

RAPPORT

2026

SYSTEMATISK OVERSIKT

Metoder for vurdering av
skikkethet ved ansettelse av
personer som skal jobbe med
barn og unge:
En flermetodisk systematisk
oversikt

Utgitt av	Folkehelseinstituttet Område for helsetjenester
Tittel	Metoder for vurdering av skikkethet ved ansettelse av personer som skal jobbe med barn og unge: En flermetodisk systematisk oversikt
English title	Methods for suitability assessment in the recruitment of individuals who are going to work with children and adolescents: A mixed methods review
Ansvarlig	Guri Rørtveit, direktør
Forfattere	Lars Jørund Langøien, prosjektleder, Gunnhild Berdal, Gyri Hval, Hanne Marie Rostad
ISBN	978-82-8406-536-6
Publikasjonstype	Systematisk oversikt
Antall sider	59 (73 inklusiv vedlegg)
Oppdragsgiver	Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)
Emneord (MeSH)	Personnel Selection
Sitering	Langøien LJ, Berdal G, Hval G, Rostad HM. Metoder for vurdering av skikkethet ved ansettelse av personer som skal jobbe med barn og unge: En flermetodisk systematisk oversikt. [Methods for suitability assessment in the recruitment of individuals who are going to work with children and adolescents: A mixed methods review]. Oslo: Folkehelseinstituttet, 2026.

Innhold

INNHold	3
HOVEDBUDSKAP	5
SAMMENDRAG	6
KEY MESSAGES	9
EXECUTIVE SUMMARY (ENGLISH)	10
FORORD	13
INNLEDNING	14
Beskrivelse av problemet	14
Hvorfor er det viktig å utføre denne kunnskapsoppsummeringen?	16
Hensikt og forskningsspørsmål	17
METODE	18
Beskrivelse av flermetodisk systematisk oversikt	18
Prosjektplan	19
Inklusjonskriterier	19
Litteratursøk	21
Utvelgelse av studier	22
Vurdering av studienes interne validitet	22
Uthenting av data	23
Analyser	23
Vurdering av tillit til resultatene	24
Andre vurderinger	24
Refleksivitet og tanker rundt egen posisjon	24
Avvik fra prosjektplanen	25
RESULTATER	26
Resultater av litteratursøket og utvelgelse av studier	26
Beskrivelse av de inkluderte studiene	27
Detaljer og resultater fra de inkluderte studiene	29
Risiko for systematiske skjevheter i de inkluderte valideringsstudiene	41
DISKUSJON	46
Hovedfunn	46
Er kunnskapsgrunnlaget dekkende og anvendelig?	48
Kan vi stole på kunnskapsgrunnlaget?	50

Metodiske styrker og svakheter ved denne systematiske oversikten	50
Resultatenes betydning for praksis	51
Kunnskapshull	52
KONKLUSJON	54
REFERANSER	55
VEDLEGG 1: SØKESTRATEGI	60
VEDLEGG 2: MASKINLÆRING	67
VEDLEGG 3: EKSKLUDERTE STUDIER LEST I FULLTEKST	69

Hovedbudskap

Voksne som ansettes til å jobbe med barn og unge må være skikket og personlig egnet til å ivareta dem på en god og trygg måte. Formålet med studien var å skaffe en oversikt over tiltak som styrker rekrutteringsprosesser og reduserer risikoen for at voksne som ikke er skikket eller egnet, ansettes i stillinger med ansvar for barn og unge.

Vi utførte en flermetodisk systematisk oversikt for å undersøke tre spørsmål: 1) Hvilke metoder og verktøy for skikkethet- og egnethetsvurderinger er beskrevet i forskningslitteraturen, og hva kjennetegner disse?, 2) Hva er kvaliteten/måleegenskapene ved verktøyene?, 3) Hva er erfaringer med bruk av disse metodene og verktøyene?

Ti studier oppfylte inklusjonskriteriene våre. Studiene var svært heterogene. Tre studier omhandlet utvikling og validering av et spesifikt verktøy for vurdering av personers risiko for å utøve seksuelle overgrep mot barn. To studier beskrev grunnlagsmateriale og utvikling av en ansettelsesprotokoll. De andre fem studiene undersøkte eksisterende praksiser i sektorer hvor voksne arbeider med barn. Alt i alt beskrev studiene ulike metoder for å vurdere skikkethet. Det så ut til at de viktigste metodene for vurdering av skikkethet var basert på politiattest og referansesjekk.

Studiene vi fant gir svært begrenset og fragmentert kunnskap om hvordan man kan undersøke om søkere er egnet til å jobbe med barn og unge. Ingen av studiene vi identifiserte var like nok eller rapporterte tilstrekkelig informasjon til at vi kunne sammenstille resultatene og vurdere tillit til disse. Det er stort behov for forskning knyttet til utvikling og testing av verktøy for å undersøke søkeres skikkethet.

Tittel:

Metoder for vurdering av skikkethet ved ansettelse av personer som skal jobbe med barn og unge: En flermetodisk systematisk oversikt

Hvem står bak denne publikasjonen?

Folkehelseinstituttet, på oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)

Når ble litteratursøket avsluttet?

Juni 2025

Fagfellevurdering:

Ingeborg B. Lidal, Overlege, FHI

Morten Nordmo, Førsteamanuensis, BI

Veronika Paulsen, Professor, NTNU

Sammendrag

Innledning

Vurdering av skikkethet hos personer som skal arbeide med barn og unge er avgjørende for trygghet og kvalitet i tjenestene. Begrepet skikkethet omfatter både faglig kompetanse — kunnskap, ferdigheter og profesjonelle holdninger— og personlige egenskaper som empati, integritet og evne til å ta gode beslutninger. En person kan være faglig kvalifisert, men likevel ikke skikket dersom vedkommende har holdninger eller atferd som er uforenlig med yrket eller oppgaven hen skal utføre. I Norge finnes det lovpålagte krav om politiattest for personer som skal ansettes i barnehager, grunnskoler og videregående skoler, barnevernsinstitusjoner og spesialskoler, samt i helse- og omsorgstjenester til barn og personer med utviklingshemming. Utover politiattest er det få konkrete retningslinjer for hvordan skikkethet skal vurderes i ansettelsesprosesser. Tidligere overgrepssaker og økende forekomst av vold og seksuelle krenkelser mot barn og unge, understreker behovet for kunnskapsbaserte metoder som kan styrke rekrutteringsprosesser og redusere risikoen for at uskikkede personer ansettes. En helhetlig vurdering av skikkethet bør derfor inkludere både faglig kompetanse og personlige egenskaper, og være basert på systematiske og transparente metoder.

Hensikt

Formålet med oversikten er å kartlegge forskningsbaserte metoder og verktøy for vurdering av skikkethet og personlig egnethet, utover rent faglig kompetanse, hos personer som skal ansettes i stillinger med ansvar for barn og unge. Oversikten besvarer tre spørsmål:

- Hvilke metoder og verktøy er beskrevet i forskningslitteraturen, og hva kjennetegner dem?
- Hva er kvaliteten (psykometriske egenskaper) ved verktøyene?
- Hva er erfaringer med bruk av disse metodene og verktøyene?

Metode

Vi gjennomførte en flermetodisk systematisk oversikt basert på en prosjektplan utarbeidet i forkant av arbeidet med denne oversikten. Vi inkluderte studier som beskrev eller evaluerte metoder eller verktøy for vurdering av skikkethet hos voksne over 18 år som rekrutteres til stillinger eller verv med ansvar for barn, ungdommer og unge voksne, utover formelle kvalifikasjoner. I tillegg inkluderte vi studier om erfaringer med slike metoder eller verktøy. For å identifisere relevante studier, utførte vi et litteratursøk i juni 2025 i PsycINFO, Medline, Embase, ERIC, Web of Science og Sociological

Abstracts, og supplerte med søk i OpenAlex og referanselister. Inklusjonskriteriene omfattet empiriske studier publisert fra 2000 til 2025, på norsk, svensk, dansk eller engelsk. Vi planla å kvalitetsvurdere alle inkluderte studier ved hjelp av egnede sjekklister, men dette ble ikke gjennomført for alle studiene, hovedsakelig fordi de fleste studiene var svært heterogene og i stor grad deskriptive, med begrenset analytisk dybde. Kvalitetsvurdering ble gjennomført for to valideringsstudier ved hjelp av COSMIN-rammeverket - en internasjonal standard for evaluering av måleegenskaper som validitet, reliabilitet og risiko for systematiske skjevheter. For de øvrige studiene ble metodiske begrensninger diskutert i forskergruppa, og omtales kort i diskusjonen. På grunn av studienes heterogenitet vurderte vi at det ikke var hensiktsmessige å foreta hverken kvantitative, kvalitative eller flermetodiske synteser. Både kvantitative og kvalitative resultater blir derfor presentert narrativt.

Resultater

Litteratursøket identifiserte 11 965 referanser, hvorav 8435 ble vurdert etter fjerning av dubletter. Totalt ble 10 studier (11 publikasjoner) inkludert. Av de 10 studiene var syv fra USA, to fra Storbritannia og én fra Spania. Publikasjonene spente over perioden 2000-2022, men kun én studie er publisert etter 2020. Studiene omhandler ulike kontekster, inkludert barnevern, skoler og frivillige organisasjoner som tilbyr aktiviteter for barn og unge. Metodene som ble brukt i studiene for å vurdere skikkethet omfattet et screeningsinstrument for seksuell risiko kalt Abel Assessment for Sexual Interest, stukturerte intervjuer, ansettelsesprotokoller (Employment Selection Protocol), opplæring av rekrutteringspersonell, og prosedyrer for bakgrunnssjekk og referansesjekk.

De to valideringsstudiene av Abel Assessment for Sexual Interest, indikerte høy spesifisitet (90-98 %) og moderat sensitivitet (37-77 %), men metodisk kvalitet ble vurdert som begrenset grunnet svak innholds- og strukturell validitet og mangel på ekstern validering. Studiene om erfaringer fra personer som har en rolle i rekruttering og ansettelsesprosesser, blant annet ledere i barnevern, skoleledere og rektorer, hevdet at metoder eller vektøy for vurdering av skikkehet ved ansettelser ofte er lite standardiserte. Mange av studiedeltagerne la hovedvekten på politiattest (bakgrunnssjekk), som ble hevdet å ha begrenset treffsikkerhet, og de brukte i liten grad forskningsbaserte metoder. Studieforfatterne viser til at opplæring av personer som skulle delta i ansettelsesprosesser var ofte mangelfull, og noen studier rapporterte om utfordringer knyttet til blant annet uklare prosedyrer eller rutiner for hvordan vurderer søkere, som kan føre til feil avslag eller aksept, eller risiko for diskriminering eller brudd på personvern. Det ble i noen studier også fremhevet behov for realistisk informasjon om jobben søkerne søkte på for å redusere turnover. I intervjuer ble det i liten grad benyttet spørsmål som kan avdekke risikofaktorer for uønsket atferd, som forfatterne også mener bør være en del av vurderingen, i tillegg til ønskede egenskapet hos søkeren.

