

21. april 2010

Screening

VPP's erklærede mål er at arbejde for præcision og anstændighed i den erhvervsorienterede personvurdering.

Det er VPP's holdning, at det giver mening at tale om tests der anvendes til screening, ikke om screeningstests. Screening er altså en proces, der relaterer sig til sortering ud fra bestemte kriterier, hvori test kan indgå.

VPP definerer således screening, som det forløb hvor en kandidat (passivt eller aktivt) fravælges på baggrund af jobrelevante kriterier, uden at vedkommende har haft mulighed for at være i dialog med testadministratoren. Screeningen er altså den proces, der foregår indtil kandidaten får mulighed for at nuancere de afgivne og/eller indsamlede oplysninger (herunder testresultater) i en dialog med testadministratoren.

VPP's holdning er:

At de anvendte screeningskriterier skal være jobrelevante, dvs. afdækket ved en jobanalyse i forhold til det konkrete job i den konkrete virksomhed. Screening ud fra kriterier, der ikke er jobrelevante, er mulig, men uhensigtsmæssig og i visse tilfælde også ulovlig (alder, køn, race osv.) og vil derfor ikke blive behandlet nærmere i nærværende.

At passiv screening er en acceptabel og naturlig måde at sortere en større mængde ansøgninger på.

Passiv screening er en proces, der benytter sig af afgivne informationer (f.eks. specifik uddannelse, længde af joberfaring). Processen omtales som en passiv screening, da testadministratoren har haft en passiv rolle i fremskaffelsen af informationerne.

Afgivne informationer er informationer, som kandidaten selvstændigt og på eget initiativ har indberettet. Indholdet har derved været underlagt kandidatens kontrol, og kandidaten har haft mulighed for at fremstille sig på en ønsket måde. Kandidaten har "magten" over informationerne. Alt indholdet (f.eks. "salgstale", eksamenskarakterer, tidligere testresultater, osv.) i jobansøgning eller CV er her inkluderet i afgivne informationer, for på trods af at en virksomhed oftest afkræver dette af kandidaten, så er indholdet i jobansøgningen og CV under kandidatens kontrol.

At aktiv screening forudsætter at kandidaterne gøres opmærksom på og accepterer, hvordan screeningsprocessen gennemføres, samt at kandidaterne tilbydes en tilbagemelding.

En screeningsproces, der benytter sig af indsamlede informationer (f.eks. via cutscores på test), omtales som en aktiv screening, da testadministratoren har haft en aktiv rolle i fremskaffelsen af informationerne.

Indsamlede informationer er informationer, som er indsamlet og rapporteret af kandidaten i en af testadministratoren defineret struktur, dette kan være via test, cases osv. Disse informationer er principielt udenfor kandidatens kontrol, da vedkommende ikke 100 % selv bestemmer, hvilke informationer, der afgives eller genereres. Testadministratoren har magten over informationerne.

I nogle tilfælde afgives jobansøgning, CV mv. i form af et struktureret ansøgningsskema (ofte via Internettet). Denne form kan både betragtes som afgivne informationer og som indsamlede informationer.

- Hvis formålet udelukkende er at sikre en ensartet struktur på informationerne, er det afgivne informationer.
- Hvis det inkluderer en automatisk vurdering og sortering af ansørgerfeltet, er det indsamlede informationer.

Relevante begreber:

Tilbagemelding defineres i denne sammenhæng som den respons en kandidat i en udvælgelsesproces modtager fra testadministrator. Tilbagemeldingen skal ske i en form og et omfang der modsvarer udvælgelsesprocessen og dens værktøjer og varighed. Tilbagemeldingen skal ske mundtligt eller i form af en skriftlig – og eventuelt maskinelt genereret – forklaring af processen og kandidatens egne resultater.

Tilbagemelding kan eventuelt suppleres med en dialog, der i denne sammenhæng kan være en skriftligt, mundtlig og/eller ansigt til ansigt interaktion mellem testadministratoren og kandidaten, hvor testadministratoren får mulighed for at afklare og spørge nærmere ind, og hvor kandidaten får mulighed for at nuancere, forklare og forsvare et eventuelt billede vedkommende har skabt af sig selv, eller testadministratoren har dannet qua de forhåndenværende informationer. Et simpelt afklarende spørgsmål, referencetjek eller lignende betragtes ikke som dialog.

Præcision: For både de afgivne og indsamlede informationer gælder det, at kvaliteten og rigtigheden af informationer bør vurderes. Man bør derfor kvalitetssikre de informationer, der er fremkommet. Ingen

assessmentmetode (eksempelvis hverken test eller interviews) er 100 % præcise, der er altid en usikkerhed, som følge af at metoderne ikke er perfekte.

Anstændighed: Rekruttering af en medarbejder har omfattende konsekvenser både for organisationen og for den enkelte kandidat, og det er derfor vigtigt at kandidaten oplever en fair behandling. Det er essentielt, at kandidaten får mulighed for at få afklaret, på hvilket grundlag vedkommende er blevet fravalgt og kan se relevansen af dette – at forløbet derved har været gennemsigtigt.