



# Testpolitik – Forsvarsministeriets Personalestyrelse

## Om anvendelse af Thomas' Personlighedsprofil analyse (PPA) i Forsvaret og Koncernen

### 1. Formål

Forsvarsministeriets Personalestyrelse (FPS) har udarbejdet en testpolitik, der har til formål at understrege virksomhedens holdning til, at test kan anvendes ved udvælgelse, fastholdelse og udvikling af virksomhedens menneskelige ressourcer. FPS mener, at den enkelte medarbejder motiveres af at kunne udnytte sit fulde potentiale i jobfunktionen. Test kan danne grundlag for en positiv dialog i denne proces.

Desuden skal testpolitikken sikre, at:

- både kandidater, Forsvarets og Koncernens interesser varetages.
- misbrug eller forkert brug undgås.
- valgte tests, der anvendes er hensigtsmæssige, relevante og er af en tilstrækkelig og dokumenteret kvalitet.
- FPS opfattes som åben og interesseret i at udøve en professionel administration af tests.
- brugen af test bliver opfattet som passende i den givne situation.
- test kun indgår i en samlet bedømmelse med flere elementer.
- test kun håndteres af certificerede testbrugere.

Det er vigtigt at slå fast, at selv om Thomas PPA omtales som test, så er det ikke et udtryk for, at kandidaters profil er rigtige eller forkerte. Kodeordet er adfærdsprofil med fokus på jobmatch.

### 2. Jobfunktioner

Generelt ønsker FPS primært at anvende Thomas' Personlighedsprofil PPA inden for rekruttering til følgende niveauer, hvad enten stillingen slås op militært eller civilt.

- M400
- C400

Stillinger på C300 og M300 niveau kan i nogle sammenhænge gøre brug af test, men FPS ønsker, at der altid foretages en vurdering af relevansen, i forhold til aktuelle rekruttering. Test skal kun finde anvendelse, hvis det skønnes relevant – også på C400/M400-niveau.

Test på stillinger på M/C200 og M/C100 kan i særlige tilfælde, og efter konkret vurdering blive aktuelt.

I Forsvaret og Koncernen må tests ikke anvendes som begrundelse for opsigelser.

FPS ønsker ikke at administrere test således, at personer stereotypiseres. Den enkelte ansøgers eller medarbejders særegne kompetencer og personlighed er kun relevant at få belyst i forhold til det aktuelle job.

### **3. Medarbejder-/kandidatgrupper – hvem skal testes?**

Samtale-kandidater til opslåede stillinger testes efter et HR-fagligt skøn med udgangspunkt i nedenstående prioritering:

1. Ansøgere til chefstillinger, eksterne & interne, skal besvare en adfærdsanalyse – fokus og ressourcer vil være på M402/M401/C400-niveau.
2. Øvrige medarbejdergrupper, herunder specialiststillinger, lederstillinger og nøgelfunktioner, efter HR-konsulentens og sektionschefens skøn.

### **4. Beskrivelse af jobkrav i relation til persontestning**

FPS kræver i forbindelse med persontestning, at der, så vidt det er muligt, opstilles en relevant jobkravsbeskrivelse for den pågældende jobfunktion. FPS's holdning er, at værdien og effektiviteten af enhver persontestning øges betydeligt og gøres mere relevant for de involverede parter, såfremt der forud for testningen, anvendes ressourcer på at opstille en relevant jobkravsbeskrivelse. Jobkravsanalysen udarbejdes af rekrutterende chef/leder og evt. andre med særligt kendskab til stillingen.

### **5. Forberedelse af testpersoner**

Før enhver testning skal ansøger/ medarbejder informeres om:

- At en test kun er et bidrag til det samlede billede af personens kvalifikationer.
- I hvilken form de vil modtage en tilbagelæsning af testresultatet. FPS's etiske holdning tilsiger, at teste-de personer altid skal tilbydes en tilbagelæsning af testresultatet. Tilbagelæsning på et testresultat kan være skriftligt eller mundtligt. I sidstnævnte tilfælde kan det ske ved personligt møde såvel som telefonisk eller via VTC, hvis ikke et fysisk møde er muligt eller for ressourcekrævende af den ene eller begge parter.
- At ansættelsesudvalget vil modtage information om testresultatet set i forhold til jobkravsbeskrivelsen.
- At testresultatet håndteres fortroligt af ansættelsesudvalget og FPS.
- At testresultatet opbevares fortroligt og i henhold til gældende dansk/EU lovgivning.

