

Feedbackguide til medarbejderudvikling – personlighedstest

Del 1: Inspiration til introduktion

Formålet med denne guide er at give en klar og brugervenlig ramme for udviklingsfokuserede testtilbagemeldinger med Savilles personlighedstest. Guiden kan bruges direkte i samtalen med medarbejderen og er tænkt som støtte – ikke som et manuskript.

Testoplevelse

Indled med at spørge ind til medarbejderens testoplevelse, fx om der var noget, der var særligt let eller svært.

Baggrundsinformation

Personlighedstesten afdækker talent og motivation. Der er ingen rigtige eller forkerte svar – det er medarbejderens egen selvsvurdering. Gør det tydeligt, at medarbejderen skal sige til, hvis noget ikke føles genkendeligt.

Interviewformat

Forklar kort strukturen for samtalen: hvilke kompetencer I skal omkringe, hvordan dialogen foregår, og hvor lang tid I har til rådighed. Gør det legitimt at afbryde af hensyn til tiden eller for at gå i dybden med alternative vinkler.

Sammenligningsgruppe

Forklar hvilken normgruppe testresultaterne er sammenlignet med (fx Professionals & Managers, dansk norm), og hvad det betyder.

Fortrolighed

Oplys at testresultat og samtale behandles fortroligt, dataopbevaringsperioden, og at samtykket kan trækkes tilbage.

Del 2: Inspiration til anbefalet feedbackstruktur

1. Introducér kompetencen

Start med den vigtigste kompetence. Brug kompetencemodellen som fælles reference for samtalen.

2. Skab genkendelse

Læs de tre første facetbeskrivelser op, og spørg testpersonen, om de kan genkende sig selv.

3. Gå i dybden

Udvælg én facet og dyk ned i et konkret eksempel fra praksis. Du kan finde inspiration på de næste sider.

4. Gentag for resten af kompetencen

Gentag trin 2 og 3 for kompetencens øvrige facetbeskrivelser.

5. Flere kompetencer

Gentag strukturen for de øvrige udvalgte kompetencer.

6. Afrunding

Spørg ind til, hvad testpersonen tager med sig fra samtalen (next steps, tegn på udvikling, hvem kan hjælpe?)

Del 3: Spørgetekniske anbefalinger

Adfærdsbaseret spørgeteknik

Det er en god idé at din udviklingsfokuserede testtilbagemelding tager udgangspunkt i konkrete situationer. Med afsæt i faktisk adfærd er det nemlig meget lettere at dreje samtalen over på særlige områder, hvor testpersonen kan blive klogere på sig selv og sine udviklingsmuligheder.

