

# Professionel personvurdering i offentlige og private virksomheder

*kvalitetskrav til test, testuddannelse,  
testpolitik, interview og referencetagning*

Ny version med forord af **økonomi- og erhvervsminister Bendt Bendtsen** samt omtale af de særlige forhold, der gør sig gældende ved personvurdering over internettet.

September 2003

**Professionel personvurdering i offentlige og private virksomheder  
– kvalitetskrav til test, testuddannelse,  
testpolitik, interview og referencetagning**

3. reviderede udgave, september 2003

[www.personvurdering.dk](http://www.personvurdering.dk)

Produktion: Psykologisk Forlag A/S  
Kongevejen 155  
2830 Virum

Grafisk tilrettelæggelse: Lone Bjarkow

Omslagsdesign og tryk: Lennard Kunde & Partners

Tryk: Nørhaven Book A/S, Viborg

Sat med Garamond og ITC Officina Sans  
Printed in Denmark 2003

# Indhold

1. Forord • 4  
*v. Bendt Bendtsen*
2. Formål med pjecen • 5
3. Baggrunden for initiativet til pjecen • 6
4. Referencegruppen for professionel personvurdering • 8
5. Afklaring af kompetencebegrebet • 9
6. Afklaring af vurderingsmål • 10
7. Scenarier for personvurdering • 12
  - 7.1. Rådgivning • 12
  - 7.2. Screening • 13
  - 7.3. Udvælgelse • 13
    - 7.3.1. Krav til interview • 14
    - 7.3.2. Krav til testprodukter • 16
    - 7.3.3. Krav til testuddannelse • 17
    - 7.3.4. Krav til brug af test og til datahåndtering • 19
    - 7.3.5. Krav til referencetagning • 20
  - 7.4. Udvikling • 21
8. Særlige forhold vedrørende personvurdering over internettet • 22
  - 8.1. Sikkerhed • 23
  - 8.2. Administrationsmåder • 27
9. Lovgivning • 32
  - 9.1. Regler for sikkerhed • 36
- Litteraturliste • 37
- Ordliste • 38

# 1. Forord

---

Hvad enten der er tale om udvælgelse eller udvikling af medarbejdere, er det af afgørende betydning, at en personvurdering både er præcis og foretages på en i alle henseender anstændig måde. Herigennem kan der på samfundsplan skabes betydelig ekstra værdi, samtidig med at et ærgerligt og unødvendigt ressourcospild kan forebygges.

En præcis vurdering af erhvervmæssige kompetencer kan både afdække relevante udviklingsområder og sikre et optimalt match mellem den enkelte person og det respektive job. Samtidig er det vigtigt, at den enkelte medarbejder føler sig fair og ordentligt behandlet i forbindelse med de respektive vurderinger. Alene herigennem kan man sikre, at den enkelte – uanset udfaldet af vurderingen – fortsat føler sig motiveret til at levere en engageret erhvervmæssig indsats.

Denne pjece indeholder retningslinjer for, hvordan både præcision og anstændighed kan tilgødeses inden for det erhvervmæssige område. Derfor sætter jeg pris på udgivelsen af denne pjece, som er blevet udformet på foranledning af Referencegruppen for personvurdering. Arbejdets videre perspektiv omfatter bl.a. etableringen af en uvildig instans, der skal være med til sikre og synliggøre efterlevelsen af de opstillede retningslinjer. Den internetbaserede personvurdering bliver også behandlet, og det gør pjecen til en meget anvendelig og aktuel vejledning, der fortjener at blive læst og anvendt af alle, der har den erhvervsrettede personvurdering som en del af deres daglige arbejde.



BENDT BENDTSEN

Økonomi- og erhvervsminister

## 2. Formål med pjecen

---

### Danske retningslinjer

Idéen med denne pjeces\* er at medvirke til at øge interessen for at videreudvikle en dansk standard for anstændig og præcis professionel personvurdering, der er afstemt med internationale tiltag på området.

### Formål og målgrupper

Denne overordnede idé udmønter sig i følgende tredelte formål:

1. At gøre det mere klart for *offentlige og private virksomheder*, hvilke krav man i dag bør leve op til inden for professionel personvurdering.
2. At gøre det mere klart for *managementkonsulentbranchen*, hvilke krav udbydere på vurderingsmarkedet bør leve op til inden for professionel personvurdering.
3. At gøre det mere klart for den *person*, der vurderes, hvad der regnes for god skik og brug inden for professionel personvurdering.

---

\* Pjecen er en revideret udgave af "*Professionel personvurdering i offentlige og private virksomheder – kvalitetskrav til test, testuddannelse, testpolitik, interview og referencetagning*" fra 2000. Denne pjeces indeholdt en række standardiserede retningslinjer for professionel personvurdering, der allerede dengang havde bred opbakning fra offentlige og private virksomheder, arbejdsmarkedets parter samt store dele af konsulentbranchen.

Retningslinjerne i indeværende pjeces skal ses i sammenhæng med den eksisterende lovgivning på området, der kort skitseres i afsnit 9.

# 3. Baggrunden for initiativet til pjecen

---

## Krav om professionalisme og høj kvalitet

Initiativet til retningslinjerne skal bl.a. ses i lyset af den stigende opmærksomhed, der rettes mod personvurdering, hvor specielt kvalitet og uddannelse er i fokus.

Samtidig stilles der større krav til:

- Personalefunktionens professionalisme i forhold til at kunne vurdere nye og ændrede kompetencer hos ledere, medarbejdere og kandidater.
- Kandidaters kendskab til de kvalitetskrav, der som minimum kan stilles til de metoder, der kan indgå i en professionel personvurdering.

## Referencegruppen for professionel personvurdering

Den danske konsulentbranche har i mange år haft tradition for at sætte fokus på kvalitet og etik i sine ydelser. I forlængelse heraf har en gruppe personer fra offentlige og private virksomheder samt fra konsulentbranchen – den såkaldte “*Referencegruppe for professionel personvurdering*” – gennem de sidste par år udarbejdet retningslinjerne for professionel personvurdering.

De nye retningslinjer samles i denne pjece, og herigennem formidles den dialog og de tanker, der er skabt på baggrund af arbejdet i gruppen. Referencegruppens arbejde beskrives nærmere i afsnittet “Referencegruppen for professionel personvurdering” på side 8. Retningslinjerne har som allerede nævnt tilslutning fra offentlige og private virksomheder, arbejdsmarkedets parter samt store dele af konsulentbranchen samt brugere, der alle vil tilstræbe at leve op til de i pjecen opstillede retningslinjer.

Der arbejdes løbende på at vedligeholde og udvikle de etablerede retningslinjer i pjecen, der er tilgængelig via [www.personvurdering.dk](http://www.personvurdering.dk).

## 3 grundpiller i professionel personvurdering

Missionen er at gøde jorden for høj *kvalitet, præcision og etik* i forbindelse med professionel personvurdering.

- *Kvalitet* i betydningen alene at anvende metoder og redskaber, der har en dokumenteret relevans
- *Præcision* i betydningen alene at anvende metoder og redskaber “teknisk” korrekt/forskriftsmæssigt

- *Etik* i betydningen, at den person, der vurderes, føler sig respekteret og fair behandlet i vurderingsforløbet.

Indholdet i pjecen synliggør, hvilke krav udbydere, brugere og kandidater kan stille til hinanden i forbindelse med personvurdering, og fremstår lige nu som det tætteste, man kan komme på et fælles dansk grundlag for professionel personvurdering.

# 4. Referencegruppen for professionel personvurdering

---

## Hvordan arbejder referencegruppen?

Arbejdet i gruppen med udarbejdelsen af retningslinjerne foregår kontinuerligt i en åben dialog med udbydere og brugere. Således foretages en løbende opdatering i forhold til udviklingen og behovet inden for området.

Referencegruppen har forpligtet sig til:

- At arbejde for en yderligere tilslutning fra brugere og udbydere samt fra arbejdsmarkedets parter
- Løbende at opdatere retningslinjerne i pjecen på internettet under [www.personvurdering.dk](http://www.personvurdering.dk)
- At engagere sig internationalt
- At afholde en konference om professionel personvurdering hvert andet år. Datoen for den næste konference bliver 25. september 2003

I forbindelse med udarbejdelse af og tilslutning til fælles standarder for personvurdering betragtes Danmark som *et af de førende lande i Europa*.

Også i Sverige og Tyskland arbejdes der med etiske retningslinjer i forbindelse med personvurdering i en erhvervmæssig sammenhæng. I Sverige dog kun i forhold til brug af personlighedstest, hvorimod de tyske retningslinjer ser på det samlede vurderingsforløb.

På internationalt plan finder et samarbejde sted under International Test Commission (ITC)<sup>1</sup> omkring udarbejdelsen af fælles internationale retningslinjer. Referencegruppen deltager i dette arbejde.

Følg opdateringen på internetadressen: [www.personvurdering.dk](http://www.personvurdering.dk).

For yderligere information om Referencegruppens arbejde skriv venligst til: [referencegruppen@personvurdering.dk](mailto:referencegruppen@personvurdering.dk).

