



Sabine Andersdotter, vd för Talent & Partner, rekryterar med hjälp av artificiell intelligens.

REKRYTERING

ALGORITMERNASER VEM DU ÄR

DET GÅR INTE att ljuga för en algoritm. Sabine Andersdotter, vd på rekryteringsbyrån Talent & Partner, har tillsammans med IBM tagit fram ett analysverktyg som ger en bild av ens personlighet. Verktyget bygger på IBM Watson, ett AI-verktyg som tolkar olika typer av data, interagerar på ett närmast mänskligt sätt, samt lär sig över tid.

»Det är unikt i Sverige – och i världen. En utmaning i rekryteringsprocessen har alltid varit subjektiva uppfattningar om den sökande. Dels från den sökande själv, men också från rekryteraren och uppdragsgivaren.«

Analysverktyget kan berätta mycket om kandidaten men är blint för kön, ålder, sexuell läggning och etniskt ursprung.

»Vi tar en text som personen skrivit, kanske en presentation som bifogats cv. Texten läggs in i verktyget som – baserat på fem olika psykologiska teorier – processar personlighetsanalysen. Man får en mängd olika parametrar: Om man är utåtriktad, hur man agerar i en grupp, karaktäristika ... det är ganska utförligt.«

Talent & Partner har funnits i 10 år och är nischade på medierekrytering åt de stora mediehusen i Stockholm.

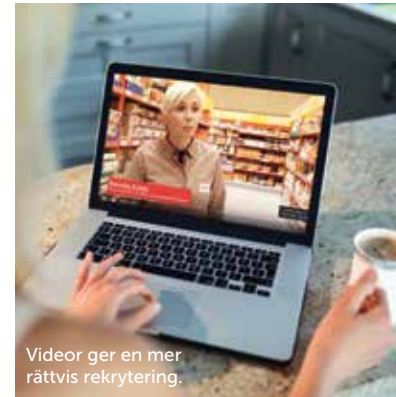
REKRYTERING

Säg det med en film

TRÖTT PÅ ATT LÄSA ansökningar och cv? Videor har blivit ett allt populärare verktyg i rekryteringsprocessen.

Pernilla Eskils, personalchef på Ica Maxi Örebro, har testat och är helnöjd: »Mitt största problem med rekrytering är att vi får väldigt många ansökningar som tar otroligt lång tid att behandla. I en pappersansökan vet jag inte ens om personen har skrivit texten själv och att bedöma personligheten bakom är näst intill omöjligt. Nu får jag i stället ett ansikte, ett leende och förhoppningsvis ett par glittrande ögon. Det gör det lättare att få en helhetsbild av personen.«

En videoansökan är en och en halv minut lång och innehåller en beskrivning av personen samt några ord om vad de tror sig kunna tillföra.



Videor ger en mer rättvis rekrytering.

PSYKOLOGI

FÖRDOMAR & REKRYTERING

OM TVÅ KANDIDATER har ungefär samma cv och likvärdiga meriter hur ska man då välja? Och går det att vara fördomsfri? I en undersökning av Unionen ställdes frågan: »Vilka av följande kriterier bedömer du sannolikt är en nackdel för en av kandidaterna.«

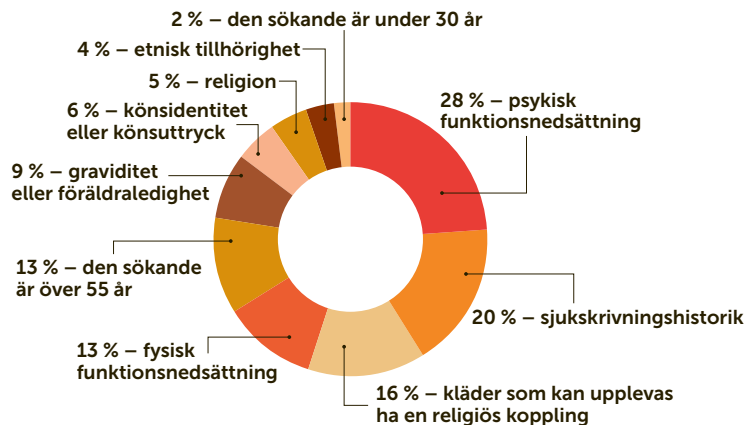


ILLUSTRATION: VALERO DOVAL

SJÄLVHJÄLP

Och hur är det med stressen ..?

