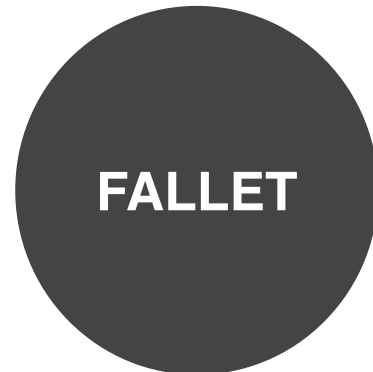


# URVAL



Du/Ni arbetar som urvalspecialist på ett företag med 10 anställda. Du/Ni har varit på ett kundbesök hos ett företag som behöver er hjälp. Ni har träffat en representant (VD) från detta företag och har bestämt er för att bistå företaget med konsultativt stöd i en urvalsprocess.

Företaget som ni ska hjälpa bildades 1998 och har utvecklat en metod för att i tidig ålder förutsäga alzheimer. Man har kunnat visa att ca 10% av alla alzheimer-fall kan förhindras om metoden används och patienterna medicineras i tid. Potentiella kunder för metoden är först och främst stora sjukhus men även privatpraktiserande läkare då metoden är förhållandevis billig.

Från att varit ett litet företag med 10 anställda har nu organisationen växt till 80 anställda. Företaget går bra och ägs till 45% av de anställda. Eftersom företaget växt kraftigt så har inte organisationen "hängt med". VD:n har därför bestämt att tillsätta dels en personalchef som ska bli ansvarig för personalfrågor och dels förstärka säljarstaben med 10 nya säljare. VD:n berättar att fram tills nu har företaget rekryterat på kontakter och

referenser. Urvalsprocessen har bestått av CV-granskning och en intervju med närmaste chef innan anställningsbeslut. VD:n berättar att personalomsättningen har vanlig ovanligt hög senaste åren om man jämför med andra företag i branschen. Personalchefen ska utreda personalbehovet i företaget, sköta kommande rekrytering, samt planera och genomföra introduktion för nyanställd personal och framtida kompetensutveckling för alla anställda.

Säljarna ska ha kontinuerlig kontakt med ett antal kunder och har ansvaret för att följa upp affärerna. Säljarna är också ansvariga för att bygga långsiktiga relationer med kunderna. En del av tiden arbetar säljarna hos kunden för att utbilda och informera om metoden. Det ingår också att vara expert på metoden för att kunna ge snabb support vid behov.

VD:n säger att fram tills idag har rekryteringen varit i en ostrukturerad form där företaget granskat CV från personer som man ofta fått rekommenderade. Sedan har personerna intervjuats av anställande chef innan anställningsbeslutet. Ingen utvärdering har genomförts. Men nu ska

det bli ändring på detta! VD:n vill ha en proffsig urvalsprocess som är tydlig och som på ett systematiskt sätt går att utvärdera. Detta har hen förstått efter att varit på ett seminarium där ny standard för bedömningstjänster i arbetslivet, ISO 10667 presenterats. Och på nyheterna har det varit intervju med en forskare som säger att vi idag inte följer lagen med våra "vanliga" rekryteringstjänster.

Företaget vill ha hjälp av Er som experter på urval för att skraddarsy två olika urvalsprocesser; en process för att välja ut en personalchef, och en process för att välja ut tio säljare. Förutsättningarna är goda enligt VD:n och sätter upp följande scenario:

1. Till tjänsten som personalchef beräknas 10 personer söka tjänsten
2. Till tjänsten som säljare beräknas 300 söka de 10 tjänsterna



## Uppgift

## Litteratur

## Resurser

Eftersom detta är en stor satsning för företaget så vill VD:n ha hjälp med att...:

- a) ta fram en kravprofil för respektive tjänst där du ska specificera vilka egenskaper som ska bedömas i urvalsprocessen
- b) föreslå hur (instrument/metod) respektive egenskap ska bedömas för att få rätt kvinna/man för tjänsterna
- c) föreslå när i processen respektive egenskap hos individen ska bedömas för att få rätt kvinna/man för tjänsterna
- d) föreslå hur respektive bedömning bör vägas ihop och utmytna i ett urvalsbeslut
- e) argumentera för vilken nytta denna process kommer att ge (i form av pengar och/eller sannolikhet att få rätt kvinna/man på rätt plats)
- f) argumentera för att denna process följer lagen om diskriminering i arbetslivet och är etiskt försvarbar utifrån den sökandes perspektiv
- g) föreslå en design hur dessa processer kan utvärderas för att lära av i framtiden

ISO10667 (2010). Bedömningstjänster i arbetslivet – Processer och metoder för bedömning av människor i organisationer. Stockholm: Author.  
Sjöberg, S (2014). *Utilizing research in the practice of personnel selection: General mental ability, personality, and job performance*. Doctoral Thesis in psychology at Stockholm university. (Sammanfattningen finns som pdf på fastreg).

### **Kravprofiler**

<http://www.onetonline.org>

<http://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssockande/Yrke-och-framtid/Yrken-A-O.html>

### **Nyttobräkningar och statistik**

<https://morgan.shinyapps.io/utility/>

<http://core.ecu.edu/psyc/wuenschk/docs30/CL.pdf>

### **Diskriminering**

<http://www.do.se/sv/Diskriminerar-du/>

### **Riktlinjer för psykologiska test och testanvändare i arbetslivet**

<http://www.psykologforbundet.se/STPsverige/>

### **Blogg om bedömningstjänster i arbetslivet**

<http://psychometrics.se>

## **ANDERS SJÖBERG**

[anders.sjoberg@psychology.su.se](mailto:anders.sjoberg@psychology.su.se)  
0732056048