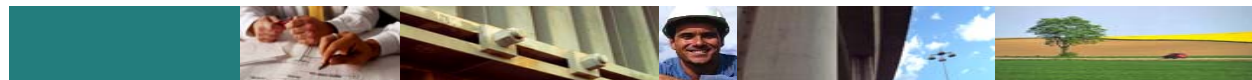


# ISO 10667

## Assessment Service Delivery

Procedures and methods to assess people in work and organizational settings

Anders Sjöberg



Hur kan man beräkna reliabiliteten på ett test? Ange några olika metoder?

Beskriv innebörden i "den enskilda mätningens medelfel" och ange vilken praktisk nytta detta mått har?

Ange ett antal motiv för varför prediktiv validitet ska bestämmas vid urvalstestning?

Beskriv i verbala termer de generella principerna för användning av faktoranalys vid konstruktion av test och testbatterier?

# Vad händer efter

- Testresultat?



UPPSALA  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi  
Psykologprogrammet  
Examensuppsats T10 vt 2009

**Författare**

Martina Viktorsson  
Johan Östlin

**Handledare**

Bo Ekehammar

**Examinator**

Staffan Sohlberg

Tillförlitligheten i personbedömningar  
vid olika bedömningsunderlag

# Grupp 1

## Kandidat: exempel

### **Samarbetsförmåga - definition**

Kan samarbeta med och bemöta olika typer av människor. Bidrar till att upprätthålla en god stämning. Stöttar kollegor. Samverkar, informerar och ber om hjälp när det behövs. Ödmjuk och omtänksam. Lyssnar till andra. Förmåga att lösa problem och konflikter i relation till andra människor.

---

Kön: Man

Ålder: 30

Högsta utbildning: 3 eller fler års eftergymnasial utbildning

Stabilitet

5

Livlighet

5

Målmedvetenhet

5

Sympatiskhet

5

Kapacitet

5

# Grupp 2

Kön: Man

Ålder: 30

Högsta utbildning: 3 eller fler års eftergymnasial utbildning

## Låg överensstämmelse med kravprofil

- Uttrycker ovilja mot samarbete
- Uttrycker sig vid flera tillfällen negativt om andra
- Har en benägenhet att komma på kant med andra
- Oförmåga att se sin egen del i konfliktsituationer
- Ber inte om hjälp
- Slår ifrån sig negativ kritik
- Står aldrig på sig

## Hög överensstämmelse med kravprofil

- Kan ge exempel på tidigare välfungerande samarbete med olika människor
- Uttrycker sig i positiva ordalag om samarbete
- Ger exempel på konflikt som han/hon varit inblandad i som hanterades på ett funktionellt sätt
- Goda relationer med kollegor
- Ber om hjälp
- Tar till sig av negativ kritik som är befogad
- Kan stå på sig när det är befogat