PÅ VÄG ATT BLI utbränd eller bara allmänt vinterhängig? KEDS (Karolinska Exhaustion Disorder Scale) är ett stresstest som har tagits fram av en forskargrupp på Karolinska Institutet. De nio frågorna handlar om allt från koncentrationsförmåga till överkänslighet för sinnesintryck och irritation. Klicka in på keds.nu, testet tar bara fem minuter.



Simon Elnäs är muraren och plattsättaren som sa 'Effektfull' om hans studier av ledarskap.

SIMON SAMMANFATTAR

1. Utgå från verkligheten. Skilj på uttänkta och utprovade arbetssätt. Sverige lider av att de som tänker inte gör, och att de som gör får inte vara med och tänka.
2. Bygg bort alla källor till tolkning. Bry dig inte om åsikter. Let the data speak!
3. Se sammanhanget. För att göra en analys behöver man se helheten. Saker måste fungera tillsammans.

»Många företag slänger sig med värderingar som blir till klichéer och inte beskriver hur saker ska göras.«

»Som ledare styr du över 35 procent av din arbetstid. 65 procent av tiden är det händelserna som styr dig. Vilket leder till ett reaktivt ledarskap. De gör att chefen får mer att göra och att mindre blir gjort.«

När cheferna såg filmerna identifierade alla brister hos sig själva. De såg att de inte gjorde det de skulle.

Varför är det så?

»De vet inte vad ledarskapsbeteende är. Det finns inget språk för det. Orden som används saknar ett instruktionsvärde: »Engagera«, »närvarande« och »tydlig«, men hur gör man? Många företag slänger sig med värderingar som inte beskriver hur saker ska göras.«

»De som skapar ledarnas uppdrag, deras arbetsbeskrivning och de som utvärderar – alla är för otydliga! Det lämnas för stort utrymme för tolkningar av vad chefen ska göra.«



FORSKNING

DÄRFÖR GÖR CHEFER FEL

Simon Elnäs filmade 500 ledare i näringslivet.

CHEFER GÖR INTE det de tror att de gör. I boken *Effektfull* avslöjar Simon Elnäs varför ledarskap ofta är omedvetet, ostrukturerat och inkonsekvent.

Han har forskat om ledarskap sedan 2006 – och identifierat ett »forskningsgap«:

»Det finns många metoder och ledarskapsprogram men otroligt få verklighetsbaserade studier som beskriver ledarens beteende och kopplar det till organisationens

resultat. Den största delen av ledarskapsforskning är baserad på tidigare teorier. Senast någon var ute och tittade i verkligheten var 1911 när Fredrik Taylor gjorde studier av hur arbetet utfördes. Men människosynen var så klart annorlunda då.«

Simon filmade 500 chefer under 12 veckor vardera. Inte för att döma utan för att kunna utveckla metoder, verktyg, och arbetssätt för ledare som vill frigöra tid och öka effekten av den tid de lägger ned.

80%

av de 800 chefer som rekryteringsbyrån Wes rekryterat sedan starten 2011 är kvinnor. Bra där!



TID

Kostsamma möten

ONÖDIGA MÖTEN kostar årligen svenska företag 170 miljarder kronor. Enligt organisationen Svenska Möten lägger vi i snitt fyra veckor om året på att sitta i möten som saknar både syfte och mål. I stället för att sitta av dessa dåliga möten skulle företagen lika gärna kunna ge sina anställda betald juledighet från söndagen den 3 december och året ut.