Diskusjon

Vår vurdering er at kunnskapsgrunnlaget om vurdering av skikkethet er begrenset og heterogent. Overføringsverdien av de inkluderte studiene til norsk kontekst er usikker,

da majoriteten av studiene er fra USA og flere er eldre enn ti år. Vi identifiserte ingen prospektive studier som undersøker verktøyenes evne til å predikere uønsket atferd, og ingen studier som belyser jobbsøkeres opplevelser av screening. Dette representerer et betydelig kunnskapshull. Videre forskning bør utvikle og teste robuste, etisk forsvarlige metoder som kombinerer vurdering av faglig kompetanse og personlige egenskaper, og som kan implementeres i norske rekrutteringsprosesser.

Praksis ser ut til å være dominert av politiattest og referansesjekk, som har lav treffsikkerhet for å identifisere risiko. Flere studier peker på behovet for mer helhetlige vurderinger som kombinerer faglig kompetanse, personlige egenskaper, relasjonell kompetanse og etisk dømmekraft. Screeningsinstrumentet Abel Assessment for Sexual Interest viste potensiale til å identifisere personer med seksuell risiko. Instrumentet er imidlertid ikke tilstrekkelig dokumentert etter internasjonale standarder (COSMIN) - det mangler ekstern validering og har metodiske begrensninger, men kan eventuelt vurderes som ett element i en flertrinns vurderingsprosess ved ansettelser.

Vi påpeker også andre utfordringer knyttet til vurdering av skikkehet, særlig når det gjelder balansen mellom barn og unges rett til beskyttelse og jobbsøkeres rettsikkerhet. Screeningsverktøy som gir falske positive eller negative resultater kan få alvorlige konsekvenser, både for barn og unge, men også for søkerne. Videre er vår oppfatning at vurdering av skikkethet ikke kan forstås som en engangsforeteelse, men som en kontinuerlig prosess som strekker seg utover ansettelsesøyeblikket. Prøvetid, ledelsesoppfølging og organisasjonskultur er avgjørende for å forebygge uønsket atferd og sikre barns trygghet.

Konklusjon

Forskningen vi har identifisert gir et svært begrenset og fragmentert kunnskapsgrunnlag for metoder og verktøy som vurderer skikkehet i ansettelsesprosesser for personer som søker å jobbe med barn og unge. De ti inkluderte studiene er heterogene i design, kontekst og formål, og majoriteten er fra USA, noe som gjør overføringsverdien til norsk praksis usikker. Vi identifiserte kun ett validert screeningsverktøy – det var for seksuell risiko, og hadde flere metodiske begrensninger. De viktigste metodene for vurdering av skikkethet ser ut til å være basert på politiattest og referanssjekk, mens det i studiene blir fremhevet et behov for mer helhetlige vurderinger som kombinerer faglig og personlig kompetanse.

Det vil være et behov for at fremtidig forskning utvikler og tester verktøy med tydelig teoretisk forankring, uavhengig validering og vurdering av etiske implikasjoner. Det er også behov for studier som belyser arbeidsgiveres og jobbsøkeres erfaringer med slike metoder, og for nasjonale kartlegginger av gjeldende praksis. Skikkethetsvurdering bør forstås og praktiseres som en kontinuerlig prosess som strekker seg utover ansettelsesøyeblikket, og inngå i et bredere system av forebyggende tiltak for å sikre barns trygghet og rettigheter.

Key messages

Adults employed to work with children and young people must be professionally and personally suitable to care for them in a good and safe manner. The purpose of our study was to provide an overview of measures that strengthen recruitment processes and reduce the risk of unsuitable or unfit adults being employed in positions with responsibility for children and young people.

We conducted a multi-method systematic review to examine three questions: 1) What methods and tools for assessing suitability and fit are described in the research literature, and what characterize these?, 2) What is the quality/psychometric properties of the tools?, 3) What are the experiences with the use of these methods and tools?

Ten studies met our inclusion criteria. The studies were very heterogeneous. Three studies addressed the development and validation of a specific tool for assessing people's risk of committing sexual abuse against children. Two studies described the basic material and development of an employment protocol. The other five studies addressed existing practices in sectors where adults work with children. All in all, the studies described various methods for assessing people's suitability. It seemed the most important methods for assessing suitability were background and reference checks.

The studies we found provide limited and fragmented evidence about how to examine applicants' suitability for working with children and young people. None of the identified studies were similar enough or reported sufficient information to allow for synthesizing results and assessing certainty in the evidence. There is a great need for research related to the development and testing of tools and methods to examine applicants' suitability.

Title:
Methods for assessment of suitability in the recruitment of individuals who are going to work with children and adolescents: A mixed methods review

Publisher:
The Norwegian Institute of Public Health conducted the review based on a commission from The Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs

Updated:
Last search for studies: June 2025.

Peer review:
Ingeborg B. Lidal,
Chief Physician, NIPH

Morten Nordmo,
Associate Professor, BI

Veronika Paulsen,
Professor, NTNU

Executive summary (English)

Introduction

Assessing the suitability of individuals working with children and young people is essential to ensuring safety and quality in services. The concept of suitability encompasses both professional competence—knowledge, skills, and professional attitudes—and personal attributes such as empathy, integrity, and sound judgment. An individual may be formally qualified yet still unsuitable if their attitudes or behaviour are incompatible with the profession or the tasks they are expected to perform. In Norway, legislation requires criminal background checks ('politiattest' in Norwegian) for employment in kindergartens, primary and secondary schools, child welfare institutions, special needs schools, and health- and care services for children and persons with developmental disabilities. However, beyond criminal background checks, there are few concrete guidelines for how suitability should be assessed in a recruitment process. Known previous cases of abuse and the increasing prevalence of violence and sexual offenses against children and young people highlight the need for evidence-based methods that can strengthen recruitment practices and reduce the risk of unsuitable individuals being hired. A comprehensive assessment of suitability should therefore include both professional competence and personal attributes and be grounded in systematic and transparent methods.

Objective

The purpose of this review is to map research-based methods and tools for assessing suitability beyond formal qualifications among individuals recruited to positions of responsibility for children and young people. The review addresses three questions:

1. Which methods and tools are described in the research literature, and what are their characteristics?
2. What is the quality (psychometric properties) of these tools?
3. What experiences have been reported regarding the use of these methods and tools?

Method

We conducted a multi-method systematic review based on a pre-specified protocol. To be included, the studies had to describe or evaluate methods or tools for assessing suitability, beyond formal qualifications, among adults (18+) recruited to positions or roles with responsibility for children, adolescents, or young adults. We also included studies reporting experiences with such methods or tools. A literature search was carried out

in June 2025 in PsycINFO, Medline, Embase, ERIC, Web of Science, and Sociological Abstracts, supplemented by searches in OpenAlex and reference lists. Inclusion criteria comprised empirical studies published between 2000 and 2025 in Norwegian, Swedish, Danish, or English. Although we planned to assess the quality of all included studies using appropriate checklists, this was not feasible for most studies due to their heterogeneity and largely descriptive nature. Quality appraisal was conducted for two validation studies using the COSMIN framework—an international standard for evaluating measurement properties such as validity, reliability, and risk of bias. For the remaining studies, methodological limitations were discussed within the research team and are briefly noted in the discussion. Given the heterogeneity of the studies, we deemed it inappropriate to conduct quantitative, qualitative, or multi-method syntheses. Both quantitative and qualitative findings are therefore presented narratively.

Results

The search identified 11,965 references, of which 8,435 were screened after duplicates were removed. Ten studies (11 publications) were included. Seven originated from the United States, two from the United Kingdom, and one from Spain. The publications spanned 2000–2022, with only one study published after 2020. The studies addressed diverse contexts, including child welfare, schools, and voluntary organizations offering activities for children and youth. Methods examined included the Abel Assessment for Sexual Interest (a sexual risk screening tool), structured interviews, employment selection protocols, training of recruitment personnel, and procedures for background and reference checks.

The two validation studies of the Abel Assessment for Sexual Interest indicated high specificity (90–98%) and moderate sensitivity (37–77%), but methodological quality was limited due to weak content and structural validity and lack of external validation. Studies reporting experiences from stakeholders—such as child welfare managers, school leaders, and principals—suggested that suitability assessments are often poorly standardized. Most participants relied heavily on background checks, yet these were reported to have limited accuracy, while evidence-based methods were rarely applied. Several studies noted insufficient training of recruitment personnel and challenges related to unclear procedures, potentially leading to wrongful rejection or acceptance of candidates, as well as risks of discrimination or breaches of privacy. Some studies also highlighted the need to provide applicants with realistic job information to reduce turnover. Interview practices seldom included questions designed to identify risk factors for undesirable behaviour, despite authors' recommendations that such questions should complement assessments of desirable applicant qualities.

Discussion

The evidence base is limited and heterogeneous. Transferability of the findings to the Norwegian context is uncertain, as most studies were conducted in the United States and many are more than a decade old. No prospective studies were identified that examined the predictive validity of tools for undesirable behaviour, nor studies exploring applicants' experiences of screening, representing a significant knowledge gap. Future

research should develop and test robust, ethically sound methods that integrate assessments of professional competence and personal attributes, and that can be implemented in Norwegian recruitment processes. Current practice appears dominated by background and reference checks, which have low accuracy in identifying risk. Several studies point to the need for more holistic assessments that combine professional competence, personal qualities, relational skills, and ethical judgment. While the Abel Assessment for Sexual Interest shows potential for identifying individuals with sexual risk, it is insufficiently documented according to international standards (COSMIN), lacking external validation and presenting methodological limitations. It may, however, be considered as one element within a multi-step recruitment process. We also emphasize broader challenges in assessing suitability, particularly the balance between children's right to protection and applicants' legal rights. Screening tools that yield false positives or negatives can have serious consequences for both children and applicants. Finally, we argue that suitability assessment should not be understood as a one-time event, but as a continuous process extending beyond the point of hire. Probation periods, managerial follow-up, and organizational culture are critical to preventing undesirable behaviour and safeguarding children's well-being.