## 5 hovedafsnit

Pjecen beskriver 5 hovedområder inden for personvurdering:

**Afklaring af kompetencebegrebet**

**Afklaring af vurderingsmål**

**Scenarier for personvurdering**

**Særlige forhold vedrørende personvurdering over internettet**

**Lovgivning**

---

<sup>1</sup> International Test Commission er en international forening af nationale psykologforeninger og øvrige interessenter, der er anerkendt af nationale psykologforeninger.



## 5. Afklaring af kompetencebegrebet

---

Før en meningsfuld personvurdering kan finde sted, er det nødvendigt, at brugeren er afklaret med, hvad vurderingen skal bruges til, hvad der helt præcist skal måles, og hvordan det bedst kan lade sig gøre.

Til denne afklaring kan der anvendes en kompetencemodel, som beskriver de kriterier, der især skal kigges efter i en given vurderingssituation. En kompetencemodel tjener også til at identificere, hvilke redskaber der er relevante at anvende i vurderingssituationen.

### Definition

Inden beskrivelsen af de øvrige emner i pjecen, der vedrører professionel personvurdering, er det på sin plads at give en kort beskrivelse af denne pjeces anvendelse af kompetencebegrebet. Af praktiske grunde bliver kompetencebegrebet i denne sammenhæng anvendt som et samlende begreb for:

*Alle de sider hos en person, der analyseres og vurderes i relation til, om personen er egnet til at bestride en bestemt stilling, såsom*

- *adfærd og handlinger*
- *færdigheder/evner*
- *persontræk*
- *uddannelse*
- *viden og erfaringer*

Fordelen ved at anvende begrebet på denne måde er, at der etableres et samlende ord for alle de områder, der skal undersøges, dog skal man være opmærksom på, at der generaliseres over oprindeligt adskilte begreber.

## 6. Afklaring af vurderingsmål

### Hvilke delementer?

At vurdere, om en person egner sig til et bestemt job, er en proces med 3 delementer:

1. Jobanalyse
2. Opstilling af kompetenceprofil
3. Valg af vurderingsmetoder

### Ad 1: Jobanalyse

En Jobanalyse er en systematisk gennemgang af specifikke delopgavers vigtighed i jobbet og skal medvirke til at afdække, hvilke personlige kompetencer der er mest relevante for evnen til at udføre et bestemt job. Det kan struktureret gøres på 2 måder:

1. Ved at interviewe lederen, erfarne medarbejdere, evt. underordnede og kunder
2. Ved at anvende et jobanalyseværktøj

Nedenfor kan du se, hvilke spørgsmål der kan stilles under en jobanalyse.

### Værktøj til jobanalyse

Nedenstående spørgsmål danner rammen om en jobanalyse:

Nr.	Spørgsmål ...	Giver svar på .....
1.	Hvilke resultater skal opnås i det pågældende job?	Resultater er succeskriterierne for den pågældende stilling. De skal afklares og prioriteres.
2.	Hvilke opgaver skal håndteres for at indfri resultaterne?	Opgaver er de aktiviteter, der skal udføres for at indfri resultaterne. Først efter en rangordning af de identificerede resultater er det muligt at afdække opgaverne. Det bør afklares og præciseres, hvad der ligger i de forskellige opgaver, og hvilken betydning de har for resultaterne.
3.	Hvilke kompetencer skal der til for at løse de pågældende opgaver?	Kompetencer/personkrav er afgrænsede dimensioner af adfærd, egenskaber og handlinger, som jobindehaveren skal udvise for at løse de pågældende opgaver. Disse kompetencer kan først afdækkes, når opgaverne er præciseret. De fremkomne kompetencer bør indholdsbestemmes på en sådan måde, at de er adfærdsbaserede, observerbare og klart afgrænsede.
4.	Hvordan måles disse kompetencer bedst muligt?	Vurderingsmetoder er de metoder, der anvendes til personvurdering. Her kan der vælges imellem forskellige tests, interview og referencetagning.

## Afklaring af vurderingsmål (fortsat)

### Ad 2: Opstilling af kompetenceprofil

Efter jobanalysen, der kobler opgaverne i et job til de nødvendige kompetencer, kan der med fordel laves en *kompetencebeskrivelse*, som beskriver de kriterier, der kigges efter i en vurderingssituation i forhold til den specifikke stilling.

Kompetencebeskrivelsen tjener til at identificere 2 ting:

- hvilke redskaber der er relevante at anvende i en vurderingssituation
- det grundlag, resultaterne vurderes på.

### Hvorfor?

Formålet med en operationel beskrivelse af kompetencer er

- *at sikre, at de identificerede kompetencer beskrives i konkrete og adfærdsbaserede termer.*

Derved bliver det muligt at vurdere og måle kompetencerne gennem forskellige typer af test. Kravene til en operationel kompetencebeskrivelse kan sammenfattes som følger:

Kompetencebeskrivelsen skal være...	Hvordan .....
Forankret i adfærd og handlinger	Beskrivelsen udarbejdes ved at identificere grupper af sammenhørende typer af adfærd eller handlinger og fokuserer på, hvordan en person udfører en given opgave
Observerbar	Kompetencerne skal kunne iagttages i løbet af en vurderingssituation. Nogle relevante kompetencer må således udelades, fx ærlighed, loyalitet og modenhed. Disse områder kan ikke iagttages direkte, men kun vurderes ved mere subjektive og indirekte vurderinger
Afspejle organisationens kultur	Kompetencebeskrivelsen skal tage højde for og understøtte den kultur, som virksomheden ønsker at fremme og udvikle
Visionær/fremsynet	Ud over at afspejle de kompetencer, der aktuelt er relevante, er en kompetencebeskrivelse velegnet til at formidle målsætninger for fremtidig udførelse af jobbet og dermed til at identificere behov for udvikling
Afgrænset	Det er vigtigt at undgå overlapninger mellem de enkelte kompetencer, således at observationer kun henføres til én kompetence. Der vil dog altid være grænseområder
6-8 kompetencer	Antallet af kompetencer bør holdes så lavt som muligt af hensyn til overskuelighed i forbindelse med vurdering og af hensyn til at skærpe fokuseringen på de vigtigste krav til jobbet. Mere end 6-8 kompetencer er vanskeligt at anvende i praksis

### Ad. 3: Valg af vurderingsmetoder

Først når der er opstillet en kompetencemodel ud fra de nævnte principper, bliver det muligt at vælge de metoder/redskaber, der er relevante at anvende.

# 7. Scenarier for personvurdering

---

## Indledning

Overordnet skelnes der mellem 4 forskellige scenarier, som brugere og kandidater kan befinde sig i, når de beskæftiger sig med personvurdering – både når det gælder forskellige former for test, interview og referencetagning. I dette afsnit beskrives de 4 scenarier.

## Kort oversigt

<b>Rådgivning</b>	kandidaten er klient, og der er typisk ingen vurdering her, der kan få jobmæssige konsekvenser
<b>Screening</b>	personvurdering, der foretages indtil det punkt, hvor ansøgere/kandidater er fravalgt på baggrund af jobrelevante kriterier
<b>Udvælgelse</b>	personvurdering, der foretages på en kendt gruppe af ansøgere/kandidater, som er blevet informeret om, at de er interessante i forbindelse med en særlig stilling
<b>Udvikling</b>	al personvurdering af ansatte i organisationer eller personvurdering, som foretages for organisationer

## 7.1. Rådgivning

### *Rådgivning*

Rådgivning i forbindelse med personvurdering repræsenterer et scenarie, hvor kandidaten er klienten, og hvor der ikke nødvendigvis står noget særligt på spil. Det kan både dreje sig om konsultation/vejledning, coaching eller supervision.

Der findes endnu ikke fælles retningslinjer på dette område, men Referencegruppen for professionel personvurdering vil indlede et samarbejde med udbydere og brugere på området for at opstille nogle fælles standarder for god praksis.

## 7.2. Screening

### *Screening*

Screening dækker personvurdering, der foretages indtil det punkt, hvor kandidaterne er fravalgt på baggrund af jobrelevante kriterier.

Krav til screening:

- Eksplicite kriterier bør ligge til grund for screening.
- Screeningskriterierne bør i videst muligt omfang være kompetencebaserede for at undgå diskrimination mod særlige grupper af ansøgere – fx på baggrund af etnicitet og alder.
- Det bør være muligt for kandidater at bede om at få en tilbagemelding på, på hvilket grundlag de er blevet fravalgt.

### *Spørgsmål til overvejelse*

Der er 2 grundlæggende spørgsmål, man kan stille i forbindelse med screening:

- Hvornår bliver kandidaten screenet, og hvornår bliver vedkommende vurderet?
- Hvordan gives der en varedeklaration på vurderingsredskabet?

Der findes ikke yderligere retningslinjer på dette område, men Referencegruppen for professionel personvurdering vil indlede et samarbejde med udbydere og brugere på området for at opstille fælles standarder for god praksis.

## 7.3. Udvalgelse

### *Hvad dækker begrebet*

Udvalgelse dækker personvurdering, der foretages på en kendt gruppe af ansøgere, som er blevet informeret om, at de er interessante i forbindelse med en særlig stilling.

