

Erhvervsrettet testning

Erhvervsrettet testning bidrager med indsigt og forståelse i forhold til en persons arbejdshastighed og fejlmargen indenfor 9 forskellige kognitive områder. De forskellige kognitive tests belyser personens evne til aktivt og grundigt at indsamle, analysere, kombinere, vurdere og bearbejde informationer. Dette kan bruges til at undersøge en persons færdigheder og evner i forhold til forskellige kognitive områder.

Vi kalder det Erhvervsrettet testning, men ofte bliver denne type tests også kaldet kognitiv test eller færdighedstest. Årsagen til dette er, at vi vurderer en persons evne på forskellige kognitive områder. Ordet kognition kommer af latin og betyder tænkning eller erkendelse.

FinxS Erhvervsrettet testning består af i alt 9 kognitive tests, som har til formål at belyse en persons evne til at tænke og drage konklusioner i forskellige sammenhænge, herunder personens arbejdshastighed samt personens evne til at svare korrekt.

Testningen fortæller dermed noget om en persons evne til at løse forskellige typer opgaver – disse kan være mere eller mindre relaterede til et job. Mange virksomheder benytter da også kognitiv testning i forbindelse med rekrutteringen. Vi anbefaler derfor, at der vælges de færdighedstests ud af den samlede erhvervsrettede testning, som relaterer sig mest til de jobopgaver, personen skal varetage.

Et eksempel på anvendelse af den kognitive test

Kognitiv testning bruges som sagt ofte i rekrutteringssammenhænge til at teste kandidaternes færdigheder på forskellige kognitive områder. De kognitive tests indeholder forskellige opgaver, som kandidaterne skal løse på tid. Her måles, hvor mange spørgsmål kandidaten besvarer, hvor mange spørgsmål kandidaten besvarer korrekt, og hvor lang tid kandidaten er om at svare på disse.

Et eksempel kunne være: Vi har 3 kandidater til samtale vedrørende en stilling som bogholder, og vælger at teste de 3 kandidater i forhold til numerisk tænkning, som handler om evnen til at læse og se sammenhænge mellem tal. Den kognitive test stiller 42 matematiske regnestykker på 9 min. Selvom de 3 kandidater kan have en lignende personprofil, kan resultatet af testen være vidt forskellige.

Besvarelserne kunne se således ud:

Kandidat 1 svarer på 42 stk. på 8 min. og svarer korrekt på 50%

Kandidat 2 svarer på 32 stk. på 9 min. og svarer korrekt på 75%

Kandidat 3 svarer på 25 stk. på 9 min. og svarer korrekt på 98%.

Den kognitive test måler kandidatens evne til at løse opgaver i forhold til hurtighed vs. kvalitet. Resultaterne af den kognitive test giver på den måde indsigt i kandidatens omhyggelighed, risikovillighed, fejlmargen og arbejdshastighed.

Det interessante er at se på, hvilket behov stillingen har og sammenholde dette med kandidatens erfaring, færdigheder, personprofil og uddannelse. En kognitiv test bør derfor aldrig stå alene. Den bedste kandidat til stillingen findes ud fra en samlet vurdering af disse ting og ikke kun på baggrund af ét af disse områder.

De 9 færdighedstests

Erhvervsrettet testning består af 9 færdighedstests, som alle har til formål at belyse virkelighedsnære situationer for at give et retvisende billede af fokuspersonens evne til at ræsonnere i forskellige sammenfatninger. Hver færdighedstest måler et element af fokuspersonens evne til at tænke og drage konklusioner.

De forskellige tests anvendes ofte i situationer, hvor der er behov for at måle en persons faktiske standpunkt eller udviklingspotentiale. Det kan for eksempel være i forbindelse med rekruttering. Testene afspejler evnen til at løse forskellige opgaver med henblik på hurtighed vs. kvalitet. På denne baggrund skabes en indikation af fokuspersonens stærke sider og udviklingsområder.

Hvis fokuspersonen viser sig at være hurtig, og når at svare på samtlige spørgsmål indenfor tidsrammen, men kun har 50% rigtige, kunne det tyde på, at fokuspersonen bør sætte tempoet ned med henblik på at højne kvaliteten. Vi anbefaler, at man kun anvender 2-3 færdighedstests ad gangen. Dermed gennemføres testningen på 20-30 min.

Derudover anbefaler vi, at der udvælges de færdighedstests, som ligger tættest op af de kompetencer, der er nødvendige for den pågældende stilling, eller som du har behov for at teste i det specifikke tilfælde.

De 9 færdighedstests eller kognitive tests kan bruges i mange forskellige sammenhænge, men er blandt andet et godt supplement til personprofiler, når du ønsker større sikkerhed i forhold til at udvælge den rette kandidat.



De 9 forskellige erhvervsrettede tests

Abstrakt logisk tænkning måler evnen til at se helheder og muligheder samt forstå de indbyrdes forhold mellem forskellige elementer. Den kognitive test relaterer sig til generel indlæringssevne, som kan udvikles.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Forretningsudvikling, abstrakt matematik, IT-forskning og håndværker/bygningskonstruktør.