Conclusion

The research we have identified provides a very limited and fragmented knowledge base for methods and tools that assess suitability in hiring processes for people seeking to work with children and young people. The ten included studies are heterogeneous in design, context, and purpose, and the majority are from the United States, making generalizability to the Norwegian context uncertain. We identified only one validated screening tool – it was for sexual risk and had several methodological limitations. The most important methods for assessing suitability appear to be based on background and reference checks, while studies highlighted a need for more holistic assessments that combine professional and personal competence. There is a need for future research to develop and test tools with clear theoretical grounding, independent validation, and assessment of the ethical implications of the tools. There is also a need for studies that shed light on employers' and job seekers' experiences with such methods and tools, and for national surveys to map current suitability assessment practices. Suitability assessment should be understood and practiced as a continuous process that extends beyond the moment of employment and as part of a broader system of preventive measures to ensure children's safety and rights.

Forord

Område for helsetjenester ved Folkehelseinstituttet fikk i februar 2025 i oppdrag av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) å utarbeide en systematisk kunnskapsoppsummering. Oppsummeringen skulle fokusere på forskningsbaserte metoder for å vurdere skikkethet og personlig egnethet hos personer som skal ansettes til å arbeide med barn og unge. Kunnskapsoppsummeringen er relevant for beslutningstakere som skal bestemme hvordan skikkethet bør vurderes i ansettelsesprosesser til stillinger som innebærer arbeid med barn og unge, samt arbeidsgivere som gjennomfører rekrutteringsprosesser.

Område for helsetjenester, FHI, følger en felles framgangsmåte i arbeidet med kunnskapsoppsummeringer, dokumentert i håndboka «Slik oppsummerer vi forskning». Det innebærer blant annet at vi kan bruke standardformuleringer når vi beskriver metode, resultater og i diskusjon av funnene.

Bufdir finansierte kunnskapsoppsummeringen. Problemstillingen og inklusjonskriteriene ble tydeliggjort i dialog med Bufdir, men oppdragsgiver hadde ingen rolle i utarbeidelsen av oppsummeringen.

Bidragstakere

Prosjektleder: Lars Jørund Langøien

Interne medarbeidere ved FHI: Gunnhild Berdal, Gyri Hval og Hanne Marie Rostad.

Takk til eksterne fagfeller Morten Nordmo, BI, og Veronika Paulsen, NTNU, og intern fagfelle Ingeborg B. Lidal som har gjennomgått og gitt innspill til kunnskapsoppsummeringen. Vi vil også takke Kristine Rønning Bruenech i Stendi AS, og Nayén Bacci Myhrvold og Gjermund Nylund Storsveen, begge fra OsloMet, for gode samtaler om skikkethet og skikkethetsvurderinger innledningsvis i prosjektet. En stor takk også til kollega Marit Johansen for fagfellevurdering av litteratursøket.

Oppgitte interessekonflikter

Alle forfattere og fagfeller har fylt ut et skjema som kartlegger mulige interessekonflikter. Ingen oppgir interessekonflikter.

Folkehelseinstituttet tar det fulle ansvaret for innholdet i rapporten.

Hilde Risstad
fagdirektør

Rigmor Berg
avdelingsdirektør

Lars Jørund Langøien
prosjektleder

Innledning

Beskrivelse av problemet

Det finnes mange arenaer hvor voksne er ansatt for å arbeide med barn og unge – for eksempel i barnevernsinstitusjoner, helsetjenesten, skoler, barnehager, fritidsklubber og idrettslag. Det er en forutsetning at voksne som skal arbeide med barn og unge er skikket og personlig egnet til slike stillinger. Begrepene *skikkethet* og *personlig egnethet* brukes ofte om hverandre (1). Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) (2) definerer skikkethet som det å være faglig og personlig egnet til å fungere i en bestemt rolle eller et yrke (2).

Å være skikket handler om å ha ervervet seg nødvendig *faglig kompetanse* (kunnskap, ferdigheter og holdninger) gjennom, for eksempel, et studium. Personlig egnethet handler om personens *medfødte eller ervervede personlige egenskaper og holdninger* som er nødvendige for å jobbe i et bestemt yrke eller med en spesiell oppgave (1). Skikkethet og egnethet handler om nødvendig kompetanse og egenskaper hos søker eller ansatt, og innebærer ikke det samme som utdanning og arbeidserfaring (2). Det inkluderer også hvorvidt personens atferd er forenlig med yrkesutøvelsen. En person kan være faglig kompetent, men *uegnet* på grunn av rusbruk, grove pliktbrudd, uforsvarlig virksomhet, alvorlig psykisk lidelse og ulike typer atferd (for eksempel krenkende atferd) som anses uforenlig med yrkesutøvelsen (3). Skikkethet og egnethet defineres ulikt ulike steder, og i feltet brukes begrepene til dels om hverandre. I den forstand vurderes også egnethet i en skikkethetsvurdering. Altså vil en skikkethetsvurdering kunne omfatte både en vurdering av faglig kompetanse og holdninger (utover det som «vises på papiret») og personlige egenskaper hos søker, som kan gjøre denne mer eller mindre egnet til en stilling. I dette prosjektet brukes begrepene skikkethet og egnethet som overlappende begreper og til dels om hverandre, basert på hvordan de brukes i foreliggende litteratur og i allmenn bruk.

Vurdering av skikkethet er sammensatt og kan omhandle vurdering av faglig og personlig kompetanse, holdninger, utsagn og annen atferd, som for eksempel vold eller rusmisbruk (2). Skikkethetsforskriften gjelder for universiteter og høyskoler og beskriver en rekke kriterier for vurdering av studenters skikkethet (3). I henhold til Skikkethetsforskriften (3), er formålet med skikkethetsvurdering å avgjøre om en person “utgjør en mulig fare for liv, fysisk og psykisk helse, rettigheter eller sikkerhet til de pasienter, brukere, barnehagebarn, elever, dyr, klienter, dyreeiere eller andre [hen] vil

komme i kontakt med under praksis [som student] eller under framtidig yrkesutøvelse” (3).

En skikkethetsvurdering i ansettelsesprosesser skal sikre at barn, unge og andre sårbare brukere av ulike tjenester skal møte yrkesutøvere som er skikket for stillingen. I Norge er det innført lovregulerte krav om politiattest for personer som skal ansettes i barnehager (4;5), grunnskoler og videregående skoler (6), barnevernsinstitusjoner og spesialskoler (7), og i helse- og omsorgstjenester til barn og personer med utviklingshemming (8). Politiattest, ofte en såkalt uttømmende politiattest, kreves som del av rutinene for rekruttering og ansettelse. I tillegg er godt fungerende internkontroll- og styringssystemer avgjørende for å sikre kvalitet og etterlevelse av regelverk (4;9). Utover kravene om politiattest finnes det imidlertid, så vidt vi kjenner til, ingen konkrete krav eller anbefalinger for hvordan man skal utføre skikkethetsvurdering i ansettelsesprosesser for personer som skal jobbe med barn og unge i Norge.

I rekrutteringsprosesser refererer jobbanalyse (engelsk: job analysis) til aktiviteter rettet mot å utforme stillingsbeskrivelser og kompetansekrav. En stillingsbeskrivelse er en uttalelse om oppgavene, pliktene og ansvaret som en stilling innebærer. Kompetansekrav er derimot knyttet til arbeidstaker og handler om kunnskap, ferdigheter, evner og andre egenskaper som kreves for at en kandidat skal kunne utføre jobben godt (10;11). Kompetansekrav kan innebære formelle kvalifikasjoner, tekniske ferdigheter, personlige egenskaper, samt eventuelle spesifikke erfaringer eller sertifikater som er nødvendige for den aktuelle stillingen.

Informasjon om hvorvidt en jobbsøker kan imøtekomme aktuelle krav til kompetanse og egnethet for en gitt stilling, kan innhentes via ulike metoder og kilder. Dette kan omfatte for eksempel intervjuer (strukturerte, standardiserte m.m.), spørreskjemaer, ferdighetstester, kognitive tester og personlighetstester. I noen tilfeller gjennomføres tester for emosjonell intelligens og situasjonsvurderingstester (engelsk: Situational Judgment Tests), som er vurdering av hvordan kandidater håndterer hypotetiske situasjoner som kan oppstå i jobbsammenheng. Andre måter å innhente informasjon om en persons egnethet og kompetanse for en stilling, er gjennom bakgrunnssjekk, referanser og attester fra tidligere arbeidsgivere og kolleger, samt CV og egenerklæringer (2;10-14).

Rekruttering til institusjonsbasert barnevern er en kompleks og krevende oppgave fordi barnas unike sårbarhet stiller høye krav til grundige og kvalitetssikrede prosesser (15). Tidligere overgrepsskandaler (16) og aktuelle saker nylig eksponert i media (17), viser at stillinger besatt av uegnede personer kan få alvorlige konsekvenser, og understreker betydningen av kvalitetssikrede og godt organiserte rekrutteringsprosesser. Per i dag finnes det få klare regler for ansettelsesprosesser i stillinger med ansvar for barn og unge i Norge (17). Kunnskap om hvordan man bør vurdere jobbsøkeres skikkethet og egnethet er nødvendig for å understøtte gode beslutninger, både hos sentrale

beslutningstakere¹ som utformer retningslinjer (f.eks. Bufdir), og hos lokale ledere i praksisfeltet som har ansvar for konkrete ansettelser.

Nyere forskning viser at det har vært en markant økning i vold og overgrep mot barn og unge generelt de siste årene (18;19). Data fra UngVold-undersøkelsen, viser at i perioden 2015 til 2023, har andelen jenter som har vært utsatt for minst én form for grov seksuell krenkelse økt fra 18 til 26 % (18). Videre viser undersøkelsen at overgriper oftest er en jevnaldrende ungdom. I en mindre andel av tilfellene var overgriper en fremmed voksen eller en voksen som barnet eller ungdommen kjente, som slektninger, trenere, lærere, og andre bekjente (18). I ungdomsundersøkelsen om erfaring med vold og overgrep (20), rapporterte 8 % av jenter og 4 % av gutter i alderen 12-16 år å ha opplevd seksuelle overgrep fra voksne i oppveksten (20). Det var i hovedsak en voksen utenfor familien som barnet kjente (n=173, 32%) eller en voksen barnet ikke kjente (n=173, 32%) som hadde forgrepet seg på ungdommen eller barnet (20).