### **6. Testmiljø**

Certificerede testbrugere har ansvar for, at testpersonen har optimale betingelser for at udfylde en test, f.eks.:

- Skal udfyldelse af test altid gennemføres på personens hovedsprog. Personen afgør selv, hvilket sprog testen skal udfyldes på.
- Skal den certificerede testbruger agere på en måde, der reducerer testpersonens stressfølelse og nervøsitet.
- Må testen ikke gennemføres ved særlig træthed hos testpersonen.

## **7. Tilbage melding til testpersonen efter testforløb**

- Personer, der deltager i et testforløb, har krav på en tilbage melding på testresultat.
- En tilbage melding af et testresultat til kandidaterne tilstræbes at ske ved et personligt møde - dog under hensyntagen til foreliggende ressourcer.
- Såfremt det i ansættelsesprocessen ikke er muligt at give alle ansøgere en personligt tilbage melding på af testresultatet, anvendes skriftlige kandidat feedback rapporter.
- Tilbage meldingen er personlig og bør kun omfatte ansøger/medarbejder og ansættelsesudvalget samt certificerede testbruger, hvis denne ikke er en del af ansættelsesudvalget.
- Den certificerede testbruger har ansvar for at aftale tilbage melding inden for 10 dage efter at kandidaten har udført testen.
- Det er FPS's holdning, at en hvilken som helst form for persontest er et samtalegrundlag til at opnå en øget forståelse, hos begge parter, for personens stærke sider og kompetencer i forhold til jobbet. Enhver tilbage melding af testresultater skal ske i denne ånd. En ansættelse eller et afslag skal altid bero på en helhedsvurdering, og må aldrig funderes i resultatet af analysen.

## **8. Opbevaring af testresultater**

FPS følger det til enhver tid gældende regelsæt for etisk korrekt anvendelse af persontest. Dansk Psykolog Forening har opstillet en række vejledende etiske regler for persontestning, som følges.

Opbevaring og eventuel bortskaffelse af persontestresultater er i hovedsagen reguleret i Persondataloven og vejledende regler fra Datatilsynet.

## **9. Hvem kan administrere, bedømme og tolke test i FPS**

FPS har fastlagt, at dele af Bemandingsafdelingen – herunder Chefelementet (BEM1A), Lederelementet (BEM1B), BEMSEK 2, BEMSEK 3 samt Bemanding Specialer er certificeret i PPA.

FPS har endvidere fastlagt at følgende medarbejdergruppe kan indføres i de generelle principper i de test som FPS anvender:

- Rekrutterende ledere og chefer samt repræsentanter fra Forsvarsministeriets Koncernfælles Personalekontor således, at disse forstår grundprincipper for tolkning og anvendelse.

## **10. Kvalifikationskrav til certificerede testbrugere**

- Alle testbrugere i FPS har gennemgået krævet uddannelse for brug af Thomas PPA.
- FPS samarbejder med Thomas International, der sikrer den løbende kvalitet af testkompetencen hos brugere.
- Registreres utilstrækkelig kompetence hos certificerede testbrugere, kan det medføre bortfald af retten til at administrere pågældende test.

## **11. Testleverandør**

FPS samarbejder med Thomas International, som er leverandør af anerkendte og veldokumenterede test. Derudover har ledelsen og certificerede testbrugere ansvar for løbende at evaluere erfaringer med brugen af test i rekrutteringsøjemed for at sikre den mest hensigtsmæssige og effektive brug af test.

FPS tilstræber endvidere at udvælge test, der på ingen måde diskriminerer i forhold til køn, nationalitet, kulturel baggrund eller race.