

Professionel personvurdering i offentlige og private virksomheder

Kvalitetskrav til test, testuddannelse,
testpolitik, interview og referencetagning

Indhold



Formål med pjecen	3
Danske retningslinjer	3
Målgrupper	3
Baggrund	3
Krav om professionalism	3
Videnscenter for Professional Personvurdering	3
VPP's arbejde	4
Tre grundpiller	4
Hovedområder inden for personvurdering	4
Afklaring af kompetencebegrebet	4
Afklaring af vurderingsmål	5
Jobanalyse	5
Kompetencebeskrivelse	5
Scenarier for personvurdering	6
Rådgivning	6
Screening	6
Udvælgelse	7
Udvikling	7
Kvalitetskrav	7
Krav til interview	7
Krav til testværktøjer	8
Krav til brugeruddannelse	9
Krav til brug af test og til datahåndtering	10
Krav til referencetagning	11
Udvikling	11
Lovgivning	11
GDPR	11
Ansættelsesretslige love	12



Formål med pjecen

Danske retningslinjer

Idéen med denne pjece er at videreudvikle en dansk standard for en fair og præcis professionel personvurdering, der er afstemt med internationale tiltag på området. Indholdet i pjecen synliggør, hvilke krav udbydere, brugere og testtagere kan stille til hinanden i forbindelse med personvurdering. Det fremstår lige nu som det tætteste, man kan komme på et fælles dansk grundlag for professionel personvurdering.

Pjecen beskriver kvalitetskrav til test, testuddannelse, testpolitik, interview og referencetagning, der kan regnes for god skik på området. Siden sin første udgivelse i 2003 har pjecen udgjort et stærkt grundlag for den professionelle personvurdering i Danmark.

Retningslinjerne i pjecen skal ses i sammenhæng med den eksisterende lovgivning på området. Den er skitseret kort nedenfor.

Målgrupper

Denne overordnede idé udmønter sig i følgende fire formål eller målgrupper:

- At gøre det mere klart for *offentlige og private organisationer*, hvilke krav man i dag bør leve op til inden for professionel personvurdering.
- At gøre det mere klart for *testudbydere*, hvilke krav udbydere på vurderingsmarkedet bør leve op til inden for professionel personvurdering.
- At gøre det mere klart for *test-certificerede*, hvad der regnes for god skik og brug inden for professionel personvurdering.
- At gøre det mere klart for den *person*, der vurderes, hvad der regnes for god skik og brug inden for professionel personvurdering.



Baggrund

Krav om professionalisme og høj kvalitet

Initiativet til retningslinjerne skal bl.a. ses i lyset af den stigende opmærksomhed, der rettes mod personvurdering, hvor specielt kvalitet og uddannelse er i fokus.

Samtidig stilles der større krav til:

- HR-funktionens og konsulentbranchens professionalisme i forhold til at vurdere nye og løbende ændrede kompetencekrav, der stilles til ledere, medarbejdere og kandidater.
- Kandidaters kendskab til de kvalitetskrav, der kan stilles til metoder inden for professionel personvurdering.

Videnscenter for Professionel Personvurdering

De danske testudbydere har i mange år sat fokus på kvalitet og etik i deres ydelser. I forlængelse heraf har foreningen Videnscenter for Professionel Personvurdering (VPP), hvis medlemmer udgøres af testudviklere, testbrugere og testtagere (kandidater), løbende monitoreret udviklingen inden for personvurdering og samlet anbefalinger og retningslinjer i denne pjece. VPP arbejder løbende på at vedligeholde og udvikle de etablerede retningslinjer i pjecen, der er tilgængelig via www.personvurdering.dk.

VPP's arbejde

VPP's udvikling af retningslinjerne foregår kontinuerligt i en åben dialog med udbydere og brugere. Således foretages en løbende opdatering i forhold til udviklingen og behovet inden for området.

