

PERSONLIGHEDSTESTS BREDER SIG I ERHVERVSLIVET

En rundspørge blandt 800 HK medlemmer udarbejdet af Capacent Epinion viser, at hver tredje medlem har været udsat for persontest i forbindelse med en ansættelsessamtale.

Persontest er ikke længere forbeholdt ansøgere til topstillinger.

Årsagen til udbredelse af personlighedstests i forbindelse med ansættelser er, at det er vigtigt at få ansat den rette person – både fagligt og socialt. Mange ledere har gennem tiden fået ansat fagligt gode medarbejdere – som hurtigt har vist sig ikke "falder til" i den etableret virksomhedskultur.

Vore 16 konsulenter arbejder hver dag sammen med virksomheder – med det klare mål – at få optimeret ressourcerne – så det bliver sjovere at være medarbejder, leder og ejer – og hvor dette humør transformeres til øget bundlinje.

Jobprofiler og personprofiler

Helt konkret anvender vi personlighedstests ved:

- Lederudvælgelse – hvor der sker match mellem jobprofil og personprofil.
- Som kvalificering af samtalegrundlaget for MUS-samtalerne.
- Ved sammensætning af teams eller udvikling af teamsamarbejdet (det testgrundlag vi bruger er det samme som Ulrik Wilbeck bruger på Håndboldlandsholdet)
- Konfliktløsning i afdeling mellem leder og medarbejdere eller mellem medarbejdere indbyrdes.

Da vores virksomhed – Provi – blev etableret i foråret 2004 blev virksomhedsnavnet Provi valgt – som en sammentrækning af PROces og Vlden – hele fundamentet for de metoder vi arbejder med i virksomheder og med medarbejdere. Den enkelte skal tage ejerskab af processen – så er det sjovere at være medarbejder – og det er sjovere at være leder – og så bliver ejeren glad.

Profiler er hos os ikke tests men samtalegrundlag – og ikke for at se om kandidaten kan det – men om han/hun vil have kompetence til at komme til at kunne. Vi sætter ikke – grønne/gule og røde mærker på personalet/ansøgere i vore processer – men gør det muligt at se fremadrettede udviklingsmuligheder hos den enkelte.

Fra landbrugssamfund til vidensamfund

I vidensamfundet er mennesket den primære produktionsfaktor, ligesom jorden og rå muskelmasse var det i landbrugssamfundet, råvarer og maskiner i industrisamfundet og informationer og computerteknologi i informationssamfundet. Produktion i vidensamfundet er et spørgsmål om at opnå den optimale udnyttelse af de menneskelige ressourcer.

Human resources (HR) er med andre ord en god og nødvendig investering, en investering i at vedligeholde og fastholde medarbejdere som virksomhedens produktionsfaktor og ressource, for at undgå ineffektivitet i form af højt fravær, sygdom, stress, manglende engagement, utilfredse kunder, dårligt omdømme.

HR er – desværre – i de fleste virksomheder bare et navn for virksomhedens personalefunktion, som skal holde lidt styr på de bløde servicefunktioner, sørge for virksomheden ikke får bøder pga. fejl med ansættelseskontrakten, og sikre der sker tilstrækkeligt løngrundlag via overenskomst.

HR skal flyttes fra psykologbriksen til direktørkontoret !

Nødvendig viden inden test vælges:

- Hvad skal testen bruges til – er det en egentlig udvælgelse eller et samtalegrundlag for dialog ?
- Er det en autoriseret test – og er de personer der gennemfører testene certificerede.
- Hvordan gives der feed back til den testede – både den der vælges, men lige så vigtigt til dem der vælges fra.
- Hvad sker der efterfølgende med svarene – og hvem har i det hele taget adgang til testmaterialer.



Provi Aps
Toldbodgade 13
4800 Nykøbing F.

Provi Aps
Marienbergvej 132
4760 Vordingborg

T 5486 0604
E-mail info@provi.dk
www.provi.dk