

## Værd at vide, når du bliver testet.

Af.: *Karrierecoach Susanne Teglkamp, Teglkamp & Co.* [www.tegkamp.dk](http://www.tegkamp.dk)

I Danmark testes der! Børn testes i skolerne og når man(d) kommer på session, bliver man mødt med kravet om at tage forskellige tests. Og vi er ikke færdige med at blive testet - når vi kommer ud og skal have jobs, bliver vi oftere og oftere mødt med kravet om at tage en eller anden form for test. Har man ikke prøvet at blive testet før, kan man måske godt blive lidt nervøs. Dette indlæg forsøger at komme lidt om bag tests.

### Uendeligt mange tests

Der findes rigtig mange forskellige tests. Nogle ligner hinanden temmelig meget, så meget, at man måske kunne få en mistanke, at man har "lånt" lidt fra hinanden. De fleste tests er såmænd OK, men der findes desværre også tests, der er dybt useriøse. Test kan dels være en færdighedstest, der måler hvor god du er til f.eks. at regne eller stave, skrive på maskine eller lignende. Der er en række tests, der måler dine intellektuelle færdigheder, altså siger noget om din sproglige formåen og dine analytiske evner. Og så er der den meget store gruppe af tests, der forsøger at sige noget om din personlighed. Langt de fleste af de tests, du vil blive stillet overfor, hører til den sidste kategori, altså persontests.

### Hvad hvis jeg ikke vil testes?

Ingen kan selvfølgelig tvinge dig til at tage en test. Men hvis du virkelig gerne vil have jobbet, så er der desværre nok ingen vej udenom. Har en virksomhed besluttet sig for, at den anvender test, så kender jeg ingen, der vil acceptere, at en jobansøger ikke tager testen. At sige nej til at tage testen betyder ganske enkelt, at man på forhånd diskvalificerer sig til at gå videre i forløbet.

### Hvad hvis jeg ikke har tillid til testeren?

De fleste, der arbejder med persontests, er godt uddannet i deres testsystem og har en eller anden form for certificering. Men en test er selvfølgelig ikke bedre, end den person der anvender den. Hvis du ikke har tillid til den person, der tester dig, kan du overveje at bede om en anden person til at gennemføre testinterview og tilbagemelding med dig. Men lad det være sagt med det samme, du skal kun gøre det efter grundig overvejelse, for der er en stor sandsynlighed for, at det vil påvirke det efterfølgende proces. Og det vil formentlig ikke være i en positiv retning.

### Hvordan foregår det?

Processen kan være mere eller mindre omfattende. Men udgangspunktet er ofte, at du skal ind til firmaet og udfylde en eller flere tests. Flere og flere konsulentfirmaer kan efterhånden tilbyde mulighed for, at man kan løse persontesten over nettet, så kandidaten sparer en tur ind til konsulentfirmaet eller den ansættende virksomhed.

En test vil ofte bestå af flere udsagn, som du enten skal prioritere op mod hinanden eller skal vægte i forhold til hvor godt, du synes de passer på dig. Nogle gange kan man få en følelse af, at man skal vælge mellem pest eller kolera. Men de fleste tests er bygget op, så kandidaterne netop presses ud i at skulle tage nogle svære valg og dermed fremtvinge nogle flere nuancer omkring personen. Det bedste råd, jeg kan give omkring udfyldelse af testen, er at svare så umiddelbart som muligt. Jo mindre tid du bruger på at forsøge at finde "det rigtige svar" eller regne testen ud, desto større chance er der for, at testen kommer til at give et rimeligt godt billede af dig.

### Tilbage melding på testen

Når du har udfyldt testen, vil du som hovedregel blive indkaldt til en uddybende samtale, hvor du bl.a. får en tilbage melding omkring testen. Nogle gange får man også en skriftlig beskrivelse, men oftest er det blot en mundtlig tilbage melding.

Skulle du komme i den situation, at du ikke bliver tilbudt en tilbagemelding på testen, skal du bede om at få det. Det er heldigvis sjældent, men det sker at enkelte konsulentfirmaer og virksomheder sorterer kandidater fra udelukkende på grund af testen. Det er dybt uetisk og efterhånden også sjældent, at jeg hører om det.

### **Hvad udtrykker en persontest?**

Allerførst er det vigtigt at understrege, at resultatet af en persontest aldrig kan blive den fulde sandhed omkring dig. Den aktuelle situation og ens humør kan ikke undgå at smitte af på langt de fleste tests. Dernæst kan man lægge noget forskelligt i testens mange spørgsmål eller med andre ord, kan den enkeltes referenceramme i høj grad påvirke testen. Derfor kan ingen test stå alene men skal ses i sammenhæng med den uddybende samtale. Testen er så at sige et afsæt for den videre dialog og kan være med til at man hurtigere komme frem til de vigtige emner under samtalen.

De fleste persontests siger noget om samarbejdsstil, arbejdsform, gennemslagskraft, evne til at tage beslutninger, risikovillighed, om man arbejder struktureret og målrettet, om man handler kortsigtet eller langsigtet, om man foretrækker at arbejde i teams, alene eller gerne vil påtage sig en lederrolle, om man er til de store linier eller om man kan lide at fordybe sig og arbejde med detaljen. Nogle test er meget omfattende og giver et meget nuanceret billede og andre tegner et billede af dig med noget bredere penselstrøg.

### **Hvad kan du få ud af persontest?**

Selvom du ikke får jobbet, så kan du godt få noget positivt ud af at gennemgå en persontest og få tilbagemelding på den. Det er faktisk sjældent, at vi er i en situation, hvor det udelukkende handler om os selv. Betragt det som lidt af en luksus, at du har 1-2 timer, hvor du er i centrum. Der vil blive tegnet et billede af dig af en neutral person. Det kan godt være, at du ikke er 100% enig i beskrivelsen af dig, men hvis du er åben over for det, kan det være, at du kan bruge noget af det til personlig udvikling. Benyt anledningen til at spørge ind til testresultatet, måske kan du få noget inspiration fra konsulenten til din karriereudvikling.

Udover at bruge persontest i forbindelse med ansættelser, så bruges persontests også stadig oftere som afsæt for coaching omkring karrieren.

Husk altid, at en persontest kun er et hjælpeværktøj, at den ikke kan stå alene og at den aldrig kan give det fulde billede af dig som person.