Barn og unge generelt er særlig sårbare for å bli utsatt for overgrep, vold, omsorgssvikt og krenkelser, og enkelte grupper kan anses som spesielt sårbare. Blant annet har barn og unge med funksjonsnedsettelser og kommunikasjons- og formidlingsvansker forhøyet risiko (21). Vold og overgrep mot barn og unge kan få vidtrekkende konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet (18). En satsing på forebyggende tiltak er derfor nødvendig (22). Å forebygge for å unngå vold og overgrep er ett av målene med skikkethetsvurderinger, men også å vurdere om søkere eller ansatte har evne til å møte barns behov, vise omsorg, bygge gode relasjoner og at de har generelt god vurderings- og innlevelsessevne i møte med barn (2;3).

Hvorfor er det viktig å utføre denne kunnskapsoppsummeringen?

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) ser behov for å gjennomgå og styrke rutinene og kravene knyttet til ansettelsesprosesser til barnevernsinstitusjoner og stillinger som involverer arbeid med barn og unge generelt (23). Målet er å redusere risikoen for at personer som ikke er skikket eller egnet, ansettes i stillinger med ansvar for barn og unge. Som del av Bufdirs arbeid med dette, vil det være nyttig å vite hvilke metoder for skikkethet- og egnethetsvurderinger som er beskrevet i forskningslitteraturen, kvaliteten på slike metoder og hvilken erfaring arbeidsgivere har med slike metoder og verktøy. Denne systematiske kunnskapsoppsummeringen skal bidra med forskningsbasert kunnskap om skikkethet- og egnethetsvurderinger i rekrutterings- og ansettelsesprosesser i stillinger med ansvar for barn og unge.

¹ Med "beslutningstakere" siktes det både til nasjonale aktører som har ansvar for å utvikle og implementere retningslinjer og regelverk (for eksempel Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet), og til lokale ledere og arbeidsgivere i praksisfeltet som står for den faktiske vurderingen og ansettelsen av personer i stillinger med ansvar for barn og unge.

Innledende søk og kontakt med fageksperter har ikke identifisert eksisterende kunnskapsoppsummeringer på dette spørsmålet.

Hensikt og forskningsspørsmål

Hensikten er å utføre en systematisk kunnskapsoppsummering av forskning på metoder og verktøy ment som støtte for å vurdere skikkethet hos jobbsøkere til stillinger som involverer arbeid med barn og unge.

Vi søker å besvare følgende forskningsspørsmål:

- Hvilke metoder og verktøy for skikkethet- og egnethetsvurderinger er beskrevet i forskningslitteraturen, og hva kjennetegner disse?
- Hva er kvaliteten, det vil si de psykometriske måleegenskapene, ved verktøyene?
- Hva er erfaringer med bruk av disse metodene og verktøyene?

Metode

Vi gjennomførte en flermetodisk systematisk oversikt. Dette innebar en forhåndsplanlagt, systematisk, transparent og etterprøvbar oppsummering av alle kvalitative, kvantitative og flermetodiske empiriske primærstudier som oppfylte våre inklusjonskriterier. I tillegg har det vært viktig å identifisere og beskrive eventuelle forskningshull.

Vi fulgte de generelle metodiske anbefalingene fra Folkehelseinstituttets metodehåndbok "Slik oppsummerer vi forskning" (24), Cochrane Handbook (25), samt spesifikke anbefalinger for flermetodisk kunnskapsoppsummering som er beskrevet i litteraturen (26;27).

Beskrivelse av flermetodisk systematisk oversikt

En flermetodisk (engelsk: *mixed methods*) systematisk oversikt kombinerer kvantitative og kvalitative data for å besvare ett eller flere forskningsspørsmål (26). Denne typen kunnskapsoppsummering tar sikte på å gi et mer helhetlig svar på den aktuelle problemstillingen ved at man sammenstiller og integrerer kvantitative og kvalitative data. Formålet er å kombinere kunnskap om, for eksempel, metodiske verktøy, effekt av tiltak, implementeringsprosesser og brukererfaringer for å støtte beslutninger i praksis og politikk (26;28). Slike oppsummeringer benyttes særlig når beslutningstakere trenger kunnskap om hva som virker, hvordan og for hvem i hvilke kontekster (26).

Flermetodiske oversikter kan utformes med ulike design, blant annet konvergent (hvor kvalitative og kvantitative data samles og analyseres parallelt hver for seg og integreres etterpå) eller sekvensielt (hvor én type data analyseres før den andre og brukes til å informere neste fase). Integrasjonen av funn kan skje på ulike måter, som ved sammenstilling i matriser eller tekst, ved transformasjon av data og kobling i analysefaser, eller ved sammenføring av data i én syntese (26;28;29). Dette gir mulighet til å utvikle kunnskapsgrunnlag som er både metodisk robust og anvendbart for praksisfeltet.

Det finnes flere internasjonale metodebeskrivelser for flermetodiske oversikter (26;30). Vi fulgte disse anbefalingene og utførte den flermetodiske oversikten i følgende trinn (25):

1. Definerte forskningsspørsmål og mål i samarbeid med oppdragsgiver.
2. Utviklet inklusjons- og eksklusjonskriterier i henhold til forskningsspørsmål og mål i samarbeid med oppdragsgiver.
3. Beskrev den planlagte tilnærmingen til litteratursøk og utvelgelse av litteratur.

4. Utførte litteratursøk i forhåndsbestemte databaser.
5. Valgte ut litteratur i henhold til inklusjons- og eksklusjonskriteriene.
6. Hentet ut data fra inkluderte studier (separat og parallelt for kvantitative og kvalitative data).
7. Beskrev og analyserte funn fra inkluderte studier (separat og parallelt for henholdsvis kvantitative og kvalitative funn).
8. Vurderte muligheten for å integrere kvantitative og kvalitative funn beskrevet under punkt 7.
9. Rapporterte resultatene og diskuterte funnene i henhold til annen relevant forskning, samt styrker og svakheter ved studiene.

Metodebeskrivelser for flermetodiske oversikter anbefaler også å vurdere den metodiske kvaliteten til de inkluderte studiene basert på egnede sjekklister (for henholdsvis kvantitative, kvalitative og flermetodiske studier). Vi planla vurdering av den metodiske kvaliteten til de inkluderte studiene, men det ble av ulike årsaker ikke gjennomført for alle studiene. Dette er beskrevet under avsnittet om avvik fra prosjektplanen.

Prosjektplan

Prosjektplanen for denne kunnskapsoppsummeringen ble utarbeidet i dialog med oppdragsgiver, og publisert på FHIs nettsider: [Metoder for vurdering av skikkethet ved ansettelse av personer som skal jobbe med barn og unge - FHI](#), samt på Nasjonalt vitenarkiv (NVA): [Metoder for vurdering av skikkethet ved ansettelse av personer som skal jobbe med barn og unge - Nasjonalt vitenarkiv](#). Vi gjorde vårt ytterste for å gjennomføre kunnskapsoppsummeringen i tråd med prosjektplanen, men det ble noen avvik fra planen, som er beskrevet under avsnittet om avvik fra prosjektplanen.

Inklusjonskriterier

For å besvare de tre forskningsspørsmålene 1) hvilke metoder og verktøy for skikkethet- og egnethetsvurderinger er beskrevet i forskningslitteraturen, og hva kjennetegner disse?, 2) hva er kvaliteten, det vil si de psykometriske måleegenskapene, (inkludert validitet og reliabilitet) ved verktøyene?, og 3) hva er erfaringer med bruk av disse metodene og verktøyene? – hadde vi følgende inklusjonskriterier:

Populasjon	Voksne over 18 år som rekrutteres til stillinger eller verv med ansvar for barn, ungdommer og unge voksne (til og med 18 år), inkludert ansvar for personer i sårbare posisjoner (f.eks. som mottakere av hjelp for ulike funksjonsnedsettelse, fysisk eller psykisk sykdom eller på institusjon, m.m.). For forskningsspørsmål 3) om erfaringer: Arbeidsgivere eller andre personer som skal rekruttere personer til stillinger eller verv som involverer ansvar for barn og unge.
-------------------	---

Interesse, intervensjon, tiltak, eller eksponering	Metoder og verktøy utviklet for å støtte vurderinger av skikkethet/egnethet av voksne som skal rekrutteres til stillinger eller verv med ansvar for barn og unge generelt, eller barn, unge og unge voksne i sårbare posisjoner (f.eks. som mottakere av hjelp for ulike funksjonsnedsettelse, fysisk eller psykisk sykdom, m.m.). Med vurdering av egnethet/skikkethet mener vi her vurderinger av personlige egenskaper, holdninger og atferd som gjøres utover vurdering av formelle kvalifikasjoner (utdanning, arbeidserfaring).
Utfall	Forskningsspørsmål 1: Beskrivelse av metode/verktøy. Forskningsspørsmål 2: Måleegenskaper (psykometriske egenskaper) ved metodene, verktøyene. Forskningsspørsmål 3: Erfaringer (vurderinger av fordeler, ulemper, anvendbarhet, o.l.) fra personer involvert i bruk av disse metodene, instrumentene eller verktøyene.
Studiedesign	Primærstudier. Studiene må være empiriske med beskrivelse av metode for datainnsamling og analyse. De må benytte kvantitative metoder for å vurdere egenskaper ved metodene, instrumentene eller verktøyene, eller kvalitative metoder for å innhente erfaringer om bruk av disse metodene, instrumentene eller verktøyene fra arbeidsgivere eller andre personer som skal rekruttere personer til stillinger eller verv som involverer ansvar for barn og unge.
Publikasjonsår	2000-2025
Land/Kontekst	Alle
Språk	Engelsk, norsk, svensk, dansk
Publikasjonstype	Artikler, rapporter, doktorgradsavhandlinger, bokkapitler*
Annet	Metodene, instrumentene, verktøyene må være tilgjengelig på engelsk, norsk, svensk eller dansk (kan være oversatt fra annet språk).

* For at bokkapitler skulle inkluderes, måtte publikasjonen ha innhentet kunnskap ved hjelp av observasjoner eller undersøkelser (empirisk dokumentasjon), og der den vitenskapelige metoden og analysen som var benyttet var presentert i den aktuelle publikasjonen sammen med tilhørende resultater.

Eksklusjonskriterier

Vi ekskluderte følgende typer studier og publikasjoner:

- Studier som kun så på det å rekruttere og beholde ansatte i stillinger, uten å vurdere skikkethet.
- Studier som kun så på formelle faglige kvalifikasjoner hos jobbsøkere (CV, akademiske resultater).
- Studier som kun så på rekruttering av lærere der elevenes skoleprestasjoner var utfallsmålet.
- Studier hvor vurderingene av egnethet handlet om metoder for vurdering av hvorvidt arbeidssøkerne evner å stå i krevende stillinger, og dermed representerer stabil arbeidskraft. Dette fordi fokus for slike vurderinger er mer rettet mot arbeidsgiveres ønsker om å begrense gjennomtrekk av ansatte (engelsk: turnover), snarere enn å sikre trygghet og kvalitativt gode tjenester til barn og unge.
- Studier som så på ansettelsesprosesser, men hvor det ikke skulle arbeides med barn, unge eller sårbare grupper.
- Masteroppgaver og bacheloroppgaver.
- Artikler/publikasjoner hvor enkeltforfattere presenterte sine erfaringer med rekrutteringer eller uttalte seg om hvordan rekruttering bør skje.