VPP har forpligtet sig til:

- At arbejde for en yderligere tilslutning fra brugere og udbydere samt fra arbejdsmarkedets parter.
- Løbende at opdatere retningslinjerne i pjecen på VPP's hjemmeside: www.personvurdering.dk.
- At afholde konferencer og medlemsmøder om professionel personvurdering, gerne årligt.

I forbindelse med udarbejdelse af og tilslutning til fælles standarder for personvurdering betragtes Danmark som et af de førende lande i Europa. På internationalt plan arbejder både European Federation of Psychologists' Association, EFPA (efpa.eu) og International Test Commission, ITC (<https://www.intestcom.org/>) med retningslinjer for test og testanvendelse, og VPP holder sig orienteret om dette arbejde. For yderligere information om VPP's arbejde, skriv venligst til: kontakt@personvurdering.dk.

Tre grundpiller i professionel personvurdering

Missionen er at opstille tydelige retningslinjer for, hvad der forstås ved høj kvalitet, præcision og etik i forbindelse med professionel personvurdering.

- *Kvalitet* i betydningen alene at anvende metoder og redskaber, der har en dokumenteret relevans og validitet.
- *Præcision* i betydningen alene at anvende metoder og redskaber efter hensigten.
- *Etik* i betydningen at den person, der vurderes, føler sig respekteret og fair behandlet i vurderingsforløbet.



Hovedområder inden for personvurdering

Pjecen beskriver tre hovedområder inden for personvurdering:

- Afklaring af kompetencebegrebet
- Afklaring af vurderingsmål
- Scenarier for personvurdering

Afklaring af kompetencebegrebet

Før en meningsfuld personvurdering kan finde sted, er det nødvendigt, at brugeren er afklaret med, hvad vurderingen skal bruges til, hvad der skal måles, og hvordan det bedst kan lade sig gøre. Til denne afklaring kan der anvendes en kompetencemodel, som beskriver de kriterier, der især skal kigges efter i en given vurderingssituation. En kompetencemodel tjener også til at identificere, hvilke redskaber der er relevante at anvende i vurderingssituationen.

Af praktiske grunde bliver kompetencebegrebet i denne sammenhæng anvendt som et samlet begreb for *alle de sider hos en person, der analyseres og vurderes i relation til, om personen er egnet til at bestride en bestemt stilling, såsom:*

- Adfærd og handlinger
- Færdigheder og faglige kompetencer
- Kognitive evner
- Persontræk
- Uddannelse
- Viden og erfaringer

Fordelen ved at anvende begrebet på denne måde er, at der etableres et samlende ord for de områder, der skal undersøges.

Afklaring af vurderingsmål

At vurdere, om en person egner sig til et bestemt job, er en proces med tre delelementer:

- Jobanalyse
- Kompetencebeskrivelse
- Valg af vurderingsmetoder

Jobanalyse

En jobanalyse er en *systematisk gennemgang af specifikke delopgavers vigtighed i jobbet* og skal medvirke til at afdække, hvilke personlige kompetencer der er mest relevante for evnen til at udføre et bestemt job. Det kan gøres på to måder:

- Ved at søge input fra personer med kendskab til indholdet i jobbet, fx lederen, erfarne medarbejdere, evt. underordnede og kunder, og/eller
- Ved at anvende et jobanalyseværktøj.

Nedenstående spørgsmål danner rammen om en jobanalyse:

	Spørgsmål	Giver svar på
1.	Hvilke resultater skal opnås i det pågældende job?	Resultater er succeskriterierne for den pågældende stilling. De skal afklares og prioriteres.
2.	Hvilke opgaver skal håndteres for at indfri resultaterne?	Først efter en rangordning af de identificerede resultater er det muligt at afdække opgaverne. Det bør afklares og præciseres, hvad der ligger i de forskellige opgaver, og hvilken betydning de har for resultaterne.
3.	Hvilke kompetencer skal der til for at løse de pågældende opgaver?	Kompetencer/personkrav er afgrænsede dimensioner af adfærd, egenskaber og handlinger, som jobindehaveren skal udvise for at løse de pågældende opgaver. Disse kompetencer kan først afdækkes, når opgaverne er præciseret. De fremkomne kompetencer bør indholdsbestemmes sådan, at de er adfærdsbaserede, observerbare og klart afgrænsede.
4.	Hvordan måles disse kompetencer bedst muligt?	Vurderingsmetoder er de metoder, der anvendes til personvurdering. Her kan der vælges imellem forskellige test, interview og referencetagning.

