



[Artikler](#) > [Praktisk bruk av tester](#) > [Hvordan velge evnetester](#)

Hvordan velge evnetester

Sarah Kippernes - 2024-07-05 - [Praktisk bruk av tester](#)

Den korte versjonen

Bruk 2-3 evnetester og se på snittet av dette. Alle testene blir påvirket av den samme generelle mentale evnen (GMA), så du kan ikke velge for galt. Det er likevel lurt å plukke ut relevante tester til stillingen:

- Abstrakte logiske evnetester er relevant for nesten alle stillinger:
 - ix + gapChallenge er en fin kombinasjon
- Hvis man må forholde seg til mye tekst eller tall i stillingen, velg henholdsvis verbal eller numerisk resonnering
- Test evnene til multitasking hvis dette er en viktig og uunngåelig del av stillingen.
- Til sjåfør- eller operatørstillinger; velg e3+, mt (drv), rt og memoryChallenge
- Bruk clues (innbokstesten) hvis effektiv behandling av informasjon er viktig. For eksempel koordinator, supportmedarbeider, resepsjon o.l.

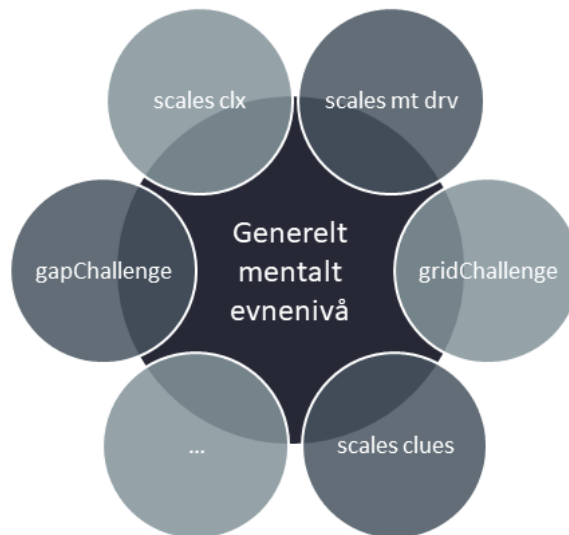
Den lange versjonen

Som sertifisert testbruker av Aon Assessments verktøy har du en rekke evnetester å velge mellom. Bredden i testbatteriet er en av våre styrker som testleverandør, og som få andre kan måle seg med. Vi vet samtidig at det kan være vanskelig å velge blant så mange. Her er en liten guide til hvordan du velger tester til hver stilling.

Det kan ikke gå så galt

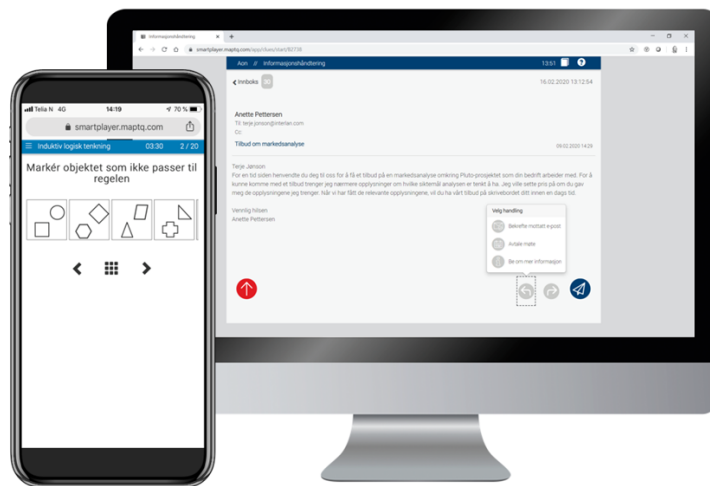
Evnetester henger sammen med hverandre fordi man bruker sentralnervesystemet (hjernen og ryggmargen) i alle testene. Det er altså slik at de som skårer høyt på en test, ofte skårer høyt på andre tester. Likevel er det naturligvis stor forskjell på en test som måler numerisk resonnering og en som måler reaksjonstid.

