



FORMÅL

- Test kan bruges som et dialogværktøj til både at fordele roller, at forstå gruppe-dynamikker og planlægge måder at arbejde på, som spiller godt sammen med teammedlemmernes præferencer.
- Præferencetest er den type test, der fungerer bedst som teamværktøj. I præferencetest besvarer de(n) som testes, nogle spørgsmål, der er udvalgt og inddelt i kategorier. På baggrund af de svar vil testen mere eller mindre præcist placere den testede i en "type" eller en bestemt gruppe. "typen" eller "gruppen" vil i brede træk fortælle noget om: hvordan den testede selv tror at han/hun vil handle/tænke i bestemte situationer og hvordan den testede helst vil (sam)arbejde og ledes. En test kan derfor være udgangspunkt for en dialog om, hvad teammedlemmerne har præference for (helst vil have) i forskellige situationer.

KAN ANVENDES NÅR:

- Teamet skal dannes mhp. at sammensætte teamet af mennesker med præferencer, der supplerer hinanden.
- Når teamet lige er dannet mhp. at styrke det indbyrdes kendskab og få input til rolle og opgavefordelinger.
- Når et eller flere teammedlemmer ønsker ændringer af samspillet i teamet eller ændringer i roller og opgaver i teamet.

TIDSESTIMAT

Det kommer an på den valgte test og den valgte proces. Alt mellem 2 timer og 2 dage

NOGLE PRÆFERENCETESTS DER ER EGNED TIL TEAMS

- Belbin: Har forskellige typer der skal være til stede i det gode team – f.eks. "organisatoren" og "integratoren". Måler testmodtagerne op mod de typer.
- MBTI (Myers-Briggs typeindikator)/JTI (Jungiansk Type Indeks)/Teamkompasset: Sætter fokus på teamdeltagernes individuelle forskelligheder og kobler dem til 8 forskellige teamroller. Interesserer sig for selvopfattelse (hvem man er) mere end adfærd (hvad man gør).
- Element B/FIRO-B: Fokuserer på teamdeltagernes sociale behov og kompetencer. Interesserer sig for faktisk adfærd (hvad man gør) mere end for, hvem man er (selvopfattelse). Den er især velegnet til teams med behov for at arbejde med samarbejde og relationer.
- Team Diagnostics: 360 grader værktøj, der beskæftiger sig med både trivsel og produktivitet i teamet. Fokuserer især på teamets produktivitet gennem brug af et antal indikatorer, der giver talinformation om teamets relationelle og produktive performance.
- DISC: Et dialogværktøj, som indledningsvist hjælper teamet til at finde en "ideel teamkultur" ift. teamets mål og opgaver. Den ideelle teamkultur måles derefter op mod teammedlemmernes værdier og præferencer. Forskellen mellem det ideelle team og det faktiske team er afsæt for en dialog om udviklingsbehov. Kan bl.a. anvendes ifm. rolleanalyser; samarbejde; konfliktforståelse; rekruttering.
- Der findes mange andre test. De fleste kræver en certificering for at få adgang til de nødvendige testmaterialer og retten til at facilitere processer, der bygger på tests. Hvis teamets medlemmer allerede er testet, så står det teamet frit for at designe en dialogproces der bygger på test'ene.

TIPS TIL PROCESLEDEREN:

- Serióse tests bygger på indgående psykologviden og omfattende data på både spørgsmål og svar. Undlad at bruge "søndagsavis-tests", som i bedste fald er spild af tid, men i værste fald kan forårsage skade på teamet og dets medlemmer.
- Hvis du er facilitator af dialogprocesser på baggrund af test – og ikke er certificeret – så husk at test's ikke er sandheden. De viser typisk et snapshot af den måde den testede opfatter sig selv på. Undlad derfor kraftige fortolkninger og brug primært test som en indgang til at den enkelte og teamet kan få gode overvejelser hver for sig og sammen om de forskellige behov, motivationer og præferencer, som findes (og helst skal tilgodeses) i teamet.
- Grundreglen ved brug af test er: I sidste ende er det den testede, der "ejer" retten til at definere sig selv som "type" i arbejdsmæssig sammenhæng. Test og teammedlemmer kan bidrage til den enkeltes forståelse, men i tilfælde af uenighed mellem testresultat/ testtolkning og den testedes selvforståelse, bør facilitator støtte, at det er den testede, som har den endelige fortolkningsret til et testresultat.