Kompetencebeskrivelse

Efter jobanalysen, der kobler opgaverne i et job til de nødvendige kompetencer, kan der med fordel laves en kompetencebeskrivelse, som beskriver de kriterier, der kigges efter i en vurderingssituation i forhold til den specifikke stilling.

Kompetencebeskrivelsen tjener til at identificere to ting:

- Hvilke redskaber, der er relevante at anvende i en vurderingssituation
- Det grundlag, resultaterne vurderes på

Formålet med en operationel beskrivelse af kompetencer er at sikre, at de identificerede kompetencer beskrives i konkrete og adfærdsbaserede termer, da det derved bliver muligt at vurdere og måle kompetencerne ved hjælp af forskellige metoder. Kravene til en operationel kompetencebeskrivelse kan sammenfattes som følger:

Kompetencebeskrivelsen skal være...	Hvordan?
Forankret i adfærd og handlinger	Beskrivelsen udarbejdes ved at identificere grupper af sammenhørende typer af adfærd eller handlinger og fokuserer på, hvordan en person udfører en given opgave.
Observerbar	Kompetencerne skal kunne iagttages i løbet af en vurderings-situation. Visse relevante kompetencer må således udelades, fx ærlighed, loyalitet og modenhed, da de kun kan vurderes ved mere subjektive og indirekte vurderinger.
Afspejlet i organisationens kultur	Kompetencebeskrivelsen skal tage højde for og understøtte den kultur, som virksomheden ønsker at fremme og udvikle.
Visionær	Ud over at afspejle de kompetencer, der aktuelt er relevante, er en kompetencebeskrivelse velegnet til at formidle mål-sætninger for fremtidig udførelse af jobbet og dermed til at identificere behov for udvikling.
Afgrænset	Det er vigtigt at undgå overlap mellem de enkelte kompeten- cer således, at observationer kun henføres til én kompetence. Der vil dog altid være gråzoner.
Entydigt defineret	Det skal sikres, at kompetencerne er defineret entydigt og i henhold til gængs sprogbrug, hvilket er en forudsætning for, at kompetencen kan afgrænses og observeres.
Begrænset i antal	Antallet af kompetencer bør holdes så lavt som muligt af hensyn til overskuelighed i forbindelse med vurdering og af hensyn til at skærpe fokus på de vigtigste krav til jobbet. Flere end 6-8 kompetencer er vanskelige at anvende i praksis.

Først når der er opstillet en kompetencemodel ud fra de nævnte principper, bliver det muligt at vælge de metoder/redskaber, som det er relevant at anvende til vurdering.

Scenarier for personvurdering

Overordnet skelner VPP mellem fire forskellige scenarier, hvori brugere og kandidater kan befinde sig i forbindelse med personvurdering, når det gælder forskellige former for test, interview og referencetagning:

Oversigt

Rådgivning	Kandidaten er klient, og der er typisk her ingen vurdering, der kan få jobmæssige konsekvenser.
Screening	Personvurdering, der foretages indtil det punkt, hvor ansøgere/kandidater er fravalgt på baggrund af jobrelevante kriterier.
Udvælgelse	Personvurdering, der foretages på en kendt gruppe af ansøgere/kandidater, som er blevet informeret om, at de er interessante i forbindelse med en særlig stilling.
Udvikling	Al personvurdering af ansatte i organisationer eller personvurdering, som foretages i organisationer.