---

Stabilitet

5

Livlighet

5

Målmedvetenhet

5

Sympatiskhet

5

Kapacitet

5

### Sammanvägd bedömning av samarbetsförmåga

Låg

Under genomsnittet

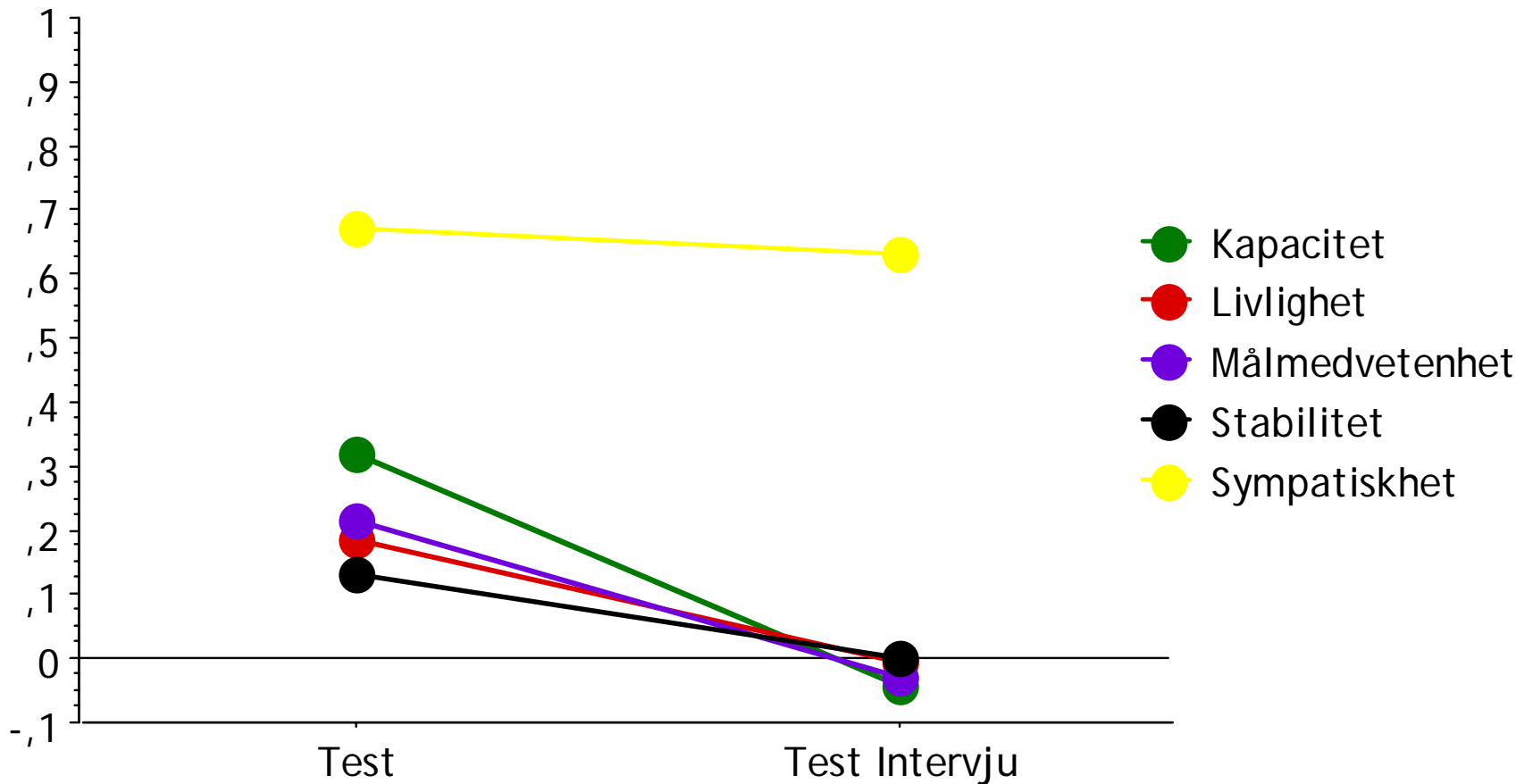
Genomsnittlig

Över genomsnittet

Hög

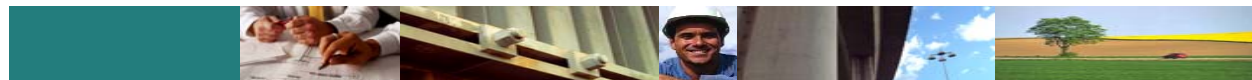
--	--	--	--	--

# Tillförlitligheten i personbedömningar vid olika bedömningsunderlag



# Slutsats

- Kvalitetssäkra hela processen



# ISO 10667

## Assessment Service Delivery

Procedures and methods to assess people in work and organizational settings



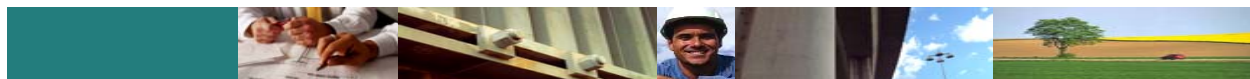
# Agenda

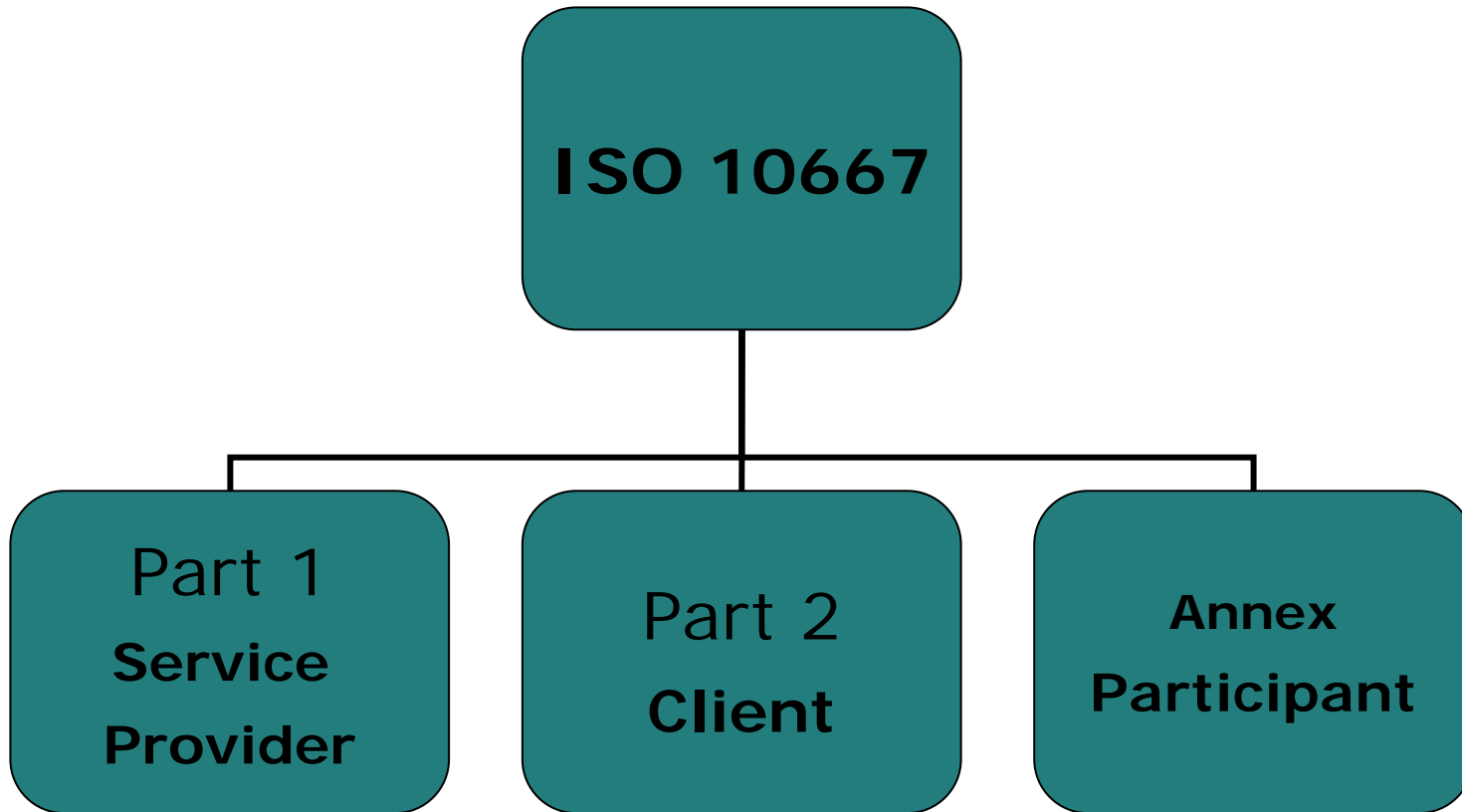
1. Presentation av standardutkastet och det pågående arbetet
