

## Testpolicy

**Ytterst ansvarig:** VD

Ansvarig Policy: VD

### **Anställds skyldighet:**

Alla anställda är skyldiga att hålla sig uppdaterade avseende gällande lagstiftning och interna riktlinjer.

**Affärsmässigt avtal:** Avtal mellan WeCompose och kund ska upprättas med specifikation på bedömningstjänsten, leverans och uppföljning.

### **Bedömning genomförande**

Bedömningsgenomförandet omfattar följande steg:

- a) planering av bedömningen;
- b) information till berörda intressenter;
- c) genomförande av bedömningen;
- d) tolkning av resultaten;
- e) förberedelse och överlämning av rapporter;
- f) återkoppling resultat;
- g) fortlöpande utvärdering av bedömningsprocessen.

#### **a) Planering av bedömningen;**

Krav på bedömningen ska alltid upprättas innan bedömning påbörjas.

Syfte med bedömningen ska definieras.

Vem och vilka som ska bedömas.

Mot vilka normer ska bedömningen göras, normgrupp och krav på nivåer.

Definition om vad som ska bedömas.

Hur bedömningen ska göras; val av instrument och metoder.

Bestäm bedömningsgrund – hur olika resultat ska hanteras och hur olika evidens viktas.

Bestäm hur avrapportering ska göras

**Kompetens hos bedömare:** Den som ska genomföra bedömningen ska ha kompetens för att genomföra bedömningen och vara certifierad i de testverktyg som används. Vid ledarassessment ska bedömare vara leg. psykolog.

**Personuppgiftsbiträdesavtal** ska vara upprättat mellan beställare och bedömare innan bedömning startar. Om underleverantörer används i bedömningen, tex systemleverantörer, ska Personuppgiftsbiträdesavtal vara upprättat för hanteringen.

#### **b) Information till berörda intressenter**

Kandidater ska ges instruktioner inför bedömningen, om möjligt både muntliga och skriftliga instruktioner. Om bedömning görs av flera kandidater ska alla få likvärdig information inför förberedelser.

Kandidater ska ges möjlighet att slutföra tester inom 3 arbetsdagar.

Kandidater ska informeras om rätt att avstå bedömning och hur det påverkar rekryteringsprocessen samt informeras om hur uppgifter hanteras.

Kandidater ska delges integritetspolicy mot GDPR inför ett medgivande.

Kandidater ska ge medgivande till bedömningen innan bedömning.

Kandidater har rätt att ta del av resultat och hur de blivit bedömda.

Kandidaters integritet ska skyddas i största möjliga utsträckning.

## Policy arbetspsykologisk testning

Beställare ska återkopplas hur processen fortlöper och eventuella avsteg från överenskommet genomförande.

### c) Genomförande bedömning

Kandidater ska ges möjlighet att genomföra bedömning med rättvisa och likvärdiga förutsättningar. Vid oövervakad testning ska kandidater informeras om vikt av egna förberedelser, att sitta ostört, att ha rätt hjälpmedel, att göra tester då det är möjligt att prestera på topp, att ha en bra arbetsställning. Instruktioner ska ges skriftligt och muntligt.

Då kandidater blivit störda eller missförstått testmiljön ska de ges möjlighet att göra ett alternativt test som mäter motsvarande förmåga alternativt göra om samma test. Vid adaptiva test kan samma test göras om utan inlärningseffekt. När det varit problem vid testning ska det återrapporteras till kund.

När kandidater har funktionsvariationer som påverkar testning ska det ges alternativa att genomföra bedömningen. Dyslexi, dyskalkyli, autismspektrumstörningar, ADHD/ADD räknas även in denna kategori.

### d) Tolkning av resultat

Bedömning av resultat ska göras mot fastställd bedömningsgrund som ska tydliggöra hur olika resultat ska viktas. Om inget annat specificeras ska WeCompose utgå från Testbaserad bedömningsgrund i bedömningen. Alternativt kan Viktad bedömningsgrund användas.

**Testbaserad bedömningsgrund:** Bedömning grundas 100% på testresultat. Eventuellt kan kontext från intervju eller återkoppling förmedlas för att förklara hur kandidat resonerat inför testning.

**Viktad bedömningsgrund:** Bedömning grundas på flera mätpunkter och vikas utifrån respektive bedömningsmetods tillförlitlighet.

Generellt begåvningsstest: 100% (av testpoäng)

Numeriskt begåvningsstest: 90% (av testpoäng)

Verbalt begåvningsstest: 90% (av testpoäng)

Inkorgsövning: 70% (av testpoäng)

Personlighetsformulär: 60% (av testpoäng)

Intervjubedömningar: 30% (av poängsättning)

### e) Förberedelse och överlämning av rapporter

Kund ska ge bedömare information om vem som ska bedömas, med namn och kontaktuppgifter för att kunna genomföra bedömning.

I rapporter ska kandidater avidentifieras eller anonymiseras för att skydda identitet.

I testsystem där kandidater registreras med namn och mailadress ska dessa anonymiseras innan rapporter distribueras till kund eller kandidater. Detta för att minska risk för identifiering av profilen. Om möjligt ska fil krypteras innan överlämning till kund.

Delning av rapporter kan göras med fildelningsprogram med endast läsbehörighet för att begränsa kundens spridning av rapporter.

### Testsystem

UPP-testet anonymiserar alla kandidater och lagrar inga uppgifter.

Efter att kandidater genomfört testning byts namn på kandidaten till pseudonym innan utskrift av rapporter. Kandidater ska raderas efter 12 månader. Cut-e har automatisk radering efter 12 månader. Om radering ska göras tidigare måste det göras manuellt. Testresultat utan identitet räknas inte som personuppgift.

Testrapporter eller sammanställningar som sparas på Dropbox ska lösenordskyddas alternativt skydda identiteten med pseudonym.

## Policy arbetspsykologisk testning

### **f) Återkoppling resultat**

Kandidater ska återkopplas testresultat, kandidater har rätt att ta del av testrapporter i hanterligt format såsom kandidatrapporter. Kandidater har även rätt att tydliggöra när de tycker att bedömningen är missvisande, detta ska framgå även till kund.

### **g) Utvärdering av bedömningsprocessen**

WeCompose ska kontinuerligt utvärdera bedömningsprocessen med hjälp av linjär regression för att bedöma precision och kvalitet i bedömningsprocessen. Kund ska efter 6-9 månader bedöma hur kandidat presterar mot bedömningskriterier. Dvs, har kandidat bedömts 5 i Ledarskap ska kund skatta prestation i Ledarskap i arbete. Om allmän duglighet för tjänsten bedömts ska allmän prestation bedömas. På så sätt kan olika bedömningsmått användas för att utvärdera bedömningsprocessen.