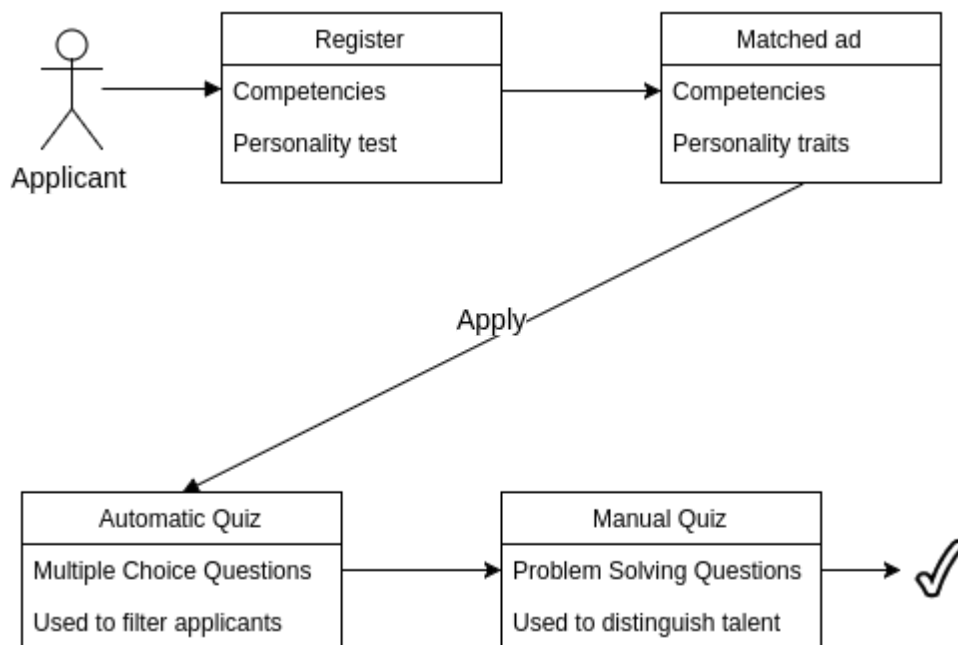


# Konceptdesign - Futurion (AF)



## Inledning

*“To put it simple: I don’t care how you became an expert – I just want to know that you are one! How can we help companies and talents find each other? How can we speed up how refugees and immigrants get their first job? How can we make sure that the new digital and platform-based labour market reduces the present gaps between insiders and outsiders?” - Futurion*

Detta är definitionen av det challenge vi har åtagit oss. Att komma på nya smarta tekniker att matcha kompetenser och talanger med de roller som arbetsgivare försöker att fylla. Under vår brainstorming och diskussioner om projektets uppbyggnad och delar har vi identifierat flera olika problem som behöver lösas för att kunna nå en färdig lösning. Somliga av dessa är utanför vår egna kompetens och vissa är helt enkelt inte realistiska att implementera inom den givna tidsramen på 48 timmar. Vi har därför valt att implementera ett proof of concept medan vi utforskar och i ord försöker beskriva vad de större hindren som vi stött på är. Samt hur en mer komplett lösning skulle kunna fungera.

## Övergripande mål och koncept

Vår grundläggande idé är att skapa en hemsida där vi vill bryta det typiska mönstret där en arbetssökande behöver gräva igenom högar med jobbannonser för att hitta något hen tycker verkar intressant och givande. Vår vision är en mycket mer anpassad upplevelse där de enda annonserna som en användare får se och interagera med är utvalda för personen. Framförallt ska denna anpassning inte vara baserad på yrken, vi vill slippa dessa. Istället vill

vi uppnå detta genom att använda oss av de jobbsökandes talanger.

Detta tänker vi uppnå med hjälp av fyra olika kriterier:

- Angivna kompetenser
  - Något som användaren anger vid registrering och som kan kompletteras vidare under i framtiden alltefter att individen utvecklas.  
Det största hindret vi stött på här är välkänt: Hur styrker man en kompetens?
- Prestation
  - Som en del av processen att svara på en annons tänker vi tillhandahålla, av arbetsgivaren, definierade test i flera steg för att den sökande ska kunna påvisa sina kompetenser. Fördelar och nackdelar med detta beskrivs senare i dokumentet.
- Personlighetstest
  - Flera inspiratörer har för oss påpekat hur viktiga personligheter är till hur en person passar in på en arbetsplats eller i en roll. Du kan vara en drömmens expert inom det sökta området men om du inte kan styras i en riktning för att följa ett projekts mål eller inte fungerar socialt på en arbetsplats så kan det påverka gruppdynamiken negativt. Vi vill ha ett unisont personlighetstest som ett flertal arbetsgivare kan utgå ifrån då de väljer karaktärsdrag som de söker hos sina ansökande.
- Anonymitet
  - Styrkt av de tre ovan nämnda punkterna vill vi samtidigt kunna ge den jobbsökande individen en viss nivå av anonymitet. Detta är viktigt för att minska risken för diskriminering vid hantering av ansökan. Vi vill röra oss från de klassiska klassificeringarna: Ålder/Kön/Härkomst/Religion m.fl. Vi vill bara att den initiala upplevelsen av den ansökande ska revolvera kring dess talanger och personlighet, inte av samhällets givna identiteter.

## Annons

Annons är ett koncept som syftar på en arbetsgivares eftersökning av en talang. Dessa annonser är inte utformade i vanlig mening, vi ser detta som en trestegsprocess för att finna en talang som även är socialt anpassad till sin arbetsplats. Detta uppnår vi genom ett personlighetstest som tar fram generella men viktiga karaktärsdrag så som positivitet, drivkraft och förmåga till lagsamarbete. Utöver personlighetstestet vill vi ha det vi kallar en automatisk quiz och en manuell quiz. Dessa kommer båda att definieras av arbetsgivaren och det är upp till arbetsgivaren att nyttja plattformen till dess fulla potential, precis som på befintliga plattformar. Det vi försöker styrka är processen att filtrera ut en talang samtidigt som man kan minska arbetsbördan hos en arbetsgivare, detta ger en förutsättning för bättre resultat i både större och mindre företag. Den första quizen som kallas den automatiska quizen är en flervalsquiz, denna quiz kräver en visst poängsumma och är lätt att automatisera pga. flervalsformatet. Efter denna quiz har man lyft fram en mer kompetent andel som kommer att få svara på det andra quizet som vi kallar problemlösarquizet. Problemlösarquizet innefattar tyngre frågor som inte enbart har ett rätt svar. Poängen med detta quiz är att urskilja talangnivåer, dessa frågor kan ställas på en högre nivå ifall en hög kompetens eftersöks. I slutändan hos arbetsgivaren har vi en lista med potentiella talanger

med de karaktärsdragen som eftersöktes. Det positiva med dessa quiz är att om en kompetens ej kan styrkas, detta kan exempelvis vara ett problem för en nyanländ, så kan det manuella quizet lyfta fram en talang som ej är styrkt av traditionellt material så som certifikat eller utbildning. Då alla ansökningar kan visas upp anonymt främjar detta också en diskrimineringsfri miljö där man objektivt kan välja talang.

## Ansökan

Tanken är att ansökningar skall kunna sällas bort via ex. Quiz. Man hade kunnat specificera något som liknar ett tvåstegs-quiz där det första quizet automatiseras dvs. automatiskt ej skickar vidare den sökande om quizets mål ej uppnås. Quiz nr. 2 går således in på djupare frågeställningar där faktiska problem kan lösas.

Syftet med dessa frågeställningar i en ansökningsprocess är:

- För att minska arbetsbördan hos arbetsgivaren.
- Sälla ut sökande.

Ex. Quiz 1

Vad ger en VPN?

1. End-to-end kryptering? x. Network-to-network kryptering? 2. ...

Ex. Quiz 2

Djupare frågor (öppna)

Problemlösning

## Kompetens

En kompetens skall kunna styrkas och definieras.

Vad som är en kompetens utvecklas hela tiden. För att kunna skapa en hemsida som är representativ av den befintliga arbetsmarknaden så krävs det att nya kompetenser och kompetensområden snappas up och börjar hanteras av hemsidan. För att göra detta behöver man ett system som kan uppfatta och inkorporera "trending" nya kompetenser och se till att vi stödjer dem.

Med "Stödjer" menas att vår hemsida indexerar kompetensen som ett alternativ.

En annan mycket viktig aspekt av kompetenser är hur man kan validera dem. Det klassiska exemplet vi kunde komma på var exempelvis bevis på examen. Men i en evigt utvecklande värld så behöver bevis av kompetenser också utvecklas och mogna. I vår POC med inriktning på tekniska yrken hade vi väldigt tidigt tanken att kunna stärka sina kompetenser inom programmering med hjälp av github, liknande så kan en konstnär länka sin portfolio. Då kan ett företag med ögonen på en viss sökande kontrollera dennes kompetenser och se om de anser att den sökandes kompetenser "väger" tillräckligt.