Litteratursøk

Søk i databaser

Bibliotekar Gyri Hval utarbeidet en søkestrategi i samarbeid med prosjektgruppen og utførte søkene. Søket inneholdt relevante kontrollerte, tekstord (ord tittel og sammenheng) og avgrensninger som gjenspeilet inklusjonskriteriene. En annen bibliotekar (Marit Johansen) fagfellevurderte søkestrategien. Søket i databasene ble avsluttet i mai 2025 og inkluderte søk i:

- PsycINFO (Ovid)
- Medline (Ovid)
- Embase (Ovid)
- ERIC (ProQuest)
- Sociological Abstracts (ProQuest)
- Web of Science

Søk i andre kilder

Vi utførte et søk i OpenAlex i juni 2025 basert på publikasjoner som beskrev studiene vi hadde inkludert. Vi søkte etter lignende publikasjoner i referanselister og publikasjoner som hadde sitert publikasjonene som beskrev studiene vi hadde inkludert. Disse publikasjonene er listet sammen med søkestrategien for elektroniske databaser i vedlegg 1.

Vi fikk også tilsendt studier fra oppdragsgiver og eksperter for å sikre at vi fikk med oss allerede kjent litteratur.

Utvelgelse av studier

Prosjektmedarbeiderne (LJL, GB, GH og HMR) vurderte titler og sammendrag fra litteratursøket uavhengig av hverandre opp mot inklusjonskriteriene for å identifisere potensielt relevante studier. Vi brukte maskinlæringsfunksjonen «priority screening» i det elektroniske verktøyet EPPI-Reviewer (31) for å effektivisere vurderingen av titler og sammendrag. Enkelt sagt betyr maskinlæring at man tar i bruk algoritmer som gjør at programvaren er i stand til å lære fra og utvikle sin beslutningsstøtte basert på empiriske data som vi fører den med. «Priority screening» er en rangeringsalgoritme som lærer fra forskernes avgjørelser om inklusjon og eksklusjon av referanser på tittel- og sammendragnivå. Vi gikk gjennom titler/sammendrag til vi så at inklusjonskurven flattet ut og kunne anta at vi hadde identifisert de inkluderbare studiene. Se strategi for bruk av maskinlæring i vedlegg 2.

Inklusjonskriteriene ble pilotert på de 100 første referansene, for å sikre at prosjektmedarbeiderne hadde en felles forståelse for inklusjonskriteriene. Referansene som ble vurdert som relevante, ble hentet inn i fulltekst. To prosjektmedarbeidere (LJR og GB) gjorde uavhengige vurderinger av fulltekstene opp mot inklusjonskriteriene. Uenighet om vurderingene av titler/sammendrag og fulltekster ble løst ved diskusjon eller ved å konferere med en tredje prosjektmedarbeider (GH og/eller HMR).

Vurdering av studienes interne validitet

For inkluderte studier som omhandlet utvikling av måleinstrumenter, vurderte vi studienes metodiske kvalitet og måleegenskaper i tråd med rammeverket COSMIN guideline for systematic reviews of PROMs, version 2.0 (32;33). Risiko for systematiske skjevheter vurderte vi med COSMIN Risk of Bias checklist (COSMIN Manual V3, 2024)(32), og rapporterte resultater i de inkluderte studiene vurderte vi mot COSMIN Criteria for good measurement properties, version 2.0 (34). Den endelige rapporteringen følger COSMIN Reporting Guideline 2.0 (35) med støtte fra forklarings- og utdypningsdokumentet (Explanation & Elaboration, 2024)(36).

Planen var at de inkluderte studiene skulle vurderes med tanke på deres interne validitet, det vil si hvorvidt studiedataene og metodene var relevante og adekvate for å belyse den problemstillingen eller de fenomenene som skulle undersøkes (37). For kvantitative studier var det planlagt å vurdere *risiko for systematiske skjevheter*, mens for kvalitative studier, var det planlagt å vurdere *metodiske begrensninger* med verktøy tilpasset studiedesignet. For alle inkluderte studier var det planlagt at én prosjektmedarbeider skulle bedømme intern validitet, og en annen medarbeider skulle sjekke dennes vurderinger. Uenighet om vurderinger skulle løses ved diskusjon eller ved å konferere med en tredje prosjektmedarbeider. Underveis i arbeidsprosessen konkluderte vi imidlertid med at det var lite hensiktsmessig å vurdere intern validitet for de fleste inkluderte studiene. Dette er beskrevet under avsnittet om avvik fra prosjektplanen.

Uthenting av data

En prosjektmedarbeider (GH) hentet ut data fra de inkluderte studiene og en annen (LJL, GB, HMR) kontrollerte dataene opp mot publikasjonene. Vi hentet ut følgende data fra de inkluderte studiene: bibliografiske data om publikasjonen (sitering, type publikasjon), land studien har foregått i, studiedesign, studiens formål, type metode/instrument/verktøy for vurdering av skikkethet og karakteristika ved disse, data om studiepopulasjon og data om settingen (konteksten) studien ble utført i (på hvem og hvor metoden/instrumentet/verktøyet ble brukt), målemetode, måletidspunkt, språk som instrumentet/verktøyet finnes på, og informasjon om tidsbruk ved praktisk bruk av verktøyet. Videre hentet vi ut data om eventuelle teoretiske rammeverk og forståelser, variabler som ble justert for i analysene, detaljer om statistiske analyser, resultater, forfatternes konklusjoner og eventuelt andre relevante data.

For vurdering av psykometriske egenskaper hentet vi ut data tilsvarende domeneene i COSMIN-sjekklisten (38;39): reliabilitet (intern konsistens, reliabilitet og målefeil), validitet (innholdsvaliditet, begrepsvaliditet, kriterievaliditet; inkludert prediktiv validitet) og responsivitet, hvis relevant. En samlet vurdering ble gitt for hver studie.

Analyser

På grunn av lite sammenfall i tematikk og fokus i de inkluderte studiene, valgte vi å presentere de inkluderte publikasjonene hver for seg. I den grad det lot seg gjøre, utførte vi også en narrativ analyse der vi sammenstilte og beskrev funn som er relevante for forskningsspørsmålene våre. Dette er i hovedsak gjort i diskusjonen hvor vi så på hva publikasjonene samlet sett kan si om vurderinger av skikkethet, samt diskutert mulige mangler med kunnskapsgrunnlaget.

I denne flermetodiske oversikten planla vi å bruke et Convergent Parallel Synthesis Design, slik det er beskrevet av Hong og medarbeidere (26;30). Dette designet ble valgt fordi det var et komplekst fenomen som vi skulle undersøke fra flere perspektiver, og vi forventet at både kvalitative og kvantitative studier skulle bidra med komplementær innsikt. De identifiserte studiene viste seg imidlertid å ha svært begrenset overlappende fokus, og vi vurderte dermed at en fullstendig analyse ville være uhensiktsmessig og gi liten nytteverdi.

Vi planla å sammenstille resultatene fra de kvalitative studiene ved hjelp av tematisk syntese som bygger på tematisk analyse i kvalitative primærstudier (40-42). Vi valgte å ikke gjøre en slik tematisk syntese på grunn av lite sammenfall i tematikk og fokus i de inkluderte studiene.

Vurdering av tillit til resultatene

Vurdering av tillit til resultater i flermetodisk kunnskapsoppsummeringer

Det finnes per i dag ingen metoder eller verktøy som er anbefalt til bruk for å vurdere tillit til funn i flermetodiske kunnskapsoppsummeringer, som fra Convergent Parallel Synthesis Design. Vi presenterer derfor resultatene uten at en formell vurdering av tillit til disse er foretatt.

GRADE-CERQual for kvalitative studier

Vi planla å vurdere tillit til resultatene av hvert funn fra de kvalitative analysene ved hjelp av GRADE-CERQual, dvs., en systematisk og transparent vurdering lik GRADE, men tilpasset kvalitativ forskning (43). Dette ble ikke aktuelt fordi de inkluderte studiene ikke rapporterte grundige nok analyser til at vi kunne syntetisere disse utover en narrativ presentasjon av studienes resultater.

Andre vurderinger

Problemstillingen angikk metoder for å vurdere skikkethet i ansettelsesprosesser. Siden det ikke var en del av oppdraget og følgelig heller ikke problemstillingen, ble etiske eller økonomiske konsekvenser knyttet til metoder ment for vurdering av skikkethet i ansettelsesprosesser ikke vurdert. Heller ikke aspekter som aksept, likeverd, organisatoriske følger eller andre konsekvenser knyttet til skikkethetsvurdering. I en fremtidig beslutningsprosess om bruk av tiltak vil det være viktig å vurdere slike aspekter og konsekvenser samlet når det gjelder metoder ment for vurdering av skikkethet i ansettelsesprosesser.

Refleksivitet og tanker rundt egen posisjon

Prosjektgruppen var tverrfaglig sammensatt av forskere med ulik profesjonsbakgrunn (én fysioterapeut, én sykepleier, én sosialantropolog og én bibliotekar), bred forskningsmetodisk kompetanse og lang erfaring med utarbeiding av systematiske oversikter. Vår samlede metodekompetanse dekker både kvalitative, kvantitative og flermetodiske tilnærminger og ga oss gode forutsetninger for å vurdere og eventuelt integrere funn fra forskning med ulike typer design om verktøy og metoder brukt i skikkethetsvurderinger under rekrutteringsprosesser.

Ingen av forskerne i prosjektgruppen har erfaring med rekruttering av ansatte til stillinger med ansvar for barn og unge, men noen av forskerne har utført systematiske oversikter med tilstøtende tematikk som barnevern, familievern, medvirkning hos barn og unge i sårbare situasjoner, samt seksuell trakassering. For å dekke noe av vår manglende erfaring med temaet vurdering av skikkethet i rekrutteringer, gjennomførte vi tidlig i prosjektet samtaler med en leder for en vikarhub innen barnevern og med to personer som arbeider med skikkethetsvurderinger i helseutdanning. I tillegg rekrutterte vi også eksterne fagfeller for å få innspill til både prosjektplan og rapportutkast.