2. Remiss och Tidplan



# Inledning

- En internationell standard för bedömningsmetoder i arbetslivet håller på att utarbetas
- Standarden kommer att påverka alla som på något sätt arbetar med bedömningsmetoder i arbetslivet
- Resultatet av standarden förväntas bli att genomförandet av bedömningar i arbetslivet blir effektivare, ger bättre beslutsunderlag och mer rättvisa bedömningar

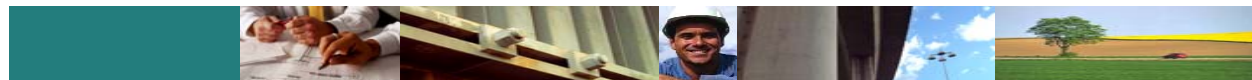




# Beslut

Exempel på beslut som standarden berör;

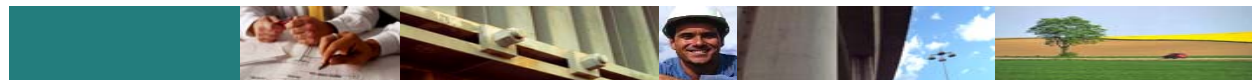
1. Anställningsrelaterade beslut (rekrytering, urval, utveckling, promotion, omplacering)
2. Karriärrelaterade beslut (coaching, vägledning, rehabilitering)



