

Om valg av tester

Sarah Kippernes - 2023-02-13 - [Praktisk bruk av tester](#)

Hvordan velge tester?

Det kan være utfordrende å vite hvilke tester man skal velge til en gitt stilling fordi det gjerne er flere hensyn man må ta. Hvor mange søkere kommer vi til å ha? Hvor lang tid har vi til prosessen? Hvem skal være involvert i rekrutteringsprosessen? I denne artikkelen får du noen råd om hvordan du kan gå frem for å vurdere disse hensynene og velge tester til din prosess.

Start med stillingsanalysen



Som første steg anbefaler vi uansett at du gjør en god og grundig stillingsanalyse for å vurdere hvilke evner, ferdigheter og personlige egenskaper som er viktigst for stillingen. Målet ditt bør være å finne ut hva som skal til for å lykkes og trives i denne stillingen. Vær grundig i denne analysen, for det vil gjøre resten av prosessen mye enklere når man har en rød tråd og vet hva man leter etter hos kandidatene.

Se også: Slik gjør du en god stillingsanalyse (kommer)

Fra stillingsanalyse til tester

Når du har god og grundig informasjon om stillingskravene kan du begynne å se på hvordan du skal få kartlagt dette. Noen ting, slik som utdanning, lar seg kartlegge gjennom CV. Andre ting er vanskeligere å kartlegge uten å bruke treffsikre testverktøy.

Når skal man bruke evne- og ferdighetstester?

Evne- og ferdighetstester er tids- og kostnadseffektive verktøy for å kartlegge generelle mentale evner (GMA).

Fra forskningen vet vi at GMA er noe av det som er best til å forutsi fremtidig jobbprestasjon. Samtidig er det ikke alle stillinger hvor det er det viktigste å kartlegge. Det kan eksempelvis være fordi vi i stillingsanalysen finner at det er viktigere å kartlegge atferdsbaserte kompetanser med den korte tiden vi har til akkurat denne prosessen.

Som regel vil evne- og ferdighetstester være aktuelle om du ønsker å vurdere hvordan kandidater løser problemer og forstår komplekse ideer, planlegger, lærer eller resonnerer rundt oppgaver. Resultatet de får forteller oss blant annet:

- om personen vil trenge mer eller mindre tid i møte med komplekse problemstillinger
- om personen vil være mer eller mindre nøyaktig når ny informasjon behandles
- om personen vil trenge mer eller mindre støtte fra omgivelsene
- om personen vil raskt kunne sette seg inn i nye arbeidsmetoder og teknologiske endringer

De fleste bruker 2-4 evnetester i en prosess, men vurder den totale testtiden for å passe på at den ikke blir for lang. Vi anbefaler også at man velger evnetester som vil oppleves mest mulig relevant for kandidatene for å sikre en god kandidatopplevelse.

Se også: 5 tips til en bedre kandidatopplevelse (kommer)

Når skal man bruke personlighetstest?

Personlighetstester lar oss kartlegge kandidatenes sannsynlige atferd, og er derfor svært nyttig for å vurdere mange av de personlige egenskapene som det ofte etterspørres i stillingsanalysen. Kanskje er det viktig at man i denne rollen **samarbeider, takler press og tar gode beslutninger** (alle kompetanser knyttet til ADEPT-15), og vi kan da kartlegge hvordan kandidatene vurderer seg selv på disse områdene.

I tillegg er personlighetstester ypperlig å bruke sammen med strukturerte eller semi-strukturerte intervju. Du kan da bruke resultatene som et samtaleverktøy til å gjennomføre et kompetansebasert intervju. Utfallet av å bruke personlighetstester på denne måten er at du får to gode vurderingsgrunnlag: hvordan kandidaten vurderer seg selv på et område, og hvordan du (basert på intervjuet) vurderer kandidaten på samme område.

Hvis du bruker våre kompetansemodeller anbefaler vi at du forsøker å begrense antallet kompetanser, og ideelt velger kun 3-4 essensielle. Det er flere årsaker til dette. Det tar blant annet en del tid å kartlegge hver kompetanse i et intervju, og de fleste bruker 10-20 minutter per kompetanse - noe som kan føre til at intervjuer med mange kompetanser blir svært lange. Det er også statistisk vanskeligere å finne noen som skårer høyt på alle kompetanser jo flere man kartlegger. Vær derfor litt streng i vurderingen på om alle kompetansene er like viktige.

Note

Trenger du litt hjelp på veien? Nedenfor finner du noen forslag til testpakker for en rekke ulike stillinger:

[Forslag til testpakker fra Aon Assessment](#)

Når skal man bruke motivasjonstest?

Motivasjonskartlegging egner seg best helt til slutt i rekrutteringsprosessen. De forteller oss nemlig noe om hva som motiverer og driver den enkelte kandidaten på jobb. Hos finalekandidater er vi allerede relativt trygge på at de vil lykkes i stillingen, men vil de trives?

En motivasjonstest kan brukes som et samtaleverktøy for å gjøre en forventingsavklaring mellom arbeidsgiver og den potensielle nyansatte, og dersom man har tid og ressurser til å inkludere dette i prosessen vil det være svært nyttig for begge parter. Resultatene fra testen og samtalen kan også brukes i forbindelse med onboarding av den nyansatte og vil på den måten være et viktig verktøy for nærmeste leder.

Kontakt oss om du vil sparre

Noen ganger kan det være godt å bare sparre litt omkring en stilling og hvilke tester man skal velge. Kanskje du vil bruke evnetester men tror kandidatene dine vil motsette seg disse, eller kanskje du står mellom to kompetanser og ikke helt klarer å bestemme deg. Våre supportmedarbeidere kan bistå med dette, og du er hjertelig velkommen til å kontakte oss for en prat.

Kontakt oss på e-post: kontakt@aon-assessment.com

Kontakt oss på telefon: **22 36 10 35**

Se også

- [Motivasjonskartlegging med views](#)
- [Personlighetskartlegging med ADEPT-15](#)
- [Evne- og ferdighetstester](#)