Rådgivning

Rådgivning i forbindelse med personvurdering repræsenterer et scenarie, hvor kandidaten er klienten, og hvor der ikke nødvendigvis står noget særligt på spil. Det kan både dreje sig om konsultation/vejledning, coaching eller supervision.

Screening

Screening dækker personvurdering, der foretages indtil det punkt, hvor kandidaterne er fravalgt på baggrund af jobrelevante kriterier.

Krav til screening:

- Eksplicitte og jobrelaterede kriterier bør ligge til grund for screening.
- Screeningskriterierne bør i videst muligt omfang være kompetencebaserede for at undgå diskrimination mod særlige grupper af ansøgere – fx på baggrund af etnicitet, køn eller alder.
- Det bør være muligt for kandidater at bede om at få en tilbagemelding om det grundlag, de er blevet fravalgt på.

Der er to grundlæggende spørgsmål, man kan stille i forbindelse med screening:
Hvornår i processen bliver kandidaten screenet, og hvornår bliver vedkommende vurderet?
Hvordan gives der en beskrivelse af vurderingsredskabet?

Udvælgelse

Udvælgelse dækker personvurdering, der foretages på en kendt gruppe af ansøgere, som er blevet informeret om, at de er interessante i forbindelse med en særlig stilling.

Udvikling

Udvikling dækker al personvurdering af ansatte i organisationer eller personvurdering, der foretages for organisationer. Personvurdering i forbindelse med udvikling har generelt alene et udviklingsorienteret formål og bør ikke få ansættelsesmæssige konsekvenser.



Kvalitetskrav

For at sikre en professionel personvurdering anbefaler VPP, at der stilles krav inden for følgende hovedområder:

- Interview
- Testværktøjer
- Brugeruddannelse
- Brug af test og datahåndtering
- Referencetagning

Krav til interview

Jobinterviewet defineres som en ansættelsessamtale under enkle rammer for samtaleforløbet med henblik på at afdække erhvervsrelevant information om kandidaten samt at afklare og afstemme gensidige forventninger mellem virksomhed og kandidat.

Intervieweren skal tilstræbe en afdækning af sammenlignelige forhold i interviewet for at opnå et ensartet vurderingsgrundlag ved interview af flere kandidater.

Interviewforløbet kan opdeles i tre faser: før, under og efter:

Før	Interviewer	<ul style="list-style-type: none"> • er trænet/undervist i anvendelsen af struktureret interview • er opmærksom på og trænet i at undgå de mest almindelige fejlkilder i interviewet • stiller spørgsmål, der er kriteriebaserede og opstillet i en struktureret ramme
	Ansøger	<ul style="list-style-type: none"> • gøres opmærksom på ved indkaldelse, hvilke deltagere der vil være til stede under interviewet • gøres opmærksom på ved indkaldelse, om der vil blive anvendt test i forløbet og i givet fald hvilke • kan få oplyst, hvilket grundlag udvælgelsen foregår på
Under	Interviewer	<ul style="list-style-type: none"> • indtager en imødekommende og inviterende holdning, der giver kandidaten plads til at redegøre for jobrelevante forhold • fastholder en åben og udforskende indstilling til kandidaten igennem hele interviewet • fordeler sine ressourcer på at fremskaffe balanceret information om både stærke og svage sider hos kandidaten i relation til den aktuelle stilling • giver relevant information om job og organisation, så den interviewede får et sagligt grundlag at vurdere på • undlader spørgsmål, der berører helbredsmaessige, partipolitiske, religiøse og/eller seksuelle forhold, medmindre de har direkte jobmæssig relevans og ikke strider mod gældende lovgivning
	Ansøger	<ul style="list-style-type: none"> • får tid til at stille spørgsmål til den ansættende part • kan undlade at svare på spørgsmål, der ikke opleves som relevante
Efter	Interviewer	<ul style="list-style-type: none"> • informerer ansøger om det videre ansættelsesforløb, og hvornår ansøger får besked om udfaldet af interviewet • forklarer, hvem der får indblik i informationen givet i interview-situationen, fx ansættende leder, kunde mv.
	Ansøger	<ul style="list-style-type: none"> • kan under eller efter interviewet få en begrundelse for, hvorfor et eller flere spørgsmål er blevet stillet • kan tænke sig om, hvorfor der ikke bør foreligge en ansættelseskontrakt, der kræves underskrevet umiddelbart efter det første interview • kan komme med berigtigelser af oplysninger afgivet i interviewet