# Nivåer

Nivåer som standarden berör;

1. Individuell bedömning
2. Gruppbedömningar
3. Organisatoriska bedömningar



# Bedömningsmetoder

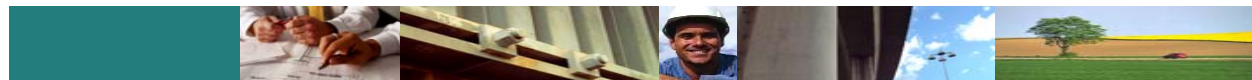
Exempel på bedömningsmetoder som standarden berör;

1. Intervjuer, test, assessment center, CV, referenser
2. Klimatundersökningar (presenterade på team-nivå)
3. Organisatoriska bedömningar (medarbetarundersökningar presenterade på organisationsnivå)



# Historik

- I början av 2006 gick den internationella standardiseringsorganisationen ISO på initiativ från Tyskland ut med en förfrågan till ISO-medlemmarna om att ta fram en internationell standard för psykologiska bedömningsmetoder. Tretton länder stödde förslaget och arbetet kunde sätta igång.



# Ändrad inriktning

- Efter det första internationella mötet i Berlin i mars 2007 ändrades inriktningen från att bara gälla testmetoder till att omfatta hela bedömningsprocessen.
- Experter från mer än 15 länder som representerar professionella psykologorganisationer, forskningsinstitut, testföretag, rekryteringsföretag med flera deltar i utformningen av standarden.