Forskerne har vært bevisste på at både våre faglige og personlige erfaringer kan forme tilnærmingen til feltet, og hvilke aspekter som får særlig oppmerksomhet underveis i prosessen med kunnskapsoppsummeringen. For å ivareta at ingen perspektiver skulle bli utelatt eller vektlagt mer, samt transparens i utførelsen av denne kunnskapsoppsummeringen, foretok vi derfor kalibrering oss imellom i innledende screenings- og kodingsfaser, diskuterte uenigheter og dokumenterte våre beslutninger fortløpende. Vi støttet oss på diskusjon med oppdragsgiver og eksterne eksperter på skikkethetsvurderinger ved behov. Vi reflekterte også løpende over hvordan våre individuelle oppfatninger formet prosjektet, gjennom faste møter og hyppig dialog i prosjektgruppen, slik at beslutninger og fortolkninger ble forankret i en felles og omforent tilnærming.

Avvik fra prosjektplanen

Vi planla å gjennomføre vurdering av intern validitet i de inkluderte studiene med egne verktøy. I utarbeidelsen av denne systematiske oversikten valgte vi likevel å ikke vurdere den interne validiteten (metodiske kvaliteten) til tversnittstudiene vi inkluderte. Det var fordi flertallet av disse studiene er beskrivende, i sin form, snarere enn analytiske, ofte med formål om å undersøke kjennskap til eller bruk av et tiltak. Vurderingsverktøyene som ofte benyttes for tversnittstudier, slik som for eksempel sjekklisten for tversnittstudier fra JBI (44), passet i liten grad til å bedømme intern validitet av disse studiene. Selv om denne sjekklisten er egnet for bred bruk, etterspør den blant annet utfallsmål, konfundere og analytisk tilnærming. Vår vurdering var at de inkluderte studiene var mer deskriptive studier, og manglet analytisk dybde slik at det ikke ville vært meningsfullt å benytte slike verktøy. En formell kvalitetsvurdering ville ikke gitt noe ekstra informasjon som eventuelt kunne bidratt som del av et beslutningsgrunnlag.

Vi planla å vurdere metodiske begrensninger ved kvalitative studier ved hjelp en liste av spørsmål utviklet av Cochrane EPOC group, som bygger på Critical Appraisal Skills Programme (CASP) (45), bestående av åtte spørsmål (38). Også her gjorde vi den vurderingen at studiene var av en slik art, med i hovedsak deskriptive framstillinger, at ressursbruken med å foreta en formell vurdering av metodiske begrensninger ikke ville tilføye noe. Dette også med tanke på at studiene var så forskjellige at vi ikke ville utføre en GRADE Cerqual-vurdering.

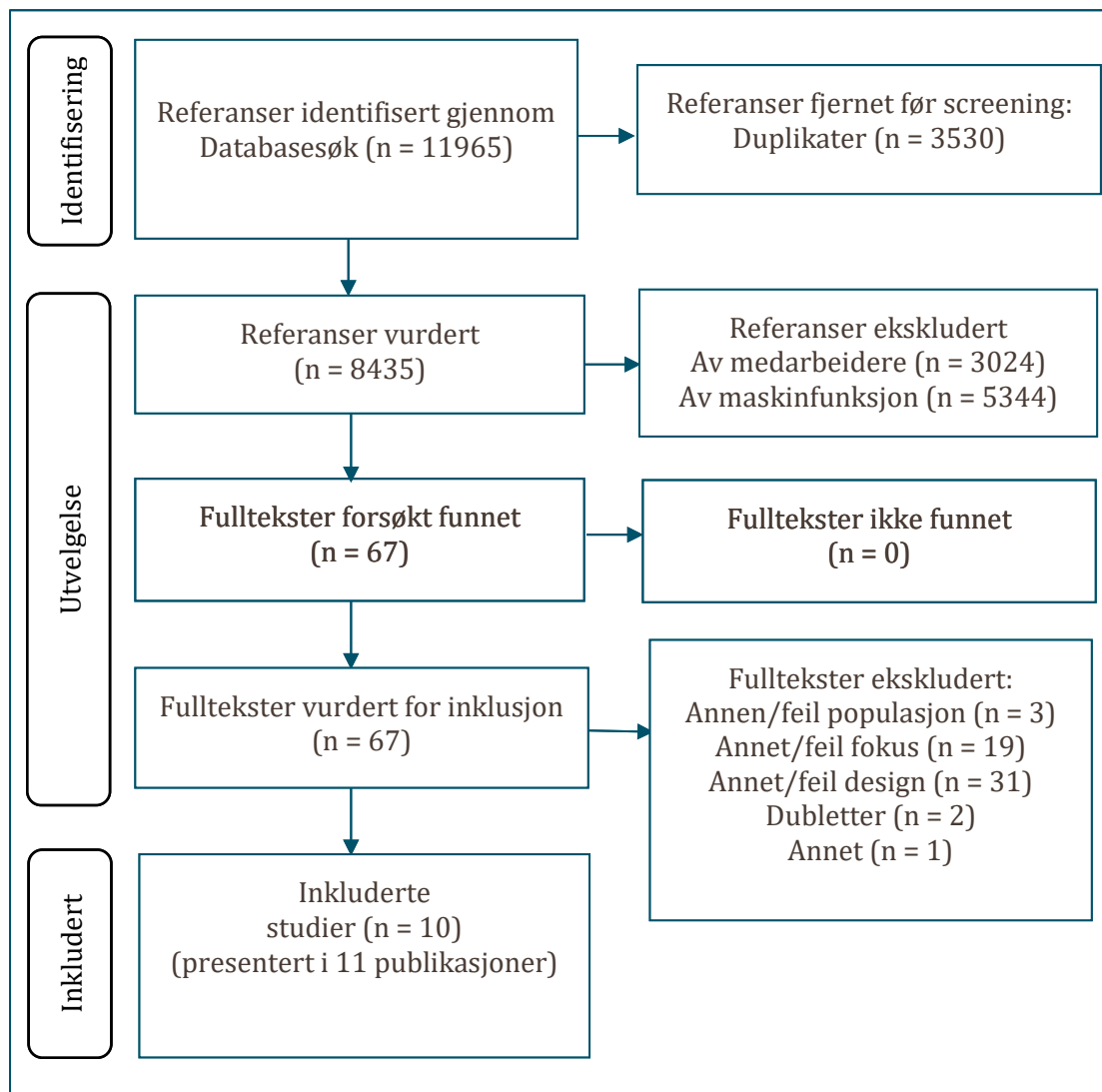
For analysefasen planla vi å sammenstille resultatene fra de kvalitative studiene ved hjelp av tematisk syntese (40-42). Vi valgte å ikke gjøre en slik tematisk syntese grunnet mangelfullt sammenfall i tematikk og fokus i de inkluderte studiene.

Resultater

Resultater av litteratursøket og utvelgelse av studier

Databasesøkene ga 11965 treff før fjerning av dubletter (figur 1). Etter fjerning av dubletter satt vi igjen med 8435 referanser. Av disse ble 5344 definert som ikke relevante av maskinlæringsverktøy, og 3024 ble vurdert som ikke relevante av forskergruppen. Vi fikk tak i og vurderte 67 publikasjoner i fulltekst, hvorav vi ekskluderte 56. De to viktigste eksklusjonsårsakene var annet fokus enn vurdering av skikkethet og at studiene ikke oppfylte inklusjonskriteriene for studiedesign, hvorav de aller fleste ikke var empiriske studier (vedlegg 3).

Vi inkluderte ti studier beskrevet i elleve publikasjoner (46-56). Kontakt med fagfeller og eksperter resulterte ikke i at vi inkluderte flere studier.



Figur 1: Flyttdiagram over utvelgelse av studier. Figuren viser hvordan eksklusjon av studier er gjort. Forklart i tekst i avsnittet over.

Beskrivelse av de inkluderte studiene

Vi inkluderte ti studier beskrevet i elleve publikasjoner (46-56) (tabell 1). For den ene studien (55), som er presentert i to separate publikasjoner, er den andre publikasjonen en korrigering (korrigendum) (54).

Blant de ti studiene er det stor spredning i når de ble publisert. Fire artikler ble publisert i perioden 2000-2009 (48;49;52;53), fem i 2012-2019 (46;47;50;54-56), mens den nyeste studien ble publisert i 2022 (51).

Det var også variasjon i hvilke land studiene var utført i. Syv av studiene var fra USA (46;49;50;52-56), to var fra Storbritannia (47;48) (hvorav den ene var fra Skottland (48)) og én var fra Spania (51). Når det gjelder studienes kontekst, var tre studier fra barnevern (48;49;53), fire fra organisasjoner som tilbyr tjenester eller aktiviteter til barn og unge eller sårbare voksne (47;50;52;54;55), to studier fra skoler (46;56), og én studie omhandlet stillinger som har hyppig kontakt med barn (51). På tvers av de ti

studiene var det dermed stor variasjon i studienes fokus. Én studie var ikke knyttet til ansettelsesprosesser i en bestemt kontekst (51).

Blant de inkluderte ti studiene var det flest (n=6) (46;48;49;51;52;56) som omhandlet ledere i institusjonsomsorg for barn, rektorer, andre skoleledere, frivillighetskoordinatorer og andre som representerer arbeidsgiversiden og involvert i å rekruttere og vurdere arbeidssøkeres skikkethet. I tre studier var studiedeltakerne søkere (jobbsøkere, jobbkandidater, frivillige) (47;53-55). Én studie inkluderte både ledere i barnevern (med ansvar for ansettelser) og søkere til stillinger i barnevern (49).

Angående studiedesign, var flest inkluderte studier spørreundersøkelser, men med elementer fra andre studiedesign, som kvalitative dybdeintervjuer. Vi identifiserte og inkluderte to valideringsstudier og to kvalitative studier. På bakgrunn av at studiene er svært heterogene, presenterer vi i avsnittene nedenfor hver av studiene for seg i ytterligere detalj (i alfabetisk rekkefølge etter førsteforfatter).