Krav til testværktøjer

European Federation of Psychologists' Association (EFPA) har udviklet nogle fælles europæiske retningslinjer for dokumentation, normer, validitet og reliabilitet samt kvaliteten af rapporter og andre testmaterialer, der udleveres til brugeren eller testtageren i forbindelse med testadministrationen eller tilbagemeldingen. For uddybning af disse krav og vurdering af testværktøjets kvalitet efter internationale standarder henvises til EFPA's Test Review Model (<http://www.efpa.eu/professional-development/assessment>).

Der findes mange forskellige test, der hver især måler forskellige elementer. Nedenfor er de mest gængse test opdelt i grupper, og herefter er grupperne hver især kravsificeret.

Grupperne er:

- Personlighedstest/analyser
- Kognitive prøver, omtankeprøver, færdigheds-, evne- og intelligencetest
- Simulerings-/case-øvelser

I anvendelse af værktøjer til personvurdering er der to vigtige begreber, som man skal kende og forholde sig til:

- Reliabilitet: Testens målepræcision, dvs. hvor pålideligt resultatet er, når der måles flere gange.
- Validitet: Gyldighed, dvs. om der foreligger dokumentation for, om testen måler det, den hævdes at måle.

Begge dele skal være opfyldt for, at en metode er brugbar i professionel personvurdering.

Kognitive, færdigheds-, evne- og intelligenstagstest, samt personlighedstest/-analyser

Der skal foreligge dokumentation for:

- Hvad testen/prøven måler
- Det teoretiske eller empiriske fundament
- At testen/prøven er standardiseret
- Hvis testen/prøven er normativ, så skal følgende krav være opfyldt:
 - o Testen/prøven er baseret på en veldefineret normgruppe, der:
 - består af et tilstrækkelig stort antal personer.
 - opdateres med passende tidsinterval.
 - er repræsentativ, dvs. sammensat på en relevant og hensigtsmæssig måde i forhold til den erhvervsmæssige kontekst, hvori testen skal anvendes.
 - o Testens/prøvens gyldighed i en erhvervssammenhæng i form af validitetsstudier
- Intern konsistens og/eller tidsmæssig stabilitet i form af reliabilitetsundersøgelser
- I udgangspunktet gives alle testtagere mulighed for at besvare på sit modersmål, hvad enten det er dansk eller et andet sprog
- Giver mulighed for grupper med nedsatte funktionsevner, fx motoriske eller dyslektiske, kan besvare testen på sammenlignelige vilkår som andre, så vidt det er muligt givet testens dokumenterede gyldighed

Simuleringsøvelser/case-øvelser

Der skal foreligge dokumentation for:

- Hvad øvelsen måler
- At øvelsen er baseret på relevante, virkelighedstro situationsbeskrivelser med relevans for jobbet
- Gyldighed og anvendelighed i erhvervssammenhæng, ved:
 - o at opstille strukturerede definitioner på kompetencer, og hvordan de kan observeres/vurderes i øvelsen – en såkaldt vurderingsguide/assessorguide.
 - o i tilfælde af flere observatører, så skal deres observationer sammenlignes på struktureret vis efter øvelsen for at sikre rimelig opsamling på de vurderede kompetencer.
 - o at tilsikre, at den enkelte observatør ikke skal vurdere på for mange kompetencer jf. krav til jobanalysen og begrænsninger hos observatøren i forhold til hvor meget der kan vurderes af én person i øvelsen.