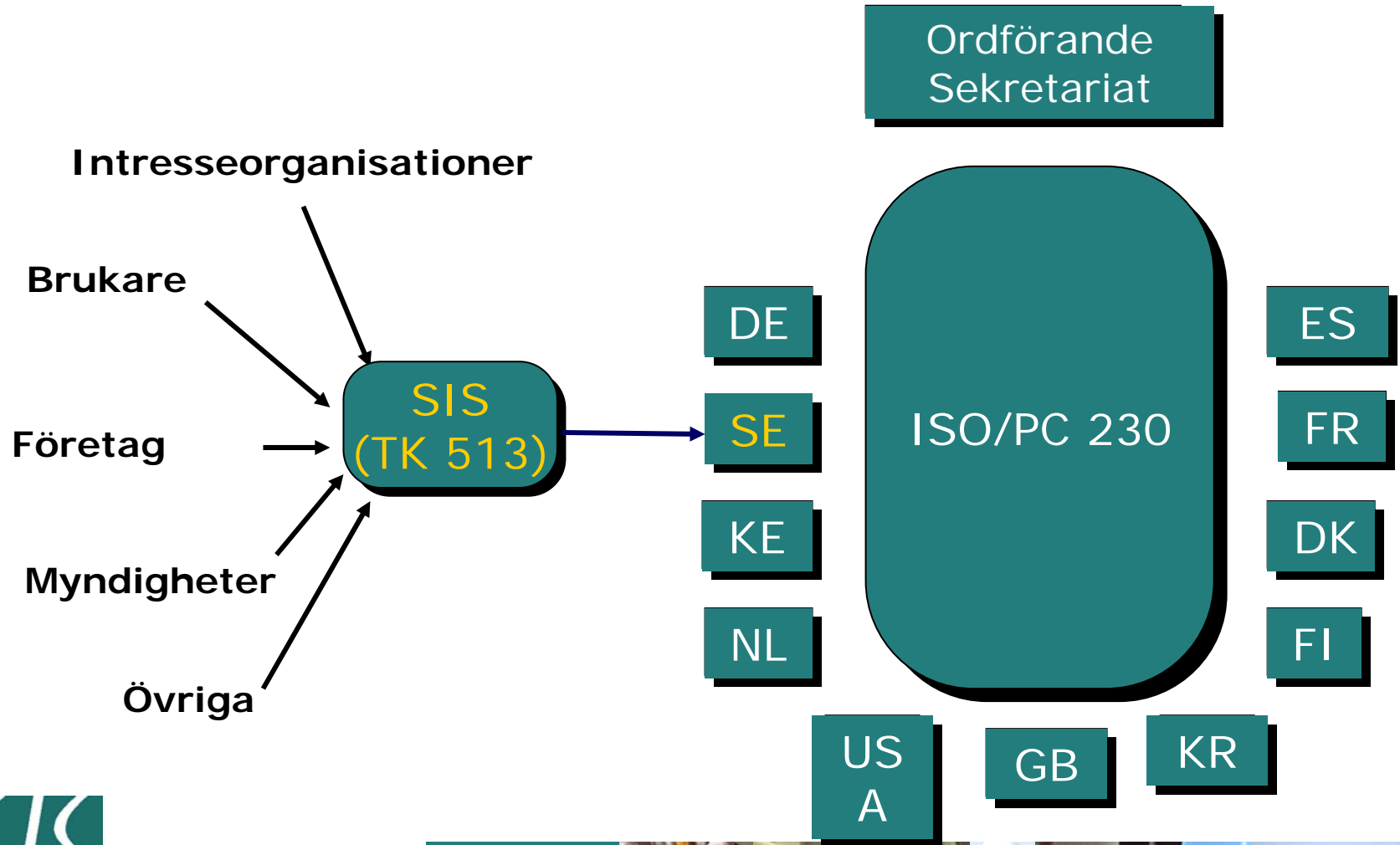
# Sverige

Svenska deltagare i arbetet är representanter från:

Stiftelsen för Tillämpad Psykologi, Göteborgs stad, Socialstyrelsen, Ericsson AB, Stockholms- och Uppsalas universitet/psykologiska institutioner och test- och konsultföretagen Cut-e Sverige, Sandahl Partners, SHL Group Sverige och Assessio International.

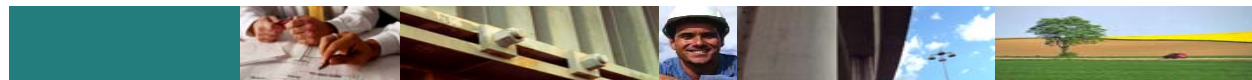


# Från Sverige till världen



# Internationellt

- England
- USA
- Nederländerna
- Tyskland
- Spanien
- Kina
- Sverige
- Norge
- Danmark
- Schweiz
- Korea
- Kenya
- Israel
- Österrike
- Finland
- Frankrike
- Italien



# Vad gör en standard?

- Beskriver
  - en produkt
  - ett system
  - en arbetsprocess
- Ger förslag till alternativ, men utestänger inte andra lösningar
- Utarbetas av intressegrupper som tillsammans vill följa spelregler på marknaden
- Den är frivillig att följa



# ISO

## International Organization for Standardization

- 157 medlemsländer
- Bildades 1946



# ISO i siffror

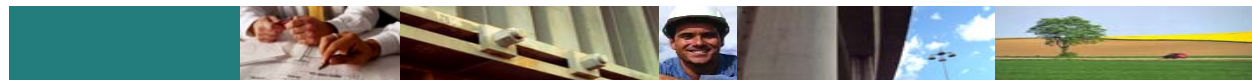
- Ca 3 000 tekniska kommittéer, arbetsgrupper m.m.
- Ca 50 000 deltagande experter
- Ca 15 möten per dag
- Ca 1 000 nya standarder om året
- Ca 15 000 gällande standarder



# Varför behövs en standard?

Idag fattas beslut i arbetslivet på oklara kriterier.

- Tydliga mål med bedömningen saknas
- Metoder är inte evidensbaserade och kostnadseffektiva
- Systematiska uppföljningar genomförs inte
- Brist på insyn vad gäller bedömningskriterier och deras relevans



# Därför behövs en standard!

Standarden ska säkra:

- Nyttja för kundföretagen
- Framgångsrik leverans av nytta för leverantörer
- Rättvis bedömning utifrån tydliga och relevanta kriterier för de bedömda



# Internationell standard

- Att standarden är internationell kommer att underlätta för kundorganisationer och leverantörer av bedömningstjänster som är verksamma i många länder.
- Det kommer också att underlätta internationellt samarbete om fortsatt utveckling och kvalitetssäkring av bedömningsmetoder.



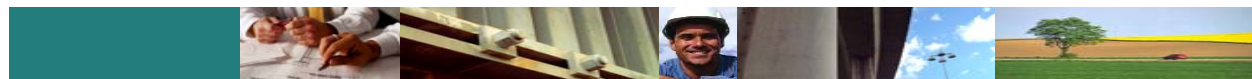
# Sverige

- Den internationella standarden kommer i Sverige att ges ut som svensk standard.



