af virkeligheden. Du er langt mere end de ret simple mærkater. Når det er sagt, så kan disse mærkater sagtens være et udtryk for din foretrukne adfærd i bestemte situationer. Vi kan tage udgangspunkt i disse mærkater for en undersøgelse af, hvad det er for roller, vi påtager os i et team. Og det kan skabe en større forståelse for, at vi hver især har en foretrukken adfærd, altså forskellige måder at være og opføre os på i teamet. Bliver vi bevidste om vores adfærd, kan vi justere den, hvis vi vil.

## Opnå mere bevidst kendskab

Når jeg er glad for at bruge tests, er det fordi jeg ser en masse fordele både for den enkelte person og for hele teamet. I det daglige går vi sjældent rundt og tænker over, hvem vi er og hvordan vores adfærd har indflydelse på vores omgivelser og de resultater, vi når eller ikke når. En test kan være et rigtig godt afsæt til arbejdet med at blive mere bevidst om, hvem man er, hvad man gør og hvorfor man gør det. En større bevidsthed omkring sig selv giver også større mulighed for at træffe nogle mere hensigtsmæssige valg og påvirke fremtiden.

Også for teams kan der være store fordele i at kende hinanden bedre. Jeg har oplevet teams, som har arbejdet sammen i mange år, men som alligevel ikke kender hinanden ret godt. De misforstår ofte hinanden, fejlfortolker hensigter og får i øvrigt kun i ringe omfang udnyttet hinandens kompetencer og potentialer. I sådanne tilfælde kan en teamtest bruges som afsæt til at komme et spadestik dybere i kendskabet til og forståelsen af hinanden. Et øget kendskab til hinanden giver oftest også et bedre samarbejde og som team får man som regel lavet flere og kvalitativt bedre resultater.



## Mine anbefalinger

Hvis du får tilbuddet om at tage en test, så tag i mod det. Du vil som regel altid få noget med dig.

Lad være med at tro, at testen kan give hele billedet af dig. Men brug testens resultater til at reflektere og undres og beslut dig for, hvad der for dig give mest mening at udvikle, forstærke eller afvikle.

Lad være med at putte dig selv eller andre i en boks med en mærkat på. Du og de andre er mere nuancerede mennesker end en test viser.



Vær ikke bange for at bruge persontests, blot du bruger dem med omtanke.

God fornøjelse!

### **Vil du læse andre spændende artikler om ledelse?**

Knapt 6.000 får hver måned vores Nyhedsbrev om ledelse. Vil du også have det?

**Tilmeld dig Nyhedsbrev om ledelse på: [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)** eller via dette link:

<http://web.questback.com/tegkampco/nyhedsbrev2/>

### **Vil du deltage i diskussioner og lade dig inspirere?**

Har du også lyst til at blive inspireret og deltage i diskussioner om ledelse? Flere end 1.400 engagerede deltager er allerede medlem. Vil du også være med i LinkedIn Forummet: **Ledelse - inspiration og refleksion** <http://www.linkedin.com/groups?about=&gid=3683625>