Tabell 1: Beskrivelse av de inkluderte studiene (N=10)

Studie	Land	Setting	Deltakere	Studiedesign
Abel (2012) Abel (2013 corrigendum)	USA	Organisasjoner som tilbyr tjenester til barn	Frivillige og søkere til religiøse tjenester	Kvantitativ observasjonell tverrsnittstudie (validitetsstudie, med to utvalg)
Abel (2018)	USA	Organisasjoner som tilbyr tjenester til barn	Jobbsøkere og frivillige kandidater til stillinger med kontakt med barn	Registerbasert validitetsstudie og en separat test-retest reliabilitetsstudie.
Bernotavicz (2000)	USA	Barnevern	Jobbkandidater	Flermetodisk prosessevaluering (intervjuer og varians- og inter-ratert reliabilitetsanalyser)
Ellett (2009)	USA	Barnevern	Ledere i og søkere til barnevern	Flermetodisk studie (spørreundersøkelse, fokusgruppeintervjuer)
Henderson (2001)	USA	Organisasjoner som tilbyr aktiviteter til barn og unge	Frivilligkoordinatorer	Kvalitativ studie (intervjuer)
Kay (2007)	Skottland	Barnevernsinstitusjoner	Ledere i institusjonsomsorg for barn	Flermetodisk studie (spørreundersøkelse, intervjuer)

Price (2013)	Storbritannia	Organisasjoner som jobber med barn og sårbare voksne	Representanter som vurderer søkere til stillinger med ansvar for barn	Flermetodisk studie (spørreundersøkelse, intervjuer)
Rovira (2022)	Spania	Stillinger med hyppig kontakt med barn	Arbeidsgivere	Flermetodisk studie (spørreundersøkelse, kasus-studie)
Shakeshaft (2019)	USA	Fra førskole til videregående	Skoleledere, jurister og spesialister på forebygging av seksuelle overgrep mot barn	Spørreundersøkelse
Woodburn (2012)	USA	Ungdomsskoler	Rektorer	Kvalitativ studie (kasusserie)

Detaljer og resultater fra de inkluderte studiene

Alle de inkluderte studiene (47-50;52-55) bidro på forskjellig vis til å besvare forskningsspørsmål 1) *«Hvilke metoder og verktøy for skikkethet- og egnethetsvurderinger er beskrevet i forskningslitteraturen, og hva kjennetegner disse?»* To studier (50;54;55) bidro til å besvare forskningsspørsmål 2) *Hva er kvaliteten, det vil si de psykometriske egenskapene, ved verktøyene?* Seks studier (48;49;52;53) bidro til å besvare forskningsspørsmål 3) *Hva er erfaringer med bruk av disse metodene og verktøyene?*

I det følgende presenterer vi detaljer fra de inkluderte studiene, samt resultater studieforfatterne selv trekker fram som sentrale. Fordi vi ikke har kvalitetsvurdert eller vurdert metodiske begrensninger ved alle de inkluderte studiene må resultatene leses og tolkes med forbehold.

Abel (2012) og kolleger (55) (med en korrigerings i Abel 2013 (54)) fra USA, presenterer en utvikling- og valideringsstudie av en screeningmetode for å identifisere personer med sannsynlighet for å ha forgrepet seg på mindreårige (17 år og yngre). Oppsummert konkluderte forskerne med at screeningverktøyet de undersøkte er bedre egnet enn tradisjonelle metoder som bakgrunnssjekk og vandelsattest for å identifisere personer som har høyere sannsynlighet for å forgripe seg på barn. Vi vurderte studiens metodiske kvalitet i tråd med rammeverket COSMIN (se tabell 2 under avsnittet risiko for systematiske skjevheter i de to valideringsstudiene).

Screeningmetoden Abel og kolleger undersøkte, var bygd på et eksisterende verktøy for identifisering av seksuelle overgrepere, «The Abel Assessment for Sexual Interest»™ (AASI) (57;58). I utviklingen av metoden etablerte de to grupper (ikke-seksuelle-overgripere (engelsk: «non-sexual abusers») og «skjulte seksuelle overgripere» (engelsk: «concealing sexual abusers of minors»). Den ene gruppen var frivillige rekruttert fra flere større byer i USA gjennom annonser (de måtte først benekte at de tidligere hadde

seksuelt misbrukt barn før de fylte ut AASI spørreskjemaet og fikk betalt \$30) og personer som tidligere hadde tatt en eldre versjon av AASI for å vurdere sannsynligheten for at de hadde forgrepet seg på mindreårige, og som ble vurdert som «ikke seksuelle overgripere». Til sammen utgjorde denne gruppen 764 menn og 658 kvinner. Den andre gruppen (sammenligningsgruppen) var personer som tidligere var dømt for å ha forgrepet seg på barn, men benektet dette; kalt «skjulte overgripere». De hadde alle blitt henvist til et spesialisert program for seksualforbrytere for evaluering eller behandling for seksuelle overgrep mot et barn eller ungdom. Denne gruppen utgjorde 3080 menn og 760 kvinner.

Alle deltakerne fylte ut Abel-spørreskjemaet for menn™ eller Abel-spørreskjemaet for kvinner™ (AASI eller AASI-II) (58). Forskerne bygde deretter to klassifikasjonsmodeller; en for menn og en for kvinner, for å skille «skjulte overgripere» (som benektet overgrepshandlingene de var dømt for) fra kontrollpersoner (personer som ikke var blitt anklaget for å ha forgrepet seg på mindreårige). Først valgte de ut spørreskjema-variabler som tidligere forskning viste kunne predikere overgrepshistorikk, men tok bort variabler som var juridisk eller etisk problematiske eller ga skjevheter i modellen. Klassifiseringsmodellene ble deretter utviklet med statistiske metoder ved hjelp av en kombinasjon av komponentanalyse (for å redusere antall variabler) og lineære regresjonsanalyser (penalized least squares regression) for å sikre at modellenes klassifisering ikke var påvirket av fordommer knyttet til rase eller alder. Bootstrap-metoden med 2000 replikasjoner ble benyttet for å estimere modellenes robusthet og redusere skjevhet som følge av overtilpasning.

Femten hovedvariabler fra spørreskjemaet forklarte 61 % av variansen i modellen for menn og 65 % av variansen i modellen for kvinner. Disse 15 variablene ble brukt videre som prediktorer i lineære regresjonsanalyser for å klassifisere personer med høyere sannsynlighet for å være henholdsvis «skjulte overgripere» eller kontrollpersoner. For modellen for menn, var åtte variabler signifikante: identifikasjon med barn (engelsk: «identification with children»), det å ha tilsyn med barns aktiviteter (engelsk: «supervising children's activities»), og vitenskapelige/kreative hobbyer (engelsk: «scientific/creative hobbies») var negativt assosiert med å være en «skjult overgriper», mens huslige vedlikeholdsaktiviteter (engelsk: home maintenance activities), kognitive vrangforestillinger om at barn er løgnaktige (engelsk: «deceitful children cognitive distortions»), det å samle på kort/tegneserier (engelsk: «collecting comics and trading cards»), og vennskapsmønstre i ungdomsårene (ha eldre eller yngre venner) (engelsk: «having friends during adolescence who were mostly older or younger than self»), var positivt assosiert med å være en «skjult overgriper». For kvinnemodellen, var fire variabler signifikante: Tilsyn med barns aktiviteter og identifikasjon med barn var negativt assosiert med å være en «skjult overgriper», mens vennskapsmønstre i ungdomsårene (det å ha eldre eller yngre venner) var positivt assosiert. Den overordnede regresjonsmodellen var statistisk signifikant for både menn ($R^2=0,21$, $p<0,0001$) og kvinner ($R^2=0,16$, $p<0,0001$).

Forskerne evaluerte deretter hvor godt modellene fungerte ved å beregne: *sensitivitet* (hvor mange av de faktiske overgriperne modellene identifiserte), *spesifisitet* (hvor mange av ikke-overgripere modellene feilaktig klassifiserte som overgripere), *AUC*

(Area under the ROC curve) der 1 tilsvarer perfekt modell og 0,5 tilsvarer tilfeldig gjetting, positiv prediktiv verdi (PPV) (hvor stor andel av de som modellene klassifiserer som overgripere, faktisk er det) og negativ prediktiv verdi (NPV) (hvor stor andel av de som modellen klassifiserer som ikke-overgripere, faktisk ikke er det).

Modellen for menn klassifiserte 90,3 % korrekt som ikke-overgripere, mens nesten 10 % feilaktig ble klassifisert som overgripere. Modellen klassifiserte 51 % av mannlige overgriperne korrekt. Modellen for kvinner klassifiserte 90 % korrekt som ikke-overgripere, mens 10 % feilaktig ble klassifisert som dette. Modellen klassifiserte 37,1 % av kvinnelige overgriperne korrekt. Arealet under ROC-kurven (AUC) for klassifikasjonsmodellen for menn var 0,81 uten bootstrapping og 0,80 etter bootstrapping. Tilsvarende verdier for kvinnemodellen var 0,81 og 0,78. PPV for modellen for menn var 28,4 %, med beregnede verdier på 9,7 % og 58,3 % ved antatt prevalens på henholdsvis 2 % og 21 %. NPV var 96,1 %, med tilsvarende verdier på 98,9 % og 87,4 %. For kvinnemodellen var PPV 13,4 % (3,6 % ved 1 % prevalens og 37,7 % ved 14 % prevalens), mens NPV var 97,2 % (99,3 % ved 1 % prevalens og 89,8 % ved 14 % prevalens). Begge modellene, både for menn og kvinner, har god evne til å skille mellom høy og lav risiko på gruppenivå, men har begrenset presisjon når det gjelder å identifisere enkeltpersoner som faktisk har begått overgrep.

Abel (2018) (50) rapporterte fra to undersøkelser med formål om å vurdere validiteten og reliabiliteten til et screeningsinstrument (The Abel Assessment for sexual interest; AASI/AASI-II) (58) utarbeidet for bruk i rekrutteringsprosesser for å identifisere jobbsøkere med høy sannsynlighet for å kunne utføre seksuelle overgrep mot barn. Instrumentet ble utviklet i USA med formål om å forhindre at personer som skjuler, benekter og lyver om tidligere seksuelle overgrepshandlinger de er anklaget eller dømt for (såkalte "skjulte seksuelle overgripere") blir ansatt i stillinger som involverer kontakt med barn 17 år og yngre. Kort fortalt, konkluderte forskerne at screeningverktøyet identifiserte ca. 75 % av jobbsøkere som utgjorde en seksuell risiko for barn, betydelig bedre enn tradisjonelle bakgrunnssjekker som angivelig bare avdekker omtrent 1 % av potensielle overgripere. Vi vurderte studiens metodiske kvalitet i tråd med rammeverket COSMIN (se tabell 2 under avsnittet Risiko for systematiske skjevheter i de to valideringsstudiene) (34).