# Effekt

- Standarden kommer att bidra till att underlätta för både beställare och utförare av bedömningar genom att specificera vilka punkter som är viktiga att ta hänsyn till, till exempel;
  - vilken roll olika intressenter ska ha
  - hur resultatet ska användas
  - vilka beslut som inte får stöd i bedömningen
  - vilken egentlig nytta, både ekonomiskt och personligt, personbedömningen ger



# Ramverk

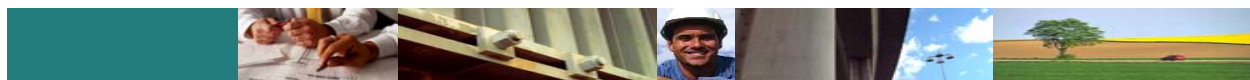
Denna standard skapar ett ramverk:

- för hur företag och organisationer kan effektivisera sina bedömningssystem
- som fungerar som utgångspunkt för diskussion om etiska riktlinjer för bedömningar



# Innehåll i standarden

1. Scope
2. Terms and definitions
3. General principles
4. Pre-assessment procedures
5. Assessment delivery
6. Post-assessment review



# Nyckelområden i standarden

- Pre-assessment (**före** bedömningen)
- Assessment delivery (**under** bedömningen)
- Post-assessment review (**efter** bedömningen)



# Pre assessment *(Före)*

- I denna fas ska bedömaren visa på dokumentation av att tidigare bedömningar har haft avsedd effekt i form av nytta för både individen och organisationen.
- Genomföraren/leverantören ska beskriva vilka metoder som ska användas (test, intervju, referenstagning, etc), hur val av metod och process leder fram till beslut, vilka roller olika intressenter ska ha i bedömningen och hur denna bedömning följer de regler och lagar som gäller på arbetsmarknaden.
- Avtalet mellan beställare och utförare ska dokumenteras.



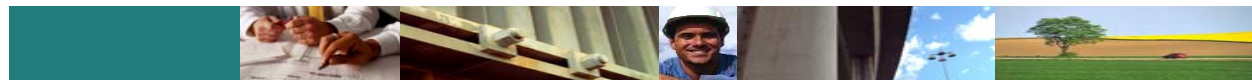
# Assessment Delivery *(Under)*

- I denna fas ingår planering av bedömningen, planering av kommunikation till berörda parter, genomförande av bedömningen, analys och sammanvägning av olika resultat av bedömningsmetoder som använts, rapportering av slutbedömning, eventuell feedback till den/de bedömda.
- Dessa steg ska dokumenteras i inledningen av denna fas och ingå i överenskommelsen mellan kund och leverantör.