Krav til brugeruddannelse

Test er et hjælpeværktøj til personvurdering eller medarbejderudvikling. Denne type arbejde kræver, at testbrugerne har gennemgået en relevant uddannelse og/eller har tilsvarende erhvervs erfaring, der har givet dem de relevante kompetencer til at virke inden for området.

Testudbydere skal sørge for, at det er kvalificerede og teoretisk velfunderede undervisere, der forestår undervisningen i de respektive vurderingsmetoder. De skal tillige sikre, at de respektive brugere lever op til nedenstående uddannelseskra v. Udbydere bør desuden tilbyde jævnlige efteruddannelsesmuligheder, såsom erfa-grupper, kompetencevedligeholdelse, webinarer om anvendelse af test eller inspiration til anvendelse, m.m.

Kursernes form kan variere og nogle elementer, såsom grundlæggende testteori, kan med fordel afvikles som e-learning, mens andre elementer, såsom træning af feedback og tolkning, med fordel afvikles sammen med andre kursusedtagere og instruktør.

Alle, der skal arbejde med test/analyser, skal gennemgå et standardiseret kursus i et eller flere dele, og det bør indeholde en generel introduktion til erhvervsrettet test-anvendelse samt et specifikt modul om den test eller det testbatteri, det drejer sig om. Introduktionen bør indeholde basal testteori (validitet, reliabilitet, testnormer og scoring) samt give et overblik over forskellige testtyper og deres respektive anvendelsesmuligheder. Det specifikke modul skal indeholde en gennemgang af den relevante tests eller analyses faktorer, det teoretiske eller empiriske fundament samt uddannelse i, hvorledes testen/analysen/prøven tilbagemeldes og anvendes i praksis.

Som afslutning på kurset afprøves kursisternes forståelse af de centrale aspekter ved testanvendelse. Efter gennemført afprøvning udstedes et diplom/certifikat, der evt. kan give adgang til at gå videre til kurser i anvendelse af specifikke test/prøver.

Kursus i simuleringsovelser/case-øvelser

Alle brugere af simuleringsovelser/case-øvelser i erhvervssammenhæng skal gennemgå et kursus i simuleringsovelser. Kurset indeholder en gennemgang af og træning i de konkrete øvelser; hvordan observerbare data fra øvelserne danner grundlag for standardiserede vurderinger, deres teoretiske fundament, samt hvordan observationerne tilbagemeldes og anvendes i praksis.

Kursets omfang afhænger af, hvor mange øvelsestyper man indføres i samt øvelsernes kompleksitet. Kursusstrukturen tilrettelægges således, at det er muligt at afprøve simuleringsovelserne mellem den egentlige kursusafholdelse og en opfølgning.

Krav til brug af test og til datahåndtering

International standard

Dette afsnit tager bl.a. udgangspunkt i de retningslinjer, som International Test Commission har foreslået som oplæg til en fælles international standard på området.

Testanvendelse i virksomheder/organisationer

Virksomheden/organisationen, hvor den autoriserede bruger er ansat, skal føre et behørigt tilsyn med den enkelte brugers anvendelse af de(n) specifikke test/prøve(r). Virksomheden/organisationen skal formulere en politik samt retningslinjer, der konkretiserer praksis.

Retningslinjerne kan opdeles i tre nedenstående områder:

Før brugen af test skal den autoriserede bruger	Under testning skal den autoriserede bruger	Ved administration af test skal den autoriserede bruger
Være kvalificeret til at bruge testen. Afklare, hvem der har det overordnede ansvar for test-anvendelse og testkvalitet. Evaluere nytteværdien af testning, samt hvorvidt andre data fra andre udvælgelsesmetoder i vurderingsprocessen kan indgå. Benytte teknisk forsvarlige og hensigtsmæssige test. Være opmærksom på fairness i testning ved fx at gøre den tilgængelig via forskellige enheder. Informere kandidater om deres juridiske ret til at give eller undlade at give skriftligt samtykke til testningen, samt at et samtykke når som helst kan tilbagekaldes. Sørg for, at enhver anvendelse af test, prøver eller analyser sker på et vilkårsdefineret, skriftligt underskrevet grundlag mellem testudbydere og de respektive virksomheder/enkeltpersoner. Sikre at testningen som helhed overholder retningslinjerne angivet i GDPR. Informere testtageren om formålet med testningen, samt hvordan testresultatet indgår eller vægtes i den samlede personvurdering.	Handle professionelt og etisk. Administrere testen korrekt. Analysere og vurdere testresultater nøjagtigt. Tolke testresultatet korrekt. Sørg for, at alle tilbydes en dialog-baseret personlig tilbagemelding på deres personvurdering. Tilbyde skriftlig tilbagemelding, hvor det er meningsfuldt, fx hvis test indgår som en del af screeningen. Sørg for, at tilbagemeldingen forstås af en kvalificeret og teoretisk velfunderet person. Gøre opmærksom på, at anvendelsesretten når som helst kan tilbagekaldes, i fald brugerne eller virksomheden ikke lever op til de kontraktmæssige vilkår.	Løbende vurdere testens egnethed og brugen af den. Være bekendt med og overholde lov om private registre samt overholde gældende retningslinjer og til stadighed holde sig opdateret om de seneste love og bekendtgørelser inden for området, særligt GDPR og Datatilsynets nationale retningslinjer. Sørg for sikker opbevaring af testmateriale. Afklare, hvilke testresultater der opbevares, samt hvordan og hvor længe de opbevares. Anonymisere data, inklusive testresultater, i overensstemmelse med organisationens politikker om databehandling. Sørg for fortrolig behandling af testresultater.

Krav til referencetagning

Referencetagning som led i personvurdering bruges som én blandt flere udvælgelsesmetoder med det formål at indsamle så mange datapunkter som muligt. Referencetagning skal sædvanligvis foretages så sent som muligt i forløbet af hensyn til ansøgeren.

Referencetagning har normalt to formål:

- At kontrollere de faktuelle oplysninger, som man har fået på baggrund af ansøgning, cv, interview og eventuelle testresultater.
- Via eksempler fra ansøgerens tidligere job at få be- eller afkræftet de hypoteser og indtryk, som man har fra ansøgning, interview og eventuelle testresultater.

Referencetagning foretages alene på baggrund af et tilsagn om, hvilke konkrete personer der kan kontaktes, og der stilles kun spørgsmål, som har væsentlig betydning for at kunne vurdere den pågældendes egnethed til et givet job. Den vurderede person informeres om, at der tages referencer.

Den person, der tages referencer hos, skal alene udtale sig på baggrund af egne observationer og erfaringer og skal således ikke søge at vurdere kandidatens generelle egnethed til en konkret stilling.

Udvikling

Personvurdering i forbindelse med udvikling dækker al personvurdering af ansatte i organisationer, eller personvurdering, der foretages for organisationer. Mange af forholdene omkring personvurdering i forbindelse med udviklingsaktiviteter gør sig også gældende i forbindelse med udvælgelse, hvilket er beskrevet i forrige afsnit. Det drejer sig om: Kvalitetskrav til interview, referencetagning, testværktøjer, testuddannelse, testpolitik og datahåndtering. Personvurdering i forbindelse med udvikling bør alene have udviklingsorienterede formål, og oplysninger fremkommet i denne forbindelse bør i udgangspunktet ikke få ansættelsesmæssige konsekvenser, medmindre der er tale om fx brud på ansættelseskontrakten.



Lovgivning

Personvurdering er underlagt forskellige lovgivninger for behandling af personoplysninger. Dette gælder både GDPR, arbejds- og ansættelsesretlig lovgivning samt persondataloven.