Forståelse for logiske processer måler evnen til at forstå årsagssammenhænge og effekten heraf. Ligeledes måler den kognitive test forståelsen af, hvordan informationer omsættes samt systematisk tænkning. Dette område er sværere at udvikle.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Computerprogrammering, forskning, udarbejdelse af analyser, projektledelse, salg, indkøb og logistik.

Rumlig tænkning måler evnen til at se logiske processer visuelt samt evnen til at styre den indsamlede information gennem visuel tænkning. Rumlig tænkning er ofte forbundet med kreative fag.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Tegnere, frisører, kunstnere, fotografer, designere, grafikere og arkitekter.

Forståelse for den sociale kontekst måler evnen til at forstå sammenhænge og andre mennesker. En høj score tyder på stor menneskelig indlevelsesevne. Nogle mennesker fornemmer hurtigt og intuitivt, hvis for eksempel en kollega ikke trives. Det er således forståelsen for den sociale kontekst, som måles og kommer i spil.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Ledere, undervisere, politikere, fysioterapeuter og læger.

Numerisk tænkning måler evnen til at opfatte sammenhængen i numerisk information. Vi kender alle talrækker, hvor man skal skrive det næste tal i rækken. Nogle ser det med det samme, mens andre skal bruge længere tid på at se sammenhængen. Testen i numerisk tænkning måler dermed fokuspersonens numeriske forståelse.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Generelle fag med numerisk forståelse, detailsalg, ledelse, regnskab, logistik, økonomi og salg.

Matematisk logisk tænkning bruges til at måle fokuspersonens evne til at forstå den logistiske anvendelse af matematik, vurdere argumenter og påvise fejlbehæftede følgeslutninger. I færdighedstesten måles evnen til at anvende matematik, logik og/eller statistik i beslutningsprocessen.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Dataanalyse, forskning, analyse, indkøb, logistik og ledelse.

Ordparforståelse måler evnen til at forstå sammenhængen mellem forskellige begreber og klassificere information. I testen måles evnen til at kombinere data, som har en sammenhæng. Typisk er det evnen til at komme med løsninger på kendte problemer.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Journalistik, planlægning, markedsføring, politik, forhandling og projektstyring.

Hukommelsestesten måler evnen til at lagre mange visuelle objekter. Testresultatet afspejler, hvor hurtigt en person kan identificere små forskelle i relativt ens billeder. Dette giver en indikation af, hvor stor arbejdshukommelseskapaciteten hos fokuspersonen er. En person med lav arbejdshukommelse vil profitere af korte, gentagne beskeder i modsætning til en person med en høj arbejdshukommelse.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Detailplanlægning, arkitektonisk design, grafisk planlægning, alle jobs som kræver god hukommelse.

Tekstforståelse måler evnen til at forstå skriftlig information, konceptualisere den og finde årsagssammenhænge. Resultatet afspejler, i hvor høj grad fokuspersonen formår at identificere væsentlig information og frasortere ligegyldige info i forhold til det problem, der skal løses.

Udvalgte relevante arbejdsområder: Journalistik, data- analyseindsamling, identificering og løsning af problemer, evnen til at identificere et budskab. Denne test kan bruges i alle jobsammenhænge.



Hvornår anvendes testen?

En erhvervsrettet test eller kognitiv test kan anvendes i mange forskellige sammenhænge, hvor det kan være nødvendigt at undersøge og få et større indblik i en persons evner og færdigheder.

Det kan for eksempel være i forbindelse med rekruttering, til teamudvikling, medarbejderudvikling, coaching, teamsammensætning eller lederudvikling.

De fleste virksomheder benytter en kognitiv test i forbindelse med rekrutteringsprocessen som en hjælp til at finde frem til den rette kandidat til stillingen. Dette skyldes, at en kognitiv test er objektiv og derfor kan være mere effektiv og tidsbesparende end subjektive vurderinger i forhold til at skabe større sikkerhed, når den rette kandidat til en given stilling skal findes.

Når en kognitiv test anvendes i rekrutteringssammenhænge må den dog aldrig stå alene, men bør suppleres af en vurdering af kandidatens erfaring, personlighed og uddannelse.

Nogle virksomheder vælger desuden at supplere færdighedstesten med en DISC analyse for at få et større indblik i kandidatens styrker og adfærdsmønstre, der kan fortælle noget om, hvorvidt kandidaten vil kunne bestride stillingen og trives med opgaverne.

Har du spørgsmål til brugen af de erhvervsrettede tests, eller vil du gerne have hjælp til at vurdere, hvilke(n) test(s), der måtte være relevant for dig og din organisation at benytte i konkrete sammenhænge, så kontakt os endelig.

Ring til os allerede i dag på tlf. 4030 1495 eller send en mail til post@axept.dk, hvis du vil vide mere om brugen af erhvervsrettede tests.