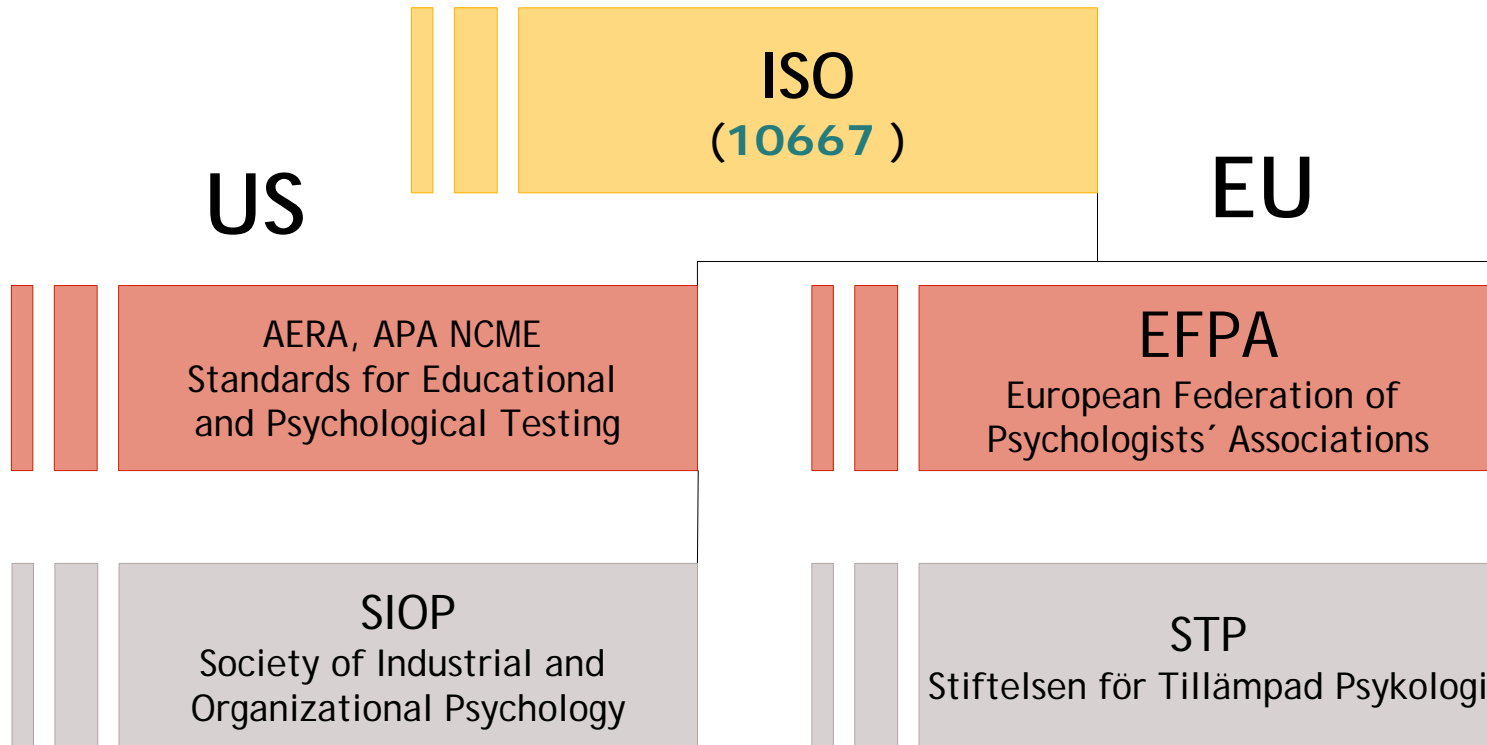


# Post-assessment review *(efter)*

- En analys av vilka konsekvenser och vilken nytta bedömningen har på individ, grupp och organisationsnivå.



# Förhållande till andra riktlinjer - standards



American Educational Research Association (AERA),

American Psychological Association (APA) and the National Council for Measurement in Education (NCME).



# Nyheter ISO 10667



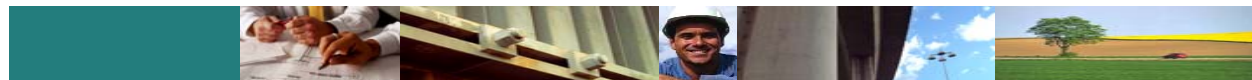
- Skapar en gemensam terminologi på internationell nivå
- Tydliggör relationen mellan uppdragsgivare och kund
- Fokuserar både på kvaliteten i bedömningen och beslutet som tas efter bedömningen (karriärplanering, rekrytering, omplacering, rehabilitering, ledarutveckling)
- Lyfter fram nyttan med bedömningen



# Nyheter ISO 10667



- Tar hänsyn till hela bedömningsprocessen istället för detaljgranska en metod (jmf STP granskning av test och certifiering av testanvändare)
- Skapar ett ramverk för företag och organisationer att effektivisera bedömningsprocessen
- Fungerar som utgångspunkt för diskussion inom organisationen om etiska och moraliska riktlinjer för bedömningsprocessen

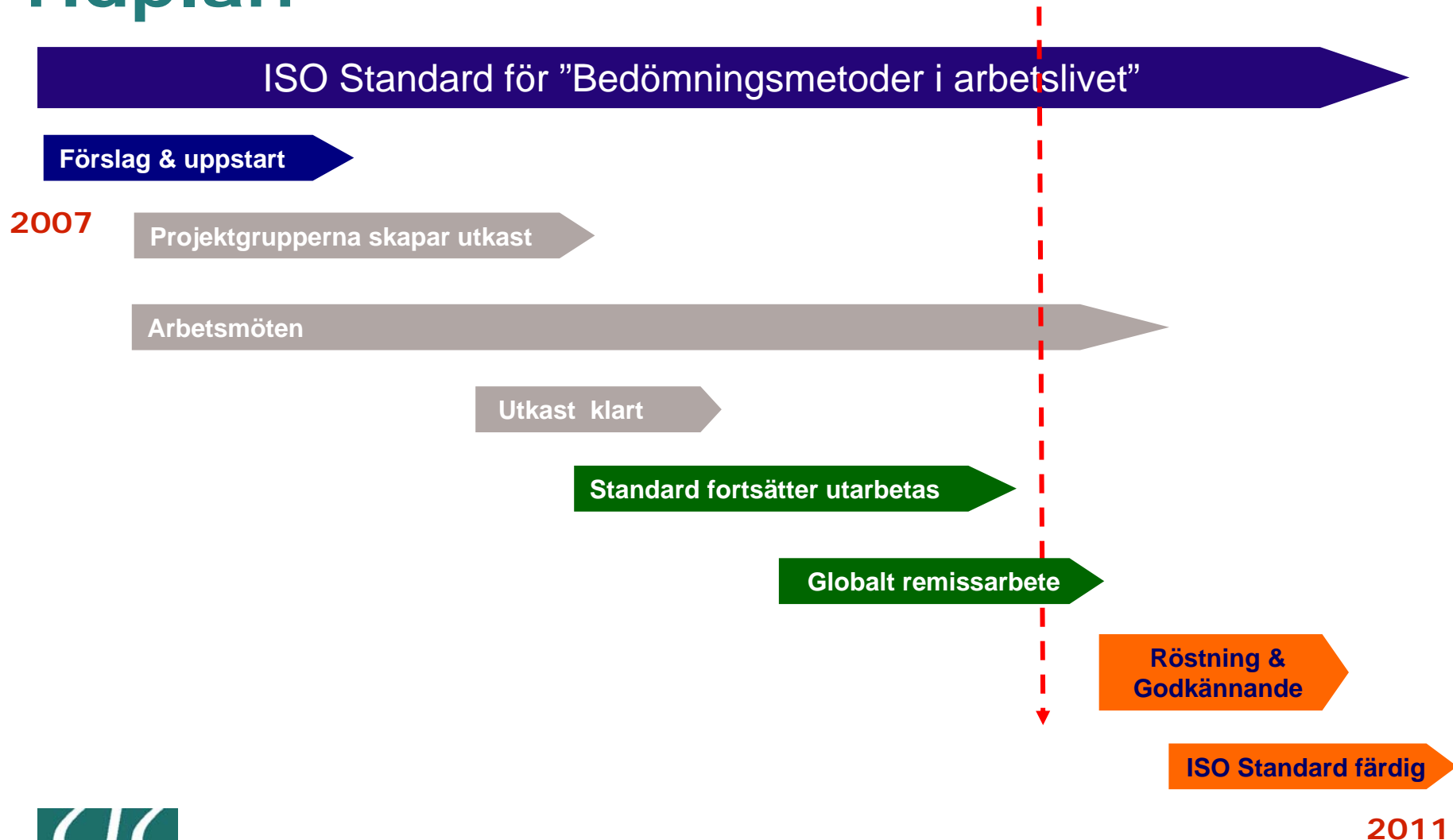


# Vad tänker ni kring standarden?



# Tidplan

Vi är här nu



# När är standarden klar?

- Standarden beräknas bli fastställd och publicerad under 2011, förutsatt att den först godkänts vid omröstningen inom ISO
- ISO's Röstningsregler : en röst per land  
(> 2/3 godkännande från röstande medlemsländer i ISO/PC230 där förslaget utformats)



# Kontakt

- **Frågor om innehållet i standarden**  
**Kontakta:**  
**Ordförande – Anders Sjöberg**  
**[anders.sjoberg@assessio.se](mailto:anders.sjoberg@assessio.se)**
- **Frågor till SIS ansvarige Projektledare**  
**Kontakta**  
**Helene Edmark: 08-55 55 20 54**  
**[helene.edmark@sis.se](mailto:helene.edmark@sis.se)**
- **ISO 10667 kan beställas från SIS (500 SEK)**  
**[natalie.cammersand@sis.se](mailto:natalie.cammersand@sis.se).**



# ISO 10667

## Assessment Service Delivery

Procedures and methods to assess people in work and organizational settings

Anders Sjöberg

