

POLITIK FOR ANVENDELSE AF PERSONLIGHEDSTEST

FORMÅLET MED BRUG AF PERSONLIGHEDSTESTS VED REKRUTTERING

Vi bruger personlighedstests for at kvalitetssikre ansættelsesproceduren. Kombinationen af interviews, tests og indhentning af referencer skaber et vurderingsgrundlag, som øger sikkerheden for at finde den bedst egnede kandidat til det aktuelle job. Personlighedstests er et værktøj, som strukturerer information om kandidaten og belyser nuancer i hans eller hendes kompetencer og egenskaber.

HVEM OG HVORNÅR TESTES VED REKRUTTERING?

De kandidater, som efter første samtale vurderes som potentielle kandidater til jobbet, vil blive bedt om at gennemføre en personlighedstest. Kandidaterne inviteres herefter til en personlig tilbagemelding med en HR-konsulent og den daglige leder.

HÅNDBLING AF TESTRESULTATET VED REKRUTTERING

Formålet med testtilbagemeldingen er at få en dybdegående, struktureret dialog om kandidatens personlige egenskaber. Den testcertificerede HR-konsulent giver en uddybning af testresultatet. Ved tilbagemeldingen drøftes de forventninger til kandidaten, som jobbet og testresultatet giver anledning til.

HVILKE PERSONLIGHEDSTESTS ANVENDES

Nationalbanken anvender kun anerkendte personlighedstests, som er kvalitetssikret gennem en professionel leverandør. Leverandøren står for certificering af HR's medarbejdere i brugen af testen. Endvidere sikrer leverandøren en løbende udvikling af testen samt efteruddannelse af brugere.