At resultatene på disse testene korrelerer når vi tester store grupper, betyr heller ikke at dette gjelder hver enkelt kandidat. Derfor er det lurt å velge tester som passer til stillingen. Siden alle testene er påvirket av GMA (General Mental Abilities) er det begrenset hvor galt du kan velge. Det kan være lurt å se på gjennomsnittet av testene, for i gjennomsnittet blir evt. flaks og uflaks på den ene eller andre testen jevnet ut.



Hvor mange tester?

Jo flere tester vi velger, jo flere prøver (samples) får vi tatt av GMA, og jo sikrere kan vi være på resultatet. Likevel er det også grenser for hvor mye av kandidatens tid vi vil bruke. Våre tester er relativt korte, så å bruke 2 eller 3 tester vil være rimelig. Tenk også total testtid; hvis du bruker informasjonshåndteringstesten clues, vil du kanskje supplere den med kun én annen test siden den er av de lengste testene.



Clues på 15 minutter kan for eksempel kombineres med ix som kun tar 5 minutter

Så hvilke tester skal jeg velge?

Det er lurt å tenke på hvilke arbeidsoppgaver som hører inn under stillingen. Her er noen forslag til hvordan du kan velge:

Vil man forholde seg mye til mye tekst? Velg en variant (admin, finans, eller konsument) av verbal resonnering.

Forholder man seg mye til tall? Velg en variant (admin, finans, eller konsument) av numerisk resonnering eller digitChallenge for teste hvor raskt de kan kalkulere og beregne.

Sitter man som koordinator, administrativ assistent eller i en kundeservicestilling er clues en naturlig test å bruke for den kan si oss hvor effektiv kandidaten vil være i å håndtere den store informasjonsmengden de møter i jobben.

I stillinger der man er i trafikken eller håndterer maskiner vil man gjerne være interessert i å måle om kandidaten har gode nok konsentrasjonsevner, reaksjonsevner og også arbeidsminne.

- Konsentrasjonsevne: e3+
- Reaksjonsevne: rt
- Arbeidsminne: memoryChallenge

I «kontorstillinger» bør man unngå multitasking og heller konsentrere seg om å fullføre en oppgave om gangen, men i mange stillinger er ikke dette mulig. Da vil det være interessant å kandidatenes såkalte simultankapasitet for å se hvor godt de håndterer multitasking på jobb. Testen du velger er mt (drv).

Våre abstrakte kognitive tester vil nesten alltid være relevante. Det å kunne analysere ny informasjon og tenke logisk er en fordel i nær sagt alle jobber. Vi har flere tester som måler det samme, men som passer til ulike grupper.

- ix: Passer alle bortsett fra de aller skarpeste kandidatgruppene (fordi det er et gitt antall oppgaver og i disse gruppene kan man ende opp med at nesten alle kommer gjennom hele oppgavesettet). Dette er også en test som mange vil kjenne igjen og det er enkelt å forstå oppgaven.
- clx: Generisk test som er adaptiv. Oppgavene er ikke så veldig vanskelige og de beste løser maaange oppgaver før 6 minutter har gått.
- gapChallenge: En meget god allround test. Oppgavene krever mer kalkulasjon enn clx og er derfor ikke like påvirket av hurtighet. Oppgaven er likevel lett å forstå for de fleste.
- switchChallenge: Ingeniørenes og IT-teknikernes favoritt, kanskje fordi den handler om input og output. Noe høyere terskel for å forstå enn gapChallenge

Fortsatt litt usikker?

Husk at som kunde hos oss har du en rekke supportressurser tilgjengelig, og du kan alltid kontakte vår supportavdeling for å sparre litt rundt evnetestene du vurderer å velge. Nedenfor finner du både kontaktinformasjon til supportavdelingen og noen forslag til mer lesestoff om evnetester.

Support

E-post: kontakt@aon-assessment.com

Tlf: 22 36 10 35

[Forslag til testpakker fra Aon Assessment](#)

[Evne- og ferdighetstester](#)