

Best practice för urvalsmetoder:

Rekrytering på medarbetarnivå

Vid rekrytering på medarbetarnivå står man ofta inför behovet av att sälla ner ett stort antal sökande. Det kan finnas fler än en ledig tjänst, vilket innebär att målet inte är att hitta en enskild kandidat utan snarare att minska antalet kandidater till en hanterbar nivå. Jobbkraven på den här nivån är ofta breda eller odefinierade, vilket gör det mindre fördelaktigt att differentiera kandidater utifrån befintlig kunskap och färdigheter. Istället bör kandidater bedömas utifrån sin potential att utföra eller lära sig jobbet, särskilt om resurser avsätts för utbildning efter anställning och kontinuerlig kompetensutveckling.

Rekryteringsutmaningar

Vid hantering av ett stort antal kandidater är en av de största utmaningarna *Time to Hire*, alltså tiden från ansökan till anställning. Hur kan du effektivt utvärdera så många kandidater och välja ut rätt personer när det samtidigt saknas (eller finns få) kriterier kopplade till specifika kompetenser eller utbildningsbakgrund?

Här blir behovet av en snabb och effektiv urvalsmetod i ett tidigt skede av rekryteringsprocessen tydligt. Dessutom, eftersom tjänsten ofta kräver att den anställde sätter sig in i specifika arbetsuppgifter som hen kanske inte har tidigare erfarenhet av, blir Time to Perform en kritisk faktor. Detta avser tiden från anställning till dess att medarbetaren uppnår en god nivå av prestation i arbetet.

Best practice och rekommendationer

MAP och Matrigma. Vid en typisk rekryteringsprocess på medarbetarnivå är det fördelaktigt att använda en metod som effektivt väljer bort ett stort antal kandidater på ett sätt som är så tidseffektivt (och kostnadseffektivt) som möjligt. Det är fortfarande viktigt att bedöma matchningen mellan person och jobb för att minimera Time to Perform, men med tanke på jobbens natur är det mer värdefullt att fokusera på generella kompetenser inom kandidatpoolen.

Att använda personlighetstester och GMA-bedömningar (generell mental förmåga) med en relativt generös urvalsgräns i ett tidigt skede av rekryteringen möjliggör en effektiv selektering. Detta tar hänsyn till relevanta kriterier och minskar risken för eventuella bias vid granskning av ansökningshandlingar. Att säkerställa att alla kandidater får skriftlig återkoppling på sina testresultat ger en positiv kandidatupplevelse utan att belasta rekryteraren med för mycket administrativt arbete.

Värderingar. Om den initiala potentialbedömningen resulterar i fler kvalificerade kandidater än vad som behövs för tjänsten kan en trianguleringsmetod användas. Vid långsiktiga anställningar (särskilt i mindre företag) är en bedömning av Värderingar för att säkerställa kulturell samhörighet (culture fit) fördelaktig, eftersom detta ökar prestation, engagemang och anställningslojalitet. Detsamma gäller för jobb som kräver mycket samarbete inom en viss grupp eller ett team – i dessa fall kan överensstämmande värderingar minska risken för konflikter som kan påverka arbetsklimatet negativt.

Strukturerade intervjuer. Senare i processen kan strukturerade intervjuer användas för att ytterligare fördjupa intrycket av kandidaterna och fatta slutgiltiga beslut om vilka som ska anställas.

Särskilda fall: Stort kandidatflöde

MAP Essence. För enkla jobb eller tjänster med extremt högt antal sökande, kan den ovan beskrivna metoden vara för omfattande och tidskrävande för både rekryterare och kandidater. Dessutom är den prediktiva validiteten för GMA lägre vid lågkomplexa jobb jämfört med mer avancerade roller, vilket kan leda till sämre kandidatupplevelser.

I dessa fall rekommenderas istället kortare personlighetstester (*MAP Essence*) som fokuserar på att förutsäga beteenden som är avgörande för jobbet, exempelvis Integritet och Serviceorientering. Dessa tester bör ha låga administrativa kostnader och genomföras så tidigt som möjligt i rekryteringsprocessen för att minimera påverkan av subjektiva mänskliga bias vid bedömning och beslut.