Men, en aspekt av detta challenge är hur man ska kunna hantera individer som exempelvis invandrat och därför kanske saknar sätt att validera sina hävdade kompetenser. Detta är ett mycket stort problem utan klar lösning. Med vår erfarenhet inom satsäkerhet och

informationsteori ser vi ett mycket vanligt problem. Hur skapar man säkerhet (certainty) om något utan någon form av information om dess säkerhet? Vi vill skapa ett sätt för den ansökande att bevisa sina kompetenser utan någon form av "papper" som validerar dem. Vår tanke och anfallsvinkel var då att faktiskt sätta de kompetenser som den ansökande hävdar att den har på prov, oavsett hur väl den kan styrka sina angivna kompetenser. Tanken är att utföra tidsbegränsade kunskapsprov i två steg som den ansökande ska ta sig igenom för att få en chans till den annonserade jobbmöjligheten. Proven skulle utföras i två steg, först ett enklare färdighetsprov med flervalsfrågor som automatiskt kan rättas. Frågorna och dess svar ska definieras av företaget som söker kompetensen för att de ska vara tillräckligt relevanta för annonsen. Problemet med flervalsfrågor är att de är objektivt mycket enklare att fuska på än frågor med ett öppna svar. "Vad är en VPN?" kan man söka upp på google. Här kommer andra delen av färdighetsprovet in. Tanken med den halvan är att företaget får definiera case/problem med öppna textsvar. Detta är bra ur flera synpunkter. För de som möjligen försöker fuska sig igenom processen så blir "Hur skulle du ....?" frågor mycket svårare att googla än faktafrågor. För de som tagit sig så långt med egen kunskap så kan man här visa att man har det lilla extra i uppfinningsrikedom eller i förmåga att tänka ut nya lösningar.

## Personlighet

Ett annat problem vi anställning är hur du är som person. Enligt kringvandrande inspiratörer på hacket så är det även väldigt viktigt att inkorporera personlighet i vårt koncept. Det beskrivna problemet var att bara för att en person kan en massa inom den sökta kompetensen så betyder inte det att den är en dräglig individ eller att den fungerar bra i den grupp eller roll som den placeras i. Vi har diskuterat flera olika sätt att hantera detta. Det bästa alternativet vi har fått fram är att som del av registreringen i systemet så får man utföra ett personlighetstest. Resultatet av detta bifogas sedan med ansökan på en annons tillsammans med de svar personen givit på företagets manuella frågor. Med hjälp av detta så kan sedan företaget få en bättre helhetsbild av applikanten.

## Förbättringar utanför koncept

När vi diskuterade kompetenser för vår lösning förstod vi att kompetenserna behövde kunna styrkas på ett lämpligt sätt i vår lösning. Med hjälp av inspiration från företagen på plats vid OpenHack har vi fått vetskap om verktyg som skulle kunna komplettera styrkandet av en persons kompetens i vårt system. Ramverken som nämndes var OpenBadges som kan i framtiden styrka kompetenser, detta likt en certifikatkedja. Ett annat sådant verktyg är som framtidenEduBlocks kan skydda kompetenser, detta via något som liknar en bitcoin-kedja. tänkte vi att problemen som löses med dessa två teknologier är säkerheten om att en kompetens stärkts av en verifierad tredjepart och det andra medför att dina kompetenser alltid förvaras tryggt.

-----

Frågeställningar:

Varför ska arbetsgivare intressera sig för vår lösning? Vad vinner de på att använda vårt koncept? Besvarat.

Hur 'sällar' man bland de arbetssökande? Hur hittar arbetsgivarna de faktiskt bäst lämpade och bäst matchade? Besvarat, analys av manuell quiz.

Hur skiljer sig vår lösning från andra koncept så som; arbetsförmedlingen, Happyer, LinkedIn, Youcruit etc.? Underförstått.

Vilka egenskaper definierar vår målgrupp? Hur hjälper vi denna grupp att bli attraktiva för arbetsgivare?

Vad är kompetenser? Hur definieras de och hur styrker man dem?

MÅL:

Öppna ögonen hos arbetssökande för företag de inte visste sökte just deras kompetenser.

Motverka diskriminering och främja mångfald.

USER:

Vilka kompetenser besitter du?

Vad är du intresserad av?

Var, geografiskt vill du jobba?