Lovgivningen i forbindelse med personvurdering (persondataloven) drejer sig bl.a. om regler for databeskyttelse, kontrol af adgang til testresultater, opbevaring og lighed i adgangen til internettet.

Nedenfor beskrives det overordnede indhold og formål med hver af disse lovgivninger. For specifikke procedurer og retningslinjer henvises til juridiske instanser såsom Datatilsynet, der udarbejder retningslinjer og er den tilsynsførende myndighed i Danmark (<https://www.datatilsynet.dk/generelt-om-databeskyttelse/lovgivning>).

GDPR

Pr. 25. maj 2018 blev persondataloven, der har været gældende i Danmark siden 1. juli 2000, afløst af GDPR (General Data Protection Regulation) eller databeskyttelsesforordningen. Denne forordning har til hensigt at ensrette procedurer, politikker og retningslinjer for behandling af personoplysninger, herunder beskyttelse, opbevaring og kontrol af adgang til testresultater. Loven inddeler oplysninger i følgende tre niveauer eller typer:

- Almindelige oplysninger
- Følsomme oplysninger
- Oplysninger om straffedomme og lovovertrædelser eller tilknyttede sikkerhedsforanstaltninger

Der gælder forskellige regler for de forskellige typer af oplysninger. Oplysninger fremkommet ved psykologiske test el.lign. betragtes som 'almindelige oplysninger' (dog med undtagelse af psykologiske test af mere diagnostisk karakter, der kan betragtes som helbredsoplysninger, dvs. følsomme oplysninger). De grundlæggende principper i GDPR for behandling af personoplysninger kan opsummeres i følgende punkter:

Lovlighed, rimelighed og gennemsigtighed: Behandling af personoplysninger skal foregå med juridisk hjemmel, rimelighed og med information om formål, omfang og varighed.

Formålsbegrænsning, dataminimering og opbevaringsbegrænsning: Personoplysninger indsamles kun til specifikke formål, i nødvendigt omfang og opbevares ikke længere end nødvendigt.
Rigtighed og integritet: Personoplysninger ajourføres og ændres eller slettes ikke utilsigtet
Fortrolighed: Oplysninger beskyttes mod uautoriseret eller ulovlig adgang

Under GDPR har den enkelte person desuden en række rettigheder i relation til behandlingen af deres oplysninger:

- Ret til få besked om, at der behandles personoplysninger
- Ret til at få indblik i oplysninger
- Ret til at få oplysninger rettet eller glemt
- Ret til at transmittere oplysninger

En detaljeret beskrivelse kan findes på Datatilsynets hjemmeside her: <https://www.datatilsynet.dk/media/7767/generel-informationspjece-om-databeskyttelsesforordningen.pdf>

Ansættelsesretslige love

Ligebehandlings- og antidiskriminationslovgivningen fokuserer på ligeberettigelse på arbejdsmarkedet og er i vidt omfang baseret på EU-regler. Fælles for disse love er, at der opregnes en række forhold, der ikke må lægges vægt på ved ansættelse, forfremmelse, forflyttelse, afskedigelse eller mht. løn- og arbejdsvilkår. At der ikke må lægges vægt på de omhandlede forhold, betyder indirekte, at der heller ikke må stilles spørgsmål inden for de nævnte områder – hverken under personlige interview eller i skriftlige spørgeskemaer, test mv., herunder også når det foregår over internettet.

De væsentligste love af betydning for personvurdering er:

- Lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v.
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.
- Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet

Ligebehandlingsloven: <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/ligestilling/lovgivning-om-ligestilling/ligebehandlingsloven/>

Forskelsbehandlingsloven: <https://bm.dk/arbejdsomraader/arbejdsvilkaar/forskelsbehandling/forskelsbehandlingsloven/>

Lov om helbredsoplysninger: <https://at.dk/regler/love-eu-forordninger/helbredsoplysninger-arbejdsmarkedet-286/>



Videncenter for
Professionel
Personvurdering