Karl Tomms spørgsmålstyper

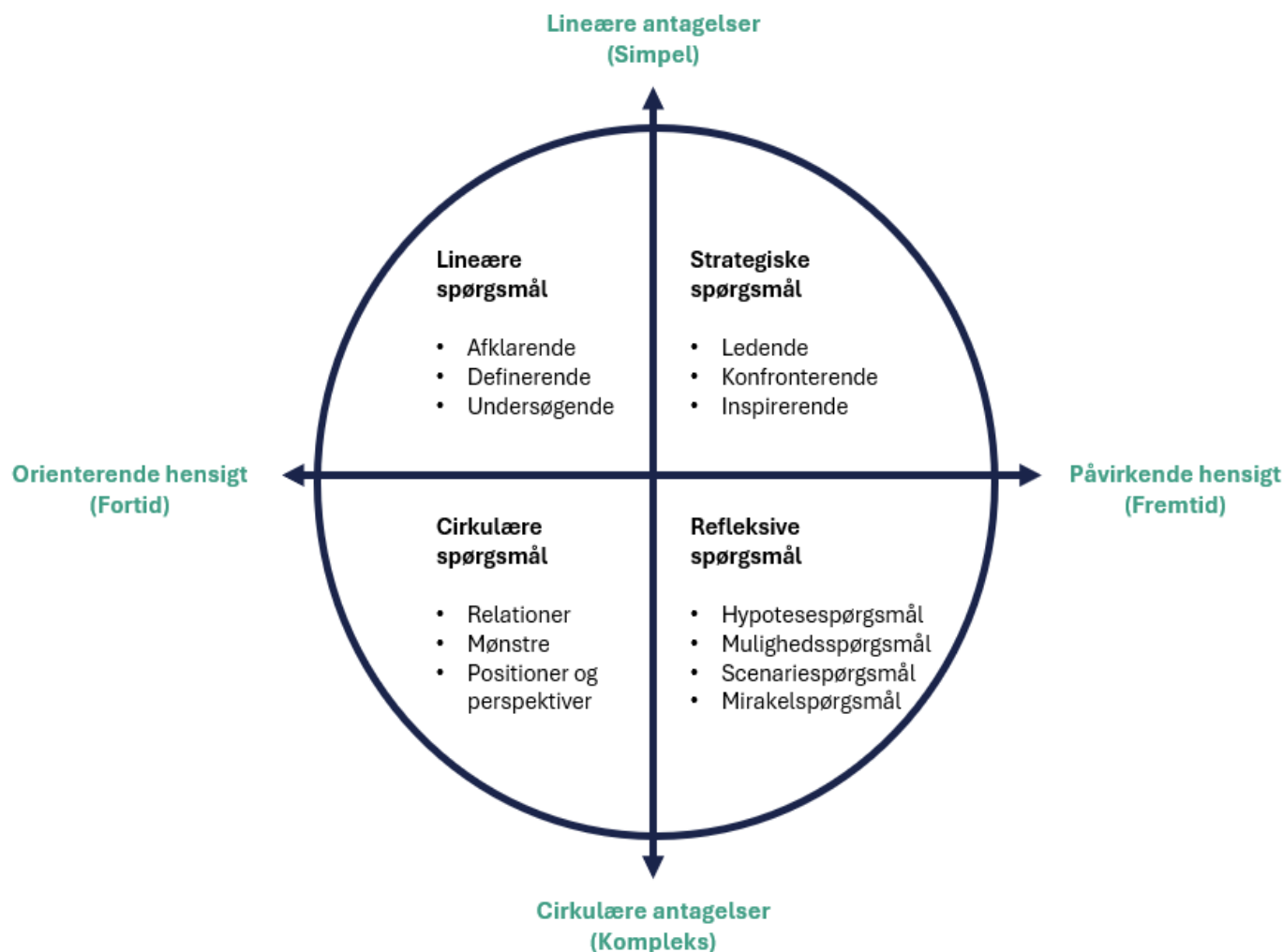
Karl Tomm skelner mellem spørgsmål ud fra intention og perspektiv/antagelser. Et oplagt spørgeteknisk værktøj til at afdække tidligere adfærd og rammesætte potentielle adfærdsændringer og dets effekt på andre.

Lineære antagelser: objektive fakta vi kan afdække

Cirkulære antagelser: mønstre, mening og forbindelser, der medvirker til at skabe nye perspektiver

Orienterende hensigt: et forsøg på at opnå en bedre forståelse af situationen

Påvirkende hensigt: et forsøg på at skabe klarhed over handlingsmuligheder og skabe grobund for personlig læring



Spørgsmålskatalog

Spørgsmål	Formål	Eksempel
Lineære	Skabe forståelse og klarhed	<i>Kan du genkende denne beskrivelse i din hverdag?</i> <i>Hvornår oplever du denne adfærd mest tydeligt?</i> <i>Kan du beskrive en konkret nylig situation, hvor dette kom i spil?</i> <i>Hvordan plejer du typisk at reagere i den type situation?</i> <i>Hvad var resultatet? Hvilken feedback fik du? Hvilke følelser gik der gennem dit hoved?</i>
Cirkulære	Udvide perspektiver	<i>Hvordan tror du, dit team oplever din beslutningsstil i pressede situationer?</i> <i>Hvordan tror du, dine kolleger oplever denne side af dig?</i> <i>Hvordan reagerer andre typisk, når du gør sådan?</i> <i>Hvis jeg spurgte en tæt samarbejdspartner, hvordan ville de så beskrive dig?</i> <i>Hvad mon din leder ville sige er styrken ved denne adfærd?</i>
Refleksive	Understøtte læring og udvikling	<i>Hvornår er denne adfærd en klar styrke for dig?</i> <i>Hvornår kan den begynde at spænde ben for dig?</i> <i>Hvilke andre måder kunne du reagere på i de samme situationer?</i> <i>Hvad tror du der ville ske hvis du gjorde X i stedet for Y?</i> <i>Hvad vil du gerne kunne gøre mere af (eller mindre af) i lignende situationer fremover?</i>
Strategiske	Påvirke retning eller handling	<i>Hvad kunne være én lille justering, der vil gøre en forskel?</i> <i>Hvad vil være et realistisk fokusområde for de næste 1–2 måneder?</i> <i>Hvem kan støtte dig i at holde fast i dette fokus?</i> <i>Hvordan vil du selv kunne mærke, at udviklingen går i den rigtige retning?</i> <i>Har du overvejet, at din adfærd måske kan blive opfattet som ... af andre?</i>