### *Kvalitetskrav*

For at sikre en professionel personvurdering stilles der minimumskrav inden for følgende hovedområder:

- interview
- testprodukter
- testuddannelse
- brug af test og datahåndtering
- referencetagning

### 7.3.1. Krav til Interview

Jobinterviewet defineres som en ansættelsessamtale, hvor man har lagt nogle enkle rammer for samtaleforløbet med henblik på at frigøre erhvervsrelevant information om kandidaten samt afklare og afstemme gensidige forventninger mellem virksomhed og kandidat.

Intervieweren skal tilstræbe en afdækning af sammenlignelige forhold i interviewet for at opnå et ensartet vurderingsgrundlag ved interview af flere kandidater.

Interviewforløbet kan opdeles i 3 faser: Før, under og efter.....

<i><b>Før.....</b></i>	
Interviewer	<ul style="list-style-type: none"><li>– er trænet/undervist i anvendelsen af struktureret interview</li><li>– er opmærksom på og trænet i at undgå de mest almindelige fejlkil-der i interviewet</li><li>– stiller spørgsmål, der er kriteriebaserede og opstillet i en struktureret spørgeramme</li></ul>
Ansøger	<ul style="list-style-type: none"><li>– gøres ved indkaldelse til interviewet udtrykkelig opmærksom på, hvilke deltagere der vil være til stede under interviewet</li><li>– gøres ved indkaldelse til interviewet opmærksom på, om der vil blive anvendt test i forløbet og i givet fald hvilke</li><li>– kan få oplyst, om interviewet alene vil være afgørende for vurderingen, eller om der indgår andre data fra udvælgelsesmetoder i udvælgelsesprocessen</li></ul>

## Krav til interview (fortsat)

<i>Under .....</i>	
Interviewer	<ul style="list-style-type: none"> <li>– indtager en imødekommende og inviterende holdning, der giver kandidaten reel plads til at redegøre for jobrelevante forhold</li> <li>– fastholder en åben og udforskende indstilling til kandidaten igennem hele interviewet</li> <li>– fordeler sine ressourcer på at fremskaffe balanceret information om både stærke og svage sider hos kandidaten i relation til den aktuelle stilling</li> <li>– giver lodig information om såvel job som organisation i interviewet, så den interviewede får et sagligt grundlag at vurdere på</li> <li>– stiller ikke spørgsmål, der berører helbredsmæssige, partipolitiske, religiøse og/eller seksuelle præferencer. Disse forhold må ikke indgå i interviewrammen, medmindre de har direkte jobmæssig relevans i forhold til de vægtede kompetencer/egenskaber og ikke strider mod gældende lov</li> </ul>
Ansøger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– får tid til at stille spørgsmål til den ansættende part</li> <li>– kan undlade at svare på spørgsmål, der ikke opleves som relevant</li> <li>– er informeret om rammerne for jobrelevante <b>situationsspil</b> under interviewet, såfremt disse gennemføres</li> </ul>
<i>Efter .....</i>	
Interviewer	<ul style="list-style-type: none"> <li>– giver ansøger klar besked om det videre ansættelsesforløb, hvad er det næste, der vil ske, og hvornår vil ansøger få besked om udfaldet af interviewet</li> </ul>
Ansøger	<ul style="list-style-type: none"> <li>– kan under eller efter interviewet få en begrundelse for, hvorfor et eller flere spørgsmål er blevet stillet</li> <li>– får mulighed for at tænke over jobbet, og der ligger således ikke en <b>ansættelseskontrakt</b>, der kræves underskrevet umiddelbart ved afslutningen af det første interview</li> </ul>

## 7.3.2. Krav til testprodukter

### *Retningslinjer for krav*

Der findes mange forskellige test, der hver især måler vidt forskellige ting. Nedenfor er de mest gængse test opdelt i grupper, og herefter er grupperne hver især kravsificeret.

Grupperne er:

- Kognitive prøver, omtankeprøver, færdighedstest, evnetest, intelligens-test
- Personlighedstest/analyser
- Simuleringsøvelser

### *Kognitive prøver, omtankeprøver, færdighedstest, evnetest, intelligens-test*

Der skal foreligge dokumentation for:

- Hvad testen/prøven måler
- At testen/prøven er baseret på en veldefineret dansk normgruppe, der opdateres med passende interval
- Testens/prøvens gyldighed i en dansk erhvervssammenhæng i form af validitetsstudier

### *Personlighedstest/analyser*

Der skal foreligge dokumentation for:

- Den teoretiske eller empiriske fundering
- At testen/analysen er baseret på en veldefineret dansk normgruppe, der opdateres med passende interval
- Indre stabilitet i form af en reliabilitetsundersøgelse
- Begrebsforståelse i form af en interkorrelationsmatrice
- Gyldighed i en dansk erhvervssammenhæng i form af validitetsstudier
- Hvilke spørgsmål der ligger bag testens/analysens respektive faktorer/dimensioner

### *Simuleringsøvelser*

Der skal foreligge dokumentation for:

- Hvad øvelsen måler
- At øvelsen er baseret på relevante, virkelighedstro situationsbeskrivelser
- Gyldighed og anvendelighed i en dansk erhvervssammenhæng



### 7.3.3. Krav til testuddannelse

#### *Udbyders forpligtelser*

Test er et hjælpeværktøj til personvurdering eller medarbejderudvikling. Denne type arbejde kræver, at de udøvende personer besidder en vis erhvervs erfaring, menneskelig modenhed samt kompetence inden for området.

Testudbydere skal sørge for, at det er kvalificerede og teoretisk velfunderede lærerkræfter, der forestår undervisningen i de respektive vurderingsmetoder.

De skal tillige sikre, at de respektive brugere lever op til nedenstående uddannelseskra v.

Udbydere af testuddannelser er forpligtiget til at tilbyde jævnlige efteruddannelses dage, således at de autoriserede personer kan vedligeholde og udvikle deres kompetencer.

#### *Grundkursus i erhvervsrettet test anvendelse*

Alle, der skal arbejde med test/analyser, skal gennemgå et standardiseret kursus. Et introducerende kursus til erhvervsrettet test anvendelse skal indeholde basal testteori (validitet, reliabilitet, testnormer og scoring) samt give et overblik over forskellige testtyper og deres respektive anvendelsesmuligheder.

På grundkurset i erhvervsrettet test anvendelse informeres deltagerne tillige om, hvordan man fastlægger, hvilke jobrelevante egenskaber der er væsentlige i forskellige stillinger.

Der anbefales en vejledende minimumslængde af kurset på to dage. Kurset kan afholdes særskilt eller som en integreret del af et længerevarende forløb i brugen af specifikke test/analyser og simuleringsøvelser.

Som afslutning på kurset afprøves kursisternes forståelse af de centrale aspekter ved test anvendelse. Efter gennemført afprøvning udstedes et diplom/certifikat, der giver adgang til at gå videre til kurser i anvendelse af specifikke test/prøver.

Tilsvarende dokumenteret viden erhvervet i anden sammenhæng kan erstatte kurset. Testudbyderen kan vælge at afprøve denne viden ud fra samme krav, som der stilles efter det introducerende kursus til erhvervstest.

#### *Kurser i specifikke test/analyser/prøver*

Alle brugere af test/analyser/prøver i en erhvervssammenhæng skal gennemgå et kursus i den respektive test/analyse/prøve samt indføres i generel testteori. Kurset skal indeholde en gennemgang af testens/analysens faktorer, det teoretiske eller empiriske fundament samt uddannelse i, hvorledes testen/analysen/prøven tilbagemeldes og anvendes i praksis.

Kursets omfang afhænger af testens/analysens/prøvens kompleksitet og andre relevante forhold. Typisk varighed for et kursus er 2 til 5 dage. Kursusstrukturen tilrettelægges således, at det er muligt at afprøve testen/analysen/prøven mellem den egentlige kursusafholdelse og en opfølgingsdag. Som afslutning på kurset afprøves kursisternes forståelse af de centrale aspekter i den pågældende test/analyse/prøve.

### *Kursus i simuleringsøvelser*

Alle brugere af simuleringsøvelser i en erhvervssammenhæng skal gennemgå et kursus i simuleringsøvelser. Kurset indeholder en gennemgang af og træning i de konkrete øvelser, hvordan observerbare data fra øvelserne danner grundlag for standardiserede vurderinger, deres teoretiske fundament, samt hvordan observationerne tilbagemeldes og anvendes i praksis.

Kursets omfang afhænger af, hvor mange øvelsestyper man indføres i, samt øvelsernes kompleksitet. Kursusstrukturen tilrettelægges således, at det er muligt at afprøve simuleringsøvelserne mellem den egentlige kursusafholdelse og en opfølgingsdag.

## 7.3.4. Krav til brug af test og til datahåndtering

### *International standard*

Dette afsnit tager bl.a. udgangspunkt i de retningslinjer, som International Test Commission har foreslået som oplæg til en fælles international standard på området og i Dansk Psykolog Forenings bearbejdning heraf. Se [www.dp.dk](http://www.dp.dk), *Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet*.