Den første undersøkelsen av screeningsinstrumentet inkluderte over 19 000 personer over 18 år som hadde frivillig samtykket til deltakelse og bruk av anonymiserte data. Deltakerne ble trukket og rekruttert fra to nasjonale populasjoner: (a) menn og kvinner over hele USA som hadde blitt vurdert av terapeuter med spesialisering i behandling av pasienter med parafilier og seksuell problematferd fordi de var anklaget for, eller dømt for, seksuelt misbruk av barn opptil 17 år, og (b) jobbsøkere til stillinger med omsorg for barn i samme aldersgruppe. Jobbsøkergruppen besto av menn og kvinner som hadde gjennomgått screening hos ulike organisasjoner i 15 delstater som kandidater til presteordinasjon, fosterforeldre og mentorer, samt til stillinger i barnehager, sommerleirer, skolefritidsordninger, familiesentre, skoler og institusjoner for behandling og forvaring av ungdom.

Screeninginstrumentet av 120 spørsmål basert på tidligere forskning (58) og er inndelt i tre måleinstrumenter som samlet forsøker å identifisere såkalte "skjulte overgripere"

og personer med kognitive vrangforestillinger om enten oppmuntrer til egne seksuelle grenseoverskridelser mot barn, eller som tolererer slike handlinger fra andre. Måleinstrument 1 klassifiserer en jobbsøker til enten en gruppe som skjuler sin overgripende atferd, eller til en gruppe som ikke har seksuelt misbrukt barn. Måleinstrument 2 tillater jobbsøkeren å innrømme å ha tidligere misbrukt et barn, mens måleinstrument 3 tillater jobbsøkeren å svare "ja" på ekstreme holdninger og tanker om voksnes rett til å ha seksuell omgang med barn.

Forskerne vurderte screeninginstrumentets validitet ved å først analysere de tre måleinstrumentene (komponentene) separat, deretter samlet, og vurderte bruken av screeninginstrumentet for både mannlige og kvinnelige kandidater.

Screeningverktøyets evne til å skille mellom overgripere og ikke-overgripere ble vurdert ved hjelp av ROC-kurver (Receiver Operating Characteristic). Arealet under ROC-kurven (AUC) uttrykker hvor godt verktøyet diskriminerer mellom grupper. Resultatene viste at AUC var 0,93 (95 % KI [0,92, 0,93]) for menn og 0,95 (95 % KI [0,93, 0,97]) for kvinner i valideringsutvalget. En AUC på 0,93 for menn og 0,95 for kvinner indikerer at verktøyet har svært god evne til å skille mellom overgripere og ikke-overgripere, med noe høyere presisjon for kvinner.

For menn var estimert sensitivitet (andelen faktiske overgripere identifisert) 77,1 %, og spesifisitet (andelen ikke-overgripere korrekt identifisert) 97,8 %. Dette tilsvarer en falsk-positiv rate på 2,2 %. Sensitiviteten var basert på en cut-off-verdi på 1,67 (1,67 standardavvik over gjennomsnittet for ikke-overgripere). Estimert spesifisitet var avhengig av sensitivitet og prevalens for alle tre måleinstrumentene kombinert. Totalt besto 88,7 % av mannlige jobbsøkere screeningen. Å "bestå screeningen" vil i denne sammenhengen bety at søkeren hadde et testresultat som tilsvarte en person uten indikasjon på seksuell interesse i barn eller på annen risikoatferd, og derfor ble klassifisert som "ikke mistenkelig". For kvinner var sensitiviteten 72,6 %, og spesifisiteten 98,7 %, noe som gir en falsk-positiv rate på 1,3 %. Cut-off-verdien for kvinner var 1,91 (1,91 standardavvik over gjennomsnittet for ikke-overgripere). Dette resulterte i at 93,7 % av kvinnelige søkere besto screeningen.

I den andre undersøkelsen som Abel (2018) (50) presenterte, vurderte forskerne instrumentets test-retest reliabilitet ved at det samme spørreskjemaet (The Abel Assessment for Sexual Interest) ble fylt ut ved to separate tidspunkter av en tredje gruppe som ikke hadde deltatt i valideringsstudien. Deltakerne var 123 menn som mottok evaluering eller behandling av førsteforfatteren i perioden 2008-2014. Deltakerne var da mellom 20 og 82 år, med en gjennomsnittsalder på 46 år. Majoriteten (79 %) var kaukasiske (hvite) og 73 % oppga universitets- eller høyskoleutdannelse. De fylte ut screeninginstrumentets 120 spørsmål for menn som del av AASI-II eller AASI-III ([AASI-3 | Abel Screening, Inc](#)), ved to anledninger der begge målinger ble utført innen en 2-ukers periode.

Statistisk analyse ble gjort ved å beregne Pearsons korrelasjonskoeffisient mellom resultatene fra første og andre måling for hele utvalget. Resultatet viste en høy korrelasjon som uttrykk for stabilitet i målte resultater over tid med Pearson's $r = 0,83$, $p < 0,0001$ (95 % KI [0,77-0,88]).

Artikkelens forfattere konkluderer med at screeningverktøyet identifiserte 77 % av mannlige og 73 % av kvinnelige jobbsøkere som representerte en risiko for seksuell utnyttelse av barn. Artikkelforfatterne hevder at dette representerer en forbedring sammenliknet med tidligere brukte bakgrunnssjekker for kriminalitet som av artikkelforfatterne ble oppgitt å kun identifisere 1 % av seksuelle overgripere.

Artikkelen til **Bernotavicz (2000)** og kolleger (53) omhandler utviklingen og implementeringen av en ny ansettelsesprosess for saksbehandlere i barnevernsektoren i Maine, USA. Den nye prosessen ble utviklet for å forbedre effektiviteten og påliteligheten av ansettelsespraksisen sammenliknet med tidligere metoder. Prosessen omfattet en strukturert og standardisert tilnærming for screening og intervju av jobbsøkere til stillinger i barnevernet. Målet var å redusere tiden det tok å fylle ledige stillinger og øke kvaliteten på ansettelsene. Alt i alt konkluderte Bernotavicz og kolleger (2000) med at den nye ansettelsesprosessen ga både gode og like vurderinger av kandidatene som ble vurdert for stillinger i barnevernet, uavhengig av hvem som intervjuet dem og hvor de ble intervjuet.

Viktige elementer i den nye prosessen som Bernotavicz (2000) og kolleger utviklet var:

1. Jobbanalyse med pre-screening av kandidater før intervjuer for å sikre at de som ble intervjuet hadde relevant kompetanse og kvalifikasjoner.
2. Strukturert intervju med standardiserte spørsmål (holdnings- og verdispørsmål, hypotetiske handlingsvalg, kasus- og scenariospørsmål), fra et panel på tre, der spesifikke nøkkelkompetanser ble vurdert, slik som relasjonsbyggende evner, selvinnsikt, analytisk tenkning, fleksibilitet, observasjonsevner, jobbengasjement, kommunikasjonsferdigheter, samarbeidsevner, ferdigheter og kunnskap- og resultatorientering.
3. Bruk av flere jobbrelevante vurderingsverktøy, som skriftlige oppgaver med kasus-analyse og faktaintervjuer, der kandidatens evne til å innhente relevant informasjon og reflektere rundt oppgaven ble brukt for å evaluere analytiske og praktiske vurderingsevner.
4. Standardisert skåringssystem (5-punkt skala) med rangering av kandidater gjennom vektet poengberegning fra et intervjupanel, der strukturert intervju telte mest. Poengene ble slått sammen og gjennomsnittet brukt til å rangere kandidatene og avgjøre hvem som gikk videre til andre runde med intervju.
5. Opplæring av rekrutteringspersonell i bruk av det nye systemet for å sikre konsistent og rettferdig vurdering.

Prosessten ble innført i staten Main i 1995 og testet for intern validitet i fire av fem regioner. Totalt 87 kandidater ble vurdert. En variansanalyse (ANOVA) av scoringer gitt grupper av jobbsøkerkandidater viste ingen signifikante forskjeller mellom de ulike regionene. Kandidater fikk altså omtrent like vurderinger uavhengig hvor i staten de ble intervjuet. I publikasjonen fremkommer det at kandidater som ble intervjuet flere ganger i ulike regioner fikk ikke vesentlig høyere poeng. I hver region ble inter-rater reliabilitet mellom paneldeltakere (rekrutterere) undersøkt. Inter-rater reliabiliteten mellom rekrutterere ble her vurdert å være høy med korrelasjoner mellom $r = 0,55$ - $0,97$, hvorav majoriteten over $0,7$, og statistisk signifikant med $p=0,001$.

Kvalitative telefonintervjuer eller ansikt-til-ansikt intervjuer av 11 tilfeldig utvalgte rekrutterere ble utført for å innhente deres erfaringer med prosessen. Tilbakemeldinger

ble benyttet til å justere intervju spørsmålene, før en ny runde med kvantitativ evaluering av kandidatens scoringer ble gjennomført. Igjen fant studien, ved ANOVA-analyser, ingen signifikante forskjeller i kandidatens gjennomsnittsscorer mellom regionene. Inter-rater reliabilitet ble på nytt undersøkt og sammenliknet med data fra det første settet med intervjuer. Korrelasjonene mellom rekrutterere varierte mellom 0,637 til 0,972 med overvekt over 0,7. Ved at det forelå en forhåndsscreenet kandidatpool når en stilling ble ledig, bidro den nye prosessen til raskere ansettelser og mindre tidsbruk for ledere. Samlet sett konkluderte forfatterne med at omleggingen førte til økt kvalitet og konsistens i vurderingene av jobbkandidater, styrket kompetanse hos intervjuere og redusert risiko for diskriminering ved nyansettelser.

Ellett (2009) og kolleger (49) beskriver utviklingen og implementeringen av en ansettelsesprotokoll (kalt ESP) for barnevernet i Georgia, USA. Hensikten deres var først og fremst å få til bedre rekruttering og redusere antall ansatte som slutter, men også å identifisere de best egnede kandidatene og de som føler seg mest forpliktet til å arbeide i barnevernet. Hovedkonklusjonen i studien var at hver av de ulike ESP-aktivitetene i ansettelsesprotokollen har stor verdi og hjelper både søkere og arbeidsgivere å ta informerte beslutninger om hvor godt søkeren passer til jobbkravene.

Utvikling og implementering av ESP bestod av tre deler og har både kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Den første delen omhandlet identifisering av variabler relatert til personers intensjon om å bli i jobben. Tre tidligere studier (59-61) (spørreundersøkelser og fokusgruppeintervjuer) ble brukt til å identifisere slike variabler. Faktorer som forpliktelse, jobbtilfredshet, oppfatning av en selv og kultur i organisasjonen ble identifisert og deretter brukt til å utvikle et webbasert verktøy der jobbsøkere