### *Testanvendelse i virksomheder/organisationer*

Virksomheden/organisationen, hvor den autoriserede bruger er ansat, skal føre et behørigt tilsyn med den enkelte brugers anvendelse af de(n) specifikke test/prøve(r). Virksomheden/organisationen skal formulere en politik samt retningslinjer, der konkretiserer praksis.

Retningslinjerne kan opdeles i 3 nedenstående områder;

<b>Før brugen af test</b>	<b>Under testning</b>	<b>Administration af test</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Være kvalificeret til at bruge test</li> <li>• Afklare, hvem der har det overordnede ansvar for testanvendelse og testkvalitet</li> <li>• Evaluere nytteværdien af testning, samt hvorvidt andre data fra andre udvælgelsesmetoder i vurderingsprocessen kan indgå</li> <li>• Benytte teknisk forsvarlige og hensigtsmæssige test</li> <li>• Være opmærksom på fairness i testning</li> <li>• Informere kandidater om deres juridiske ret til at give eller undlade at give skriftligt samtykke til testningen, samt at et samtykke når som helst kan tilbagekaldes</li> <li>• Sørg for, at enhver anvendelse af test, prøver eller analyser sker på et vilkårsdefineret, skriftligt underskrevet grundlag mellem testudbydere og de respektive virksomheder/enkeltpersoner</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handle professionelt og etisk</li> <li>• Administrere testen korrekt</li> <li>• Analysere og vurdere testresultater nøjagtigt</li> <li>• Tolke testresultatet korrekt</li> <li>• Sørg for, at alle tilbydes en dialogbaseret personlig tilbagemelding på deres personvurdering</li> <li>• Sørg for, at tilbagemeldingen forstås af en kvalificeret og teoretisk velfunderet person</li> <li>• Gøre opmærksom på, at anvendelsesretten når som helst kan tilbagekaldes, i fald brugerne/virksomheden ikke lever op til de kontraktmæssige vilkår</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løbende vurdere testens egnethed og brugen af den</li> <li>• Være bekendt med og overholde Lov om private registre samt overholde gældende retningslinjer og til stadighed holde sig opdateret om de seneste love og bekendtgørelser inden for området</li> <li>• Sørg for sikker opbevaring af testmateriale</li> <li>• Tilintetgøre personfølsomme data, inklusive testresultater, efter tre måneder, medmindre der foreligger et åbenlyst formål og et samtykke fra testpersonens side, jævnfør Lov om private registre</li> <li>• Afklare, hvilke testresultater der opbevares, samt hvordan og hvor længe de opbevares</li> <li>• Sørg for fortrolig behandling af testresultater</li> </ul>

### 7.3.5. Krav til referencetagning

#### *Formål og hvornår*

Referencetagning som led i personvurdering bruges som én blandt flere udvælgelsesmetoder med det formål at udvide det flersidige vurderingsgrundlag. Referencetagning skal sædvanligvis foretages så sent som muligt i forløbet af hensyn til ansøgeren.

Referencetagning har normalt to formål:

- At kontrollere de faktuelle oplysninger, som man har fået på baggrund af ansøgning, interview og eventuelle testresultater
- Via eksempler fra ansøgerens tidligere job at få be- eller afkræftet de hypoteser og indtryk, som man har fra ansøgning, interview og eventuelle testresultater

#### *Retningslinjer*

- Referencetagning foretages alene på baggrund af et tilsagn om, hvilke konkrete personer der kan kontaktes
- Kun spørgsmål, der har væsentlig betydning for at kunne vurdere den pågældendes egnethed til et givet job, stilles
- Den vurderede person informeres om, at der tages referencer
- Den person, der tages referencer hos, skal alene udtale sig på baggrund af egne observationer og erfaringer og skal således ikke søge at vurdere kandidatens generelle egnethed til en konkret stilling.

## 7.4. Udvikling

### Hvad dækker det?

Personvurdering i forbindelse med udvikling dækker al personvurdering af ansatte i organisationer, eller personvurdering der foretages for organisationer.

Mange af forholdene omkring personvurdering i forbindelse med udviklingsaktiviteter gør sig også gældende i forbindelse med udvælgelse, hvilket er beskrevet i sidste afsnit. Det drejer sig om:

- Kvalitetskrav til interview, referencetagning, testprodukter, testuddannelse, testpolitik og datahåndtering
- Brugen af test over internettet og derunder overvejelser omkring teknik og sikkerhed samt tilbagemelding og rapporter

Der findes endnu ikke yderligere retningslinjer på dette område, men Referencegruppen for professionel personvurdering vil indlede et samarbejde med udbydere og brugere på området for at opstille fælles standarder for god praksis.

## 8. Særlige forhold vedrørende personvurdering over internettet

### Muligheder og udfordringer

*I dette afsnit opstilles en række spørgsmål, som man bør forholde sig til i forbindelse med personvurdering via internettet. Det er referencegruppens tanke at omsætte disse spørgsmål til nogle egentlige retningslinjer, efterhånden som der opbygges en mere solid erfaring med testning og screening via internettet.*

I dag kan de fleste typer af erhvervsrettede personvurderinger gennemføres over internettet. Desuden kan man på internettet finde HR-rådgivning, screening, personlighedstest, motivationstest, traditionelle præstationstest, interview via web cam, 360°-test, e-learning mv.

Når disse testmetoder anvendes på internettet, er det vigtigt at forholde sig til de eventuelle konsekvenser, de hver især har for den grad af kvalitetssikring, testudbydere og testbrugere kan udøve både i relation til selve testningen og til kommunikationen om testningen. Internettet har åbnet en række nye muligheder, men har samtidig også skabt nye dilemmaer og spørgsmål.

Personvurdering over internettet foregår således på internettets særlige præmisser, der gavner effektivitet og ensartet behandling af store mængder information, men som ikke tilgodeser personlig kontakt og en mere undersøgende dialog.

Når mulighederne og udfordringerne ved internettet overvejes, opstår der adskillige spørgsmål. Nogle af de mest centrale spørgsmål er:

- Hvor langt bør udbydere og brugere gå mht. at lægge test ud på internettet, når teknologiens nuværende begrænsninger tages i betragtning?
- Hvordan sikres, og hvordan kommunikeres den tekniske og psyko-metriske kvalitet af de test, der er tilgængelige over internettet?
- Hvorledes kan det påvirke testresultaterne, at testen foretages uden direkte overvågning?
- Hvordan sikres det, at praksis er i overensstemmelse med datalovgivninger på verdensplan?

Spørgsmålene vedrører i lighed med den gængse testning etik, kommunikation samt teknik og sikkerhed. Retningslinjer i denne pjece skal betragtes udelukkende som retningslinjer og kan på ingen måde betragtes som en fyldestgørende facitliste for god praksis.

## Internettets relevans i forhold til test

De fleste redskaber er designet til en bestemt situation og sammenhæng. internettet er imidlertid oftest kendetegnet ved, at afsenderen af produktet kun har et meget indirekte kendskab til modtageren og dennes virkelighed. *Risikoen for at gå fejl af hinanden er derfor større end i personvurdering, hvor man er i direkte kontakt.*

I relation til personvurdering kan det derfor bedst bruges i de indledende faser, hvor store mængder data skal sorteres og behandles, forud for de faser, der kræver direkte menneskelig interaktion.

Desuden kan internettet være et godt redskab, når de kommunikerende parter allerede kender hinanden, fx i et ansættelsesforhold eller et udviklingsforløb. Da kan det være et relevant medium for bl.a. feedback på lederudviklingsforløb og e-learning.

## 8.1. Sikkerhed

### Sikkerhed for kandidater

Da personvurdering vedrører personfølsomme oplysninger, er det helt afgørende, for såvel bruger som kandidat, at have klarhed over følgende:

- virksomhed, adresse, telefonnummer og e-mail
- hvad man skal bruge testen/resultaterne til
- hvordan og hvor længe data opbevares
- hvilke muligheder der er for at fortryde undervejs, og hvilke konsekvenser det har
- hvor lang tid der går, før en henvendelse behandles og et svar/en tilbagemelding gives
- hvordan det sikres, at man som kandidat kan følge processen
- hvilke minimumskrav kandidaten bør stilles til den information, vedkommende får om hele processen
- hvordan det kan sikres, at kandidaten sætter sig ind i og forstår, hvad han/hun er i færd med, og hvilke muligheder og konsekvenser det har
- hvordan man som kandidat gøres bekendt med kriterierne for udvælgelse
- hvordan testens validitet sikres, når man som kandidat udelukkende har adgang til skriftlig information uden mulighed for uddybende spørgsmål

## Spørgsmål om tilbagemelding

En kompleks tilbagemelding skal omfatte muligheden for at kræve en uddybende forklaring og bør derfor foregå ansigt til ansigt. En mellem-løsning er at give en simpel onlinetilbagemelding med mulighed for at få yderligere feedback eller forklaring ved telefonopkald.

Spørgsmål til overvejelse:

- Kan man udelade personlig tilbagemelding, når selve personvurderingen foregår over internettet? – og hvilke konsekvenser kan manglende mulighed for personlig tilbagemelding have – fx i form af begrænset mulighed for at stille uddybende spørgsmål og for i situationen at forholde sig til kandidatens følelsesmæssige reaktioner?
- Hvilke minimumskrav bør stilles til den tilbagemelding, som kandidater får efter henholdsvis screening og bedømmelse? Er det tilstrækkeligt sikkert at bruge e-mail eller web-adresse med kodeord? Kan man “chatte” en feedback over internettet?

## Teknik og sikkerhed for udbydere og brugere

Teknik og sikkerhed i forbindelse med personvurdering over internettet drejer sig bl.a. om teknisk styring af projekter, systemernes stabilitet, netværksintegritet, pålidelighed, båndbredde, hastighed og brugervenlighed.

For brugere og udbydere er det bl.a. vigtigt, at teknikken holder, og at data sikres. Datatilsynet kræver kryptering af data under transmission.



Forhold vedrørende teknik og sikkerhed

<b>Teknik/ sikkerhed</b>	<b>Bemærkninger</b>	<b>Spørgsmål til overvejelse</b>
Systemers stabilitet	Tabte forbindelser kan i værste fald afbryde en personvurdering midt i en testning. For nogle tests vedkommende vil det efterfølgende ikke være praktisk muligt at begynde fra det sted, hvor systemet gik ned. Det gælder især test på tid, men denne risiko kan bedst forebygges ved løbende at downloade kritisk materiale som en såkaldt applet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan kommer forskellige informationer frem på de rigtige tidspunkter?</li> <li>• Hvordan sikres systemets stabilitet?</li> </ul>
Browseres fremstilling af test	Testudbyder har ikke nogen indflydelse på kandidatens skærmstørrelse eller skærmopløsning. Desuden er internet-browsere designet til at lade brugeren styre browserens indstillinger. Der findes ingen standard-browser. Resultatet er, at test kan fremtræde forskelligt, alt efter testpersonens browser, browserversion og browserindstillinger. Forud for en tests anvendelse er det derfor nødvendigt at sikre sig, at testen vises hos kandidaten i den oprindelige form.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skal testdesignet på nettet tænkes anderledes?</li> <li>• Hvilke browsere fungerer testen på?</li> <li>• Kan resultaterne være misvisende eller vildledende på grund af dårligt design eller dårlig vejledning?</li> <li>• Hvordan sikres det, at systemet er let for brugeren at finde rundt i, og at det hurtigt kan downloades mv.?</li> <li>• Hvilken betydning har det, når testudbyder/testbruger ikke har indflydelse på, om kandidatens fysiske rammer er sikre, uforstyrrede og formålstjenlige?</li> </ul>
Tilgængelighed og reetableringstid	Internettetstning begrænses af teknikens ydeevne. Det gælder både for systemers stabilitet og browseres fremstilling af test. Desuden skal der tages højde for tilgængelighed og reetableringstid. Det er både teknisk og økonomisk muligt at opbygge it-systemer, der er tilgængelige døgnet rundt. Prisen stiger imidlertid eksponentielt i forhold til tilgængelighedskravet, så man bør vurdere sine krav så realistisk som muligt. Kravene skal herefter formuleres meget præcist over for både netværksleverandør og serviceleverandør.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilken tilgængelighed er nødvendig for det enkelte projekt?</li> <li>• Hvad sker, når teknikken bryder sammen midt i en test?</li> <li>• Hvad er den maksimale reetableringstid ved større uheld eller deciderede nedbrud?</li> </ul>

(fortsættes)

Sikkerhed (fortsat)

<b>Teknik/ sikkerhed</b>	<b>Bemærkninger</b>	<b>Spørgsmål til overvejelse</b>
Sikkerhed	Ved brug af internettet til testning ligger alt software bortset fra internet-browseren på en server i stedet for på testpersonens computer. Heri ligger en af de største sikkerhedsfordele ved internetbaseret testning.	
Adgang generelt	Testudbydere kan ved brug af internettet kontrollere adgangen til testindholdet, hvornår testpersonen har adgang og hvorfra. Der kan fx benyttes en digital signatur baseret på et elektronisk certifikat. Det bør overvejes, om man vil kræve kvalificerede certifikater, der forudsætter personligt fremmøde hos certifikatudstederen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvordan sikres det, at data ikke bliver forvansket under transmission eller lagring?</li> <li>• Hvordan er den reelle sikkerhed, hvis selve databehandlingen foregår uden for EU?</li> <li>• Hvordan sikres det, at det udelukkende er autoriserede personer, der får adgang?</li> <li>• Hvordan sikres der mod misbrug af persondata og statistisk bearbejdning af disse?</li> <li>• Hvilke sletteprocedurer skal der være for testdata?</li> <li>• Hvordan sikres test mod misbrug i lande, der ikke respekterer ophavsretigheder?</li> </ul>

## 8.2. Administrationsmåder

### Administration af test på internettet

Sikkerhed drejer sig også om forskellige typer af adgang, styring af processen, nødvendigheden af tilsyn og administrationsmåder.

Der kan skelnes mellem fire typer af adgang:

1. Fri adgang. Kandidaten kan ikke identificeres, og der er ikke noget tilsyn. Det gælder fx åbent tilgængelige test på internettet.
2. Passwordadgang. Der ikke noget tilsyn, men der er kun adgang for kendte kandidater, via et personligt logon-brugernavn og password.
3. Personidentificeret adgang *med fjernkontrol fra testadministrator*. Kandidatens identitet autentificeres, og testbetingelserne sikres. Der er mulighed for indgriben i forbindelse med uforudsete problemer. Testadministrator logger kandidaten ind i systemet og bekræfter, at testningen blev gennemført korrekt ved slutningen af testningen.
4. Personidentificeret adgang *med fysisk tilstedeværelse af testadministrator*. Testadministrator er personligt til stede og sikrer ramme og forløb fra start til slut.

Når de fire administrationsmåder kombineres med de fire scenarier: *rådgivning, screening, udvælgelse* og *udvikling*, fremkommer der i alt 16 mulige kombinationer. Nedenstående model viser, om de fire typer af adgang kan bruges i forhold til de fire scenarier for personvurdering.

Scenarier	Administrationsmåder			
	Fri adgang	Password-adgang	Personidentificeret adgang med fjernkontrol fra testadministrator	Personidentificeret adgang med fysisk tilstedeværelse af testadministrator
<b>Rådgivning</b>	Fordelagtig	Fordelagtig	Fordelagtig	Fordelagtig
<b>Screening</b>	Fordelagtig	Fordelagtig	Ingen særlige fordele	Ingen særlige fordele
<b>Udvælgelse</b>	Bør ikke anvendes	Mindre hensigtsmæssig	Fordelagtig	Fordelagtig
<b>Udvikling</b>	Bør ikke anvendes	Fordelagtig	Fordelagtig	Fordelagtig

## Styring og tilsyn

Om testen kan gennemføres uden en tilsynsførende, afhænger af disse følgende 6 formål samt af, i hvor høj grad formålene kan tilgodeses. Dette afhænger yderligere af testens type og format samt årsagen til, at testen gennemføres.

1. Autentificering af testpersonens identitet – dvs. afgøre, hvem der tager testen.
2. Sikre, at et passende klima er skabt, og at testpersonen ikke er unødvendigt nervøs, at vedkommende forstår sin rolle, rettigheder og ansvarsområder.
3. Sikre, at standarder og reglerne for tid overholdes, og at eventuelle hjælpemidler bruges, som det anvises i instruktionen.
4. Håndtering af uventede omstændigheder eller problemer, der opstår før eller under administrationsprocessen mht. udstyr, hardware, afbrydelser.
5. Sikre, at resultaterne er det, de udgiver sig for, og at de er fremkommet uden hjælp.
6. Sikre, at testen ikke kopieres eller ændres.

Det er fx ikke muligt at sikre sig mod snyd ved færdighedstest over internettet i forbindelse med udvælgelse og udvikling. Derfor bør den slags personvurdering foregå med tilstedeværelsen af en testadministrator, der kan sikre kandidatens identitet, og at testen udføres under de korrekte betingelser.

*Faktorer, der skal overvejes:*

- Er der tale om en vurdering, der viser maksimumpræstation eller den typiske præstation?
- Hvad er konsekvenserne af personvurderingen for den enkelte kandidat? Er der meget eller lidt på spil?
- Hvor vigtigt er det, at testens indhold beskyttes?

## Rådgivning

Virksomheder, institutioner og myndigheder anvender i stigende grad internettet til informationssøgning om virksomheder, jobtilbud samt rådgivning. Deres profilering foregår ofte via hjemmesiden. Herfra kan produkter og værdier kommunikerer til kunder og potentielle medarbejdere, og visse dele af processen i forbindelse med jobansøgning kan ligeledes finde sted i dette forum.

HR-kommunikationen over internettet går fra at være “nice to have” til “need to have”, idet det ikke længere bare er et supplement, men bliver til kernen i selve HR-processen.

## Administrationsmåder (fortsat)

- Hvordan etableres god kommunikation i netrådgivning, i grupper på internettet og i andre online-møder mennesker imellem?
- Hvordan arbejdes bedst muligt med forandringsprocesser i form af rådgivning og konsulenttydelser på nettet, hvad enten det er som rådgiver, psykolog, ledercoach, web-master eller konsulent, der arbejder med menneskelig forandring inden for human ressource-management, it, e-learning og e-business?

## Screening

Screening over internettet foregår bl.a. som; ansøgninger via e-mail, jobportaler og screeningstest. Dette område arbejder Referencegruppen videre med for at kunne opstille retningslinjer.

## Ansøgninger via e-mail

Skriftlige ansøgninger kan i dag sendes via e-mail, hvilket der endnu ikke er fælles spilleregler for.

*Spørgsmål til overvejelse:*

- Hvornår har en kandidat sendt en ansøgning?
- Kan der stilles minimumskrav til svaret på en ansøgning?

## Jobportaler

Jobportaler på internettet tilbyder kandidater mulighed for at søge job, blive standard-screenet, lægge CV'er ud, blive matchet med virksomheder og efterfølgende modtage besked over e-mail. Virksomheder tilbyder profilering samt match med kandidater.

*Spørgsmål til overvejelse:*

- Er der særlige forhold, kandidater *ikke* kan undersøge omkring virksomheder via jobportalerne?
- Er det et problem, at én kandidat kan have flere forskellige online-CV'er liggende af sig selv på samme site?
- Hvilke kriterier ligger til grund for jobportalernes match af ansøgere med virksomheder?
- Hvad betyder jobportaler for jobmulighederne for personer, der ikke behersker internetteknologien?
- Kan der stilles krav til løbende sanering af jobportalernes databaser?

## Fairness og lige adgang over internettet

I Danmark findes en lovgivning, der skal sikre lige behandling af ansøgere, men loven sikrer ikke lige adgang til jobsøgning over internettet. Derfor bør loven støttes af overvejelser omkring emnet.

Der bør være lighed i adgangsmulighederne for målgruppens ansøgere. Adgangen til internettet forandres meget hurtigt og er i øvrigt forskellig fra land til land. Fx kan internettet uden for Europa, Nordamerika og Sydøstasien i 2003 ikke anvendes til rekruttering pga. mangelfuld udbygning af telenettet.

Da muligheder for adgang til internettet ændres så hurtigt, er det vigtigt, at udbydere og virksomheder søger opdaterede informationer om lokale, demografiske forhold mv.

Det er desuden vigtigt, at der er mulighed for alternative måder at ansøge på i de situationer, hvor der via brug af internettet kan være tale om risiko for ulige behandling.

Alternative kanaler kan dog skabe komplikationer, fordi de traditionelle måder at rekruttere kandidater på er langsommere end internettet. Når andre metoder tages i anvendelse, tabes den tidsgevinst, der er ved rekruttering over internettet.

Et andet spørgsmål om fairness drejer sig om faren for, at standardkoncepter til personvurdering går ud over rummeligheden – fx ved frasortering af kvalificerede ansøgere med skæve profiler.

*Spørgsmål til overvejelse:*

- Hvordan vil den enkelte virksomhed sikre, at ansøgere i praksis får lige adgang til at søge job, når internettet anvendes?
- Hvordan sikres det, at standardkoncepter til personvurdering ikke går ud over rummeligheden? Hvad er konsekvenserne ved at bruge standardssystemer i forhold til skræddersyede undersøgelser?

## Udvælgelse

Udvælgelse over internettet foregår både via test og interview. Én måde er telefonisk at kontakte vedkommende, der skal testes via internettet og undersøge følgende:

- Kandidatens fortrolighed med anvendelse af internettet
- Kandidatens adgangsmulighed til internettet fra et uforstyrret sted
- Kandidatens tryghed ved at anvende internettet til testningen
- Er kandidaten indforstået med at tage testen via internettet eller foretrækkes en anden administrationsform?

## Administrationsmåder (fortsat)

Hvis forholdene er tilfredsstillende, kan en invitation til testningen fremsendes via e-mail. Herefter udfyldes testen, og testbrugeren har umiddelbart adgang til kandidatens personprofil og kan forberede en efterfølgende tilbagemelding

*Spørgsmål til overvejelse:*

- Hvordan sikres kommunikation mellem fx udbyder af produktet og kunden eller mellem en virksomhed og kandidater? Hvordan sikres muligheden for løbende at kunne stille forståelsesspørgsmål ved test på internettet?
- Hvordan synliggøres det, hvilken type vurderingsredskab der er tale om?
- Hvordan kommunikerer det til brugeren, om vedkommende er ved at blive screenet eller testet? Hvordan synliggøres overgangen?
- Kan en ansøger tage en test på dansk eller engelsk, hvis testen ikke findes på vedkommendes modersmål?

## Udviklingsaktiviteter

Brugen af computere og internettet til udviklingsaktiviteter vinder mere og mere frem, men der findes endnu ikke fælles retningslinjer for området.

## Test

Test i forbindelse med udviklingsaktiviteter drejer sig især om 360°-test, motivationstest, færdighedstest samt personlighedstest. Der synes at være særlige etiske overvejelser forbundet til denne form for personvurdering:

- Hvad kan virksomheden kræve, at de ansatte stiller op til?
- Hvem ejer informationerne?

## e-learning

Det er muligt at lave problemløsning, opstille en række scenarier, visualisere abstrakt og komplekse processer i et e-learning-miljø. Læringen kan tilmed måles, idet programmerne tillader ledere at se deres medarbejders fremskridt og deres styrker og potentielle udviklingsområder. E-learning kan også bruges til at kommunikere budskaber ud til de rette mennesker og forbedre knowledge management.

*Spørgsmål til overvejelse:*

- Hvad kan e-learning bruges til i forbindelse med udviklingsaktiviteter?
- Hvilke særlige styrker og svagheder er der ved den form for læring?

# 9. Lovgivning

---

## Indledning

Personvurdering er underlagt både den arbejds- og ansættelsesretlige lovgivning for behandling af personoplysninger i forbindelse med en ansættelsessituation og betingelserne herfor samt persondataloven.

Lovgivningen i forbindelse med personvurdering (persondataloven) drejer sig bl.a. om regler for databeskyttelse, kontrol af adgang til testresultater, opbevaring og lighed i adgangen til internettet.

Som hovedregel står den arbejds- og ansættelsesretlige lovgivning over persondatalovens regler.

Nedenfor beskrives begge former for lovgivning.

## Ansættelsesretligt relaterede love

Ligebehandlings- og antidiskriminationslovgivningen fokuserer på ligeberettigelse på arbejdsmarkedet og er i vidt omfang baseret på EU-regler.

Fælles for disse love er, at der opregnes en række forhold, der ikke må lægges vægt på ved ansættelse, forfremmelse, forflyttelse, afskedigelse eller mht. løn- og arbejdsvilkår. At der ikke må lægges vægt på de omhandlede forhold, betyder indirekte, at der heller ikke må stilles spørgsmål inden for de nævnte områder – hverken under personlige interview eller i skriftlige spørgeskemaer, test mv., herunder også når det foregår over internettet.

De væsentligste love af betydning for personvurdering er:

- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet

I tabellen på næste side gives en kort beskrivelse af de 3 væsentligste love på området.



### 3 ansættelsesretlige love

<b>Loven hedder .....</b>	<b>Loven siger .....</b>
<i>Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.</i>	<p>Arbejdsgivere skal behandle mænd og kvinder lige ved ansættelse, forflyttelse, arbejdsvilkår, afskedigelse mv. I forbindelse med annoncering må det <i>ikke</i> angives, at der til ansættelsen søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn.</p> <p>Arbejdsgivere må ikke afskedige medarbejdere pga. graviditet, barsel eller adoption. Der er ikke i dansk lovgivning et egentligt forbud mod at spørge, om en jobansøger er gravid; men da arbejdsgiveren ikke ved ansættelse må tage hensyn til, hvorvidt ansøgeren er gravid, er den afledte effekt, at arbejdsgiveren heller ikke kan stille spørgsmålet.</p> <p>Seneste praksis via EU-domstolen præciserer, at en ansøger til en stilling heller ikke selv er forpligtet til at oplyse om graviditet</p>
<i>Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.</i>	<p>Der er forbud mod direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse. Der må derfor ikke lægges vægt på disse forhold ved fx ansættelse og afskedigelse af medarbejdere. Der må heller ikke stilles spørgsmål inden for disse områder.</p> <p>Ved annoncering i forbindelse med ledige job må det ikke angives, at der søges eller foretrækkes personer af en bestemt race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.</p>
<i>Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet</i>	<p>Lovens formål er at sikre, at helbredsoplysninger ikke uberettiget anvendes til at begrænse lønmodtageres muligheder for at opnå eller bevare ansættelse. Loven retter sig specifikt mod indhentelse af helbredsoplysninger og regulerer derfor ikke mulighederne for gennem diverse prøver, test, interviews m.v. at konstatere, hvilke evner og færdigheder en person har til at udføre arbejdet.</p> <p>En arbejdsgiver må i forbindelse med ansættelse og afskedigelse m.v. alene spørge ansøgeren/medarbejderen om aktuelle sygdomme i det omfang, som oplysning herom er relevant og har væsentlig betydning for medarbejderens udførelse af det pågældende arbejde.</p> <p>Det klassiske spørgsmål om, hvor mange sygedage en ansøger har haft inden for det sidste år, er dermed ikke tilladt, såfremt der spørges generelt til ansøgerens helbred. Derimod kan det være i overensstemmelse med loven at spørge specifikt om antallet af sygedage forårsaget af en aktuel sygdom, der fortsat vil have væsentlig betydning for ansøgerens udførelse af det pågældende arbejde.</p> <p>Loven indeholder endvidere en forpligtelse for ansøgeren/medarbejderen til at oplyse, om man er bekendt med at lide af en sygdom, der vil have væsentlig betydning for udførelsen af det pågældende arbejde.</p>

## Persondataloven

Persondataloven gælder enhver form for behandling af personoplysninger, herunder bl.a. indsamling, registrering, systematisering, opbevaring, søgning, brug, samkøring og sletning, videregivelse mv. Herudover indeholder loven regler om datasikkerhed. Datatilsynet er den myndighed, der fører tilsyn med, at persondataloven overholdes.

### Persondatalovens anvendelsesområde

Loven gælder for behandling af personoplysninger, der foretages af offentlige myndigheder og af private virksomheder, foreninger og lignende.

Både i den offentlige og i den private sektor gælder loven først og fremmest for behandling af personoplysninger, der sker ved hjælp af elektronisk databehandling. Dvs. at loven gælder, når personoplysninger behandles vha. tekstbehandling, databaser, transmission over internettet samt hjemmesider. Loven gælder også, hvis oplysningerne skal indgå i et manuelt register.

Loven gælder som hovedregel kun, hvis den dataansvarlige myndighed eller virksomhed er etableret i Danmark, og databehandlingen foregår inden for EU's område. Loven finder dog fx også anvendelse, hvis den dataansvarlige er etableret i et tredjeland, og indsamlingen af oplysninger sker i Danmark m.h.p. behandling i et tredjeland – fx hvis en virksomhed etableret i et tredjeland indsamler oplysninger om danskere på dansk over internettet. Her gælder persondataloven for indsamlingen og transmission over internettet.

Hvis man overfører oplysninger til et tredjeland, skal man være opmærksom på, at persondataloven indeholder særlige regler for sådanne overførsler. Som udgangspunkt må oplysninger kun overføres til tredjelande, hvis det pågældende land sikrer et tilstrækkeligt beskyttelsesniveau.

### Persondatalovens behandlingsregler

Persondatalovens regler er i vidt omfang skønsmæssige. Det vil derfor ofte afhænge af en konkret vurdering i den enkelte situation, om betingelserne er opfyldt.

Loven inddeler oplysninger i følgende tre niveauer eller typer:

1. Følsomme oplysninger
2. Andre typer af oplysninger om rent private forhold
3. Almindelige personoplysninger

### *Lovgivning (fortsat)*

Der gælder forskellige regler for de forskellige typer af oplysninger. Oplysninger fremkommet ved psykologiske test el.lign. betragtes som oplysninger om rent private forhold. Som hovedregel må oplysninger fra psykologiske test kun behandles (herunder indsamles, registreres og videregives), hvis den pågældende person har givet sit udtrykkelige samtykke hertil.

## 9.1. Regler for sikkerhed

### Tekniske og organisatoriske foranstaltninger

Ved behandling af personoplysninger skal udbyder og bruger træffe de nødvendige tekniske og organisatoriske foranstaltninger mod, at oplysninger hændeligt eller ulovligt tilintetgøres, fortabes eller forringes, samt mod at de kommer til uvedkommendes kendskab, misbruges eller i øvrigt behandles i strid med loven.

Ved transmission af personoplysninger over internettet er der risiko for, at oplysningerne undervejs læses og endog ændres af uvedkommende. Derudover er der risiko for, at parterne i kommunikationen ikke er dem, de udgiver sig for. Disse risici må vurderes af den dataansvarlige i den konkrete situation, således at der kan træffes de fornødne sikkerhedsforanstaltninger. *Vær i øvrigt opmærksom på, at den dataansvarlige og selve databehandleren kan være to forskellige personer.*

Hvad angår fortrolighed, kan denne sikres ved forsvarlig kryptering af de transmitterede oplysninger. Hvis oplysningerne er af følsom karakter eller vedrører andre rent private forhold, skal der anvendes en stærk kryptering baseret på en anerkendt algoritme.

Sikkerhed for autenticitet (afsenders og modtagers identitet) og integritet (de transmitterede oplysningers ægthed) må sikres i fornødent omfang ved anvendelse af passende foranstaltninger, fx elektronisk signatur eller individuelle, fortrolige adgangskoder.

### Regler for anmeldelse

Både offentlige myndigheder og private virksomheder skal foretage anmeldelse og indhente en forudgående udtalelse eller tilladelse fra Datatilsynet, hvis de behandler oplysninger fra psykologiske test eller lignende.

Hvis man udøver stillingsbesættende virksomhed, skal man under alle omstændigheder indhente Datatilsynets forudgående tilladelse hertil, også selvom man kun behandler almindelige ikke-følsomme personoplysninger. Tilladelsen gives på en række vilkår.

Anmeldelse/ansøgning om tilladelse kan foretages via Datatilsynets hjemmeside, [www.datatilsynet.dk](http://www.datatilsynet.dk). Her kan Persondataloven også ses, ligesom der er mange yderligere informationer om databeskyttelse.

# Litteraturliste

- ❖ American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1985). *Standards for Educational and Psychological testing*. Washington DC: American Psychological Association.
- ❖ Anderson, N; & Herriot, P. (1997). *International Handbook of Selection and Assessment*. Wiley & Sons.
- ❖ Bartram, D. (1994). Computer Based Assessment. I C.L. Cooper & I.T.Robertson (red.) *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 9, 31-69.
- ❖ Bartram, D. (1995a). The role of computer-based test interpretation (CBTI) in occupational assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 3, 178-185.
- ❖ Campion, M. A.; Palmer D. K.; & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50, 665-701
- ❖ Dansk Psykolog Forening (1998). *Retningslinjer for brug af test i erhvervslivet*. [www.dp.dk](http://www.dp.dk)
- ❖ Datatilsynet (2000). *Lov om behandling af personoplysninger*. <http://www.datatilsynet.dk>
- ❖ Foreningen af Management Konsulenter (1991). *Erhvervspsykologisk Testning. Hvorfor, Hvornår og Hvordan*.
- ❖ Foreningen af Management Konsulenter (1997). *Etiske retningslinjer for konsulentopgaver der omfatter personvurderinger*.
- ❖ Gubrium, J. F.; & Holstein, J. A. (2001). *Handbook of interview research: Context & Method*. Californien: Sage Publications, Inc.
- ❖ IT-Sikkerhedsrådet (2001). *Adgangskontrol til en hjemmeside - en vejledning for tjenesteudbydere*. IT-Sikkerhedsrådet, c/o IT- og Forskningsministeriet. <http://www.fsk.dk>
- ❖ International Test Commission. *ITC Guidelines on Test Use*. [http://www.intestcom.org/itc\\_projects.htm](http://www.intestcom.org/itc_projects.htm)
- ❖ Kahlke, E.; & Schmidt, V. (2002). *Job og personvurdering - Om at øge træfsikkerheden i personaleudvælgelse*. København: Børsens Forlag A/S.
- ❖ Lønsted, V. (2001). *www.narkontakt.net: Netpsykologi, kommunikation og rådgivning*. København: Dansk psykologisk Forlag.
- ❖ Referencegruppen (2001). *Dokumentationsmateriale*. Fra konference om "Personvurdering over Internettet".
- ❖ Riis-Hansen, S. (2001). *Kompetenceafdækning*. I Kursus i erhvervsrettet test anvendelse. Ikke udgivet materiale. Kgs. Lyngby: SHL Danmark A/S.
- ❖ Schmidt, F.; Hunter, J. (1998). The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings. *Psychological Bulletin*, vol. 124(2), 262-274.
- ❖ [www.retsinfo.dk](http://www.retsinfo.dk)

# Ordliste

<b>Adgangskontrol</b>	Fremgangsmåder der skal sikre, at ressourcer i et it-system kun kan blive anvendt af autoriserede enheder på autoriserede måder.
<b>Algoritme</b>	Et matematisk udtryk for en samling instruktioner, der trin for trin beskriver, hvilke operationer der skal udføres for at løse en opgave.
<b>Applet</b>	Et lille program, der afvikles i en browser, uden at det kræver installation.
<b>Assessmentcentre/ udviklingscentre</b>	Betegnelsen for testforløb, hvor fokuspersonen typisk gennemgår flere forskellige test og simuleringsovelser, der er udvalgt for at kunne vurdere, i hvilken udstrækning fokuspersonerne lever op til en række vægtede jobrelevante egenskaber.
<b>Autentificering</b>	Den handling, som verificerer en påstået identitet.
<b>Autorisation</b>	Tildeling af rettigheder, der omfatter tildeling af adgang baseret på adgangsrettigheder.
<b>CA</b>	Certification Authority. Udsteder af certifikater.
<b>Certifikat</b>	En formateret meddelelse, der angiver en bestemt identitet, samt en nøgle (nøglecertifikat) eller attributter (attributcertifikat), der knyttes til denne identitet underskrevet med en digital signatur af et CA (nøglecenter).
<b>Chipkort</b>	Kort, typisk i kredittkortstørrelse, i hvilket der er indbygget en halvlederchip, der er i stand til at udføre visse, avancerede databehandlingsfunktioner, fx en kryptering eller afgivelse af digital signatur.
<b>Cookies</b>	En samling af data om brugere, der gemmes på brugerens pc. Cookies er en udvidelse af protokollen HTTP.
<b>Dataansvarlig</b>	Den, der afgør, til hvilke formål og med hvilke hjælpemidler der må foretages behandling af oplysninger. Dvs. den, der har umiddelbart ansvar for behandlingerne, og som i det daglige har dispositionsretten over oplysningerne.
<b>Databehandler</b>	Den, der behandler oplysninger på den dataansvarliges vegne. Databehandleren kan ikke disponere over oplysningerne til egne formål eller i øvrigt uden den dataansvarliges accept.
<b>e-learning</b>	Computerbaseret undervisning med lyd, billede og tekst.
<b>Etik (testetik)</b>	Etik henviser i denne sammenhæng til, at såvel testbruger som testudbyder baserer sig på at anvende test på en sådan måde, at der udvises hensyn til testpersonen.
<b>Fairness</b>	At behandle forskellige grupper og enkeltpersoner ensartet ved at sikre, at betingelser og krav på ensartet måde svarer til personens forudsætninger – undgå at diskriminere.
<b>Feedback</b>	Tilbage melding til fokuspersonerne om de resultater, de har opnået. Feedback gives typisk på et møde, hvor (personale)konsulent og fokusperson sammen gennemgår personvurderingen og testresultaterne i en samtale.
<b>Firewall</b>	En barriere placeret mellem computerens data og omverdenen. Denne barriere eller <i>firewall</i> er et filter, der undersøger alle typer information, der kommer til eller fra computeren og afviser det, den ikke genkender.
<b>Fokusperson</b>	Den person, der bliver vurderet.
<b>Færdighedstest</b>	En test, der er udformet til at måle afgrænsede færdigheder fx retskrivning, regning, sprog, eller tekstbehandling med henblik på at få viden om testpersonens aktuelle færdighedsniveau (se også omtankeprøver).
<b>Gruppeøvelser</b>	Øvelser hvor flere personer – typisk 4-6 – skal samarbejde ud fra et givet erhvervsrelevant oplæg. Gruppeøvelser findes i to hovedkategorier: én, hvor alle deltagere har samme udgangspunkt og rolle, og én, hvor den enkelte tildeles et specifikt udgangspunkt dvs. både skal vægte hensynet til helheden og sit eget funktionsområde.

Ordlister (fortsat)

<b>Gyldighed og gyldighedsstudie</b>	Det at undersøge, i hvilket omfang en metode måler det, den er udformet til at måle. Ofte den grad, hvormed testresultater kan forudsige jobsucces eller et andet relevant kriterium.
<b>HTML</b>	Hyper Text Markup Language. Det sprog, eller markeringer i teksten, som anvendes på internettet til at bestemme udseende på web-sider.
<b>HTTP</b>	Hyper Text Transfer Protocol. Den protokol – regelsæt for kommunikation mellem to parter – der anvendes ved udveksling af web-sider på internettet.
<b>Indbakkeøvelser</b>	Øvelser, hvor kandidaten inden for en fastsat tidsramme – ofte flere timer – skal forholde sig til en lang række breve og dokumenter, der er relateret til en specifik virksomheds aktuelle situation. På baggrund af analysen skal kandidaten foretage og begrunde en række beslutninger, der ville være relevante at iværksætte for den pågældende virksomhed.
<b>Integritet</b>	De transmitterede oplysningers ægthed.
<b>Interkorrelationsmatrice</b>	Et udtryk for, i hvilket omfang forskellige faktorer i en persontest måler det samme, det modsatte eller noget forskelligt. Matrixen kan tillige anvendes til at afklare, om testbrugeren har samme begrebsforståelse som testkonstruktøren.
<b>International Test Commission (ITC)</b>	Er en international forening af nationale psykologforeninger og øvrige interessenter, der er anerkendt af nationale psykologforeninger. Tilknyttede medlemmer i kategorien øvrige interessenter er organisationer eller enkeltpersoner, der udvikler, sælger og/eller bruger test. For yderligere information om ITC se adressen: <a href="http://www.intestcom.org">http://www.intestcom.org</a> .
<b>IP-nummer</b>	Internetprotokolnummer.
<b>Jobprofilanalyse</b>	En struktureret beskrivelse af de opgaver, funktioner og ansvarsområder, der er indeholdt i et job, sammenholdt med de færdigheder og egenskaber, der kræves for at kunne udføre dem.
<b>Kompetence</b>	Kompetencer forstås som afgrænsede dimensioner af egenskaber, adfærd og handlinger, der er væsentlige i et givent job, for at en person kan udføre sit arbejde effektivt. Disse egenskaber inkluderer bl.a. personens viden, evner, personlighed og motivation.
<b>Motivationsanalyse</b>	En analyse, der ud fra en række selvbeskrevne faktorer afdækker, hvad der over tid får den enkelte til at opretholde en vedvarende og engageret indsats og/eller kan give information om, hvad der måtte virke demotiverende.
<b>Normer og normgruppe</b>	Fordeling af testresultater på grundlag af testdata fra et repræsentativt udsnit af en bestemt gruppe. Testresultater tolkes ved sammenligning med relevante normgrupper.
<b>Omtankeprøver</b>	En test, der er udformet til at måle særlige intellektuelle evner fx talmæssig forståelse eller tekstforståelse med henblik på at få viden om, hvor hurtigt og med hvilken præcision den enkelte kan håndtere data/informationer under tidspres (se også færdighedstest).
<b>Password</b>	Et antal tegn, der anvendes til autentificerings-information.
<b>Personlighedstest</b>	En test, der er udformet til at måle personlighed – ofte i form af strukturerede selvbeskrivelser, der viser testtagers foretrukne eller typiske måder at handle, tænke og reagere på.
<b>Pinkode</b>	Et password, der alene består af tal, typisk 4.
<b>Præsentationsanalyse</b>	Øvelse, der pålægger en kandidat først at foretage en konkret virksomhedsanalyse og dernæst præsentere analysen samt komme med forslag til relevante handlinger i relation til de rejste problemstillinger.
<b>Psykometri</b>	Anvendelse af måling og matematisk metode i psykologien i forbindelse med testning.
<b>Referencetagning</b>	Oplysninger, der efter et tilsagn fra en kandidat kan indhentes hos personer, der har erhvervsrelevant kendskab til den pågældende.
<b>Reliabilitet/reliabilitetsundersøgelser</b>	En undersøgelse, der kan afdække en given vurderingsmetodes pålidelighed, dvs. hvor stabilt et svarbillede man kan få ved eksempelvis med kort interval at teste den samme person to gange med den samme test.

Ordliste (fortsat)

<b>Samtykke/samtykkeerklæring</b>	I henhold til dansk lovgivning skal alle, der tester, indhente et informeret eller skriftligt samtykke hos fokusperson samt redegøre for, at dette samtykke når som helst kan tilbagekaldes. Typisk udfylder fokuspersonen en skriftlig samtykkeerklæring, inden testforløbet sættes i gang.
<b>Scale</b>	Måleskala.
<b>Screening af test</b>	Hurtigt gennemsyn af testresultater.
<b>Simuleringsøvelser</b>	Øvelser, der er udformet således, at de minder om egentlige jobsituationer. Der kan enten være tale om individuelle øvelser eller øvelser, der foregår i hold.
<b>Situationsspil (rollespil)</b>	Oplevelsesbetonet afprøvning af en kandidats handlefærdigheder i en specifik jobrelevant situation. Typisk spiller konsulenten en given rolle, som det er op til kandidaten at forholde sig til på baggrund af et specifikt oplæg. Der kan også være tale om afprøvning af en persons sproglige færdigheder.
<b>SSL</b>	Secure Socket Layer. En sikkerhedsprotokol ved kommunikation mellem en web-server og en bruger-pc, der sikrer meddelelsesautenticitet og kryptering.
<b>Testbruger</b>	Den, som udfører testning, og den, som er ansvarlig for udførelsen.
<b>Token</b>	En identitets token er en enhed, fx et chipkort eller en metalnøgle, der anvendes til identitetsautenticering.
<b>Testperson/testager</b>	Betegnelsen testperson anvendes synonymt med ordet testtager, men den første betegnelse er mere mundret og anvendes hyppigere.
<b>URL</b>	Uniform Resource Location. Adresse for en web-server på internettet, fx <a href="http://www.fsk.dk">www.fsk.dk</a>
<b>Validitet/validitetsstudier</b>	Se gyldighed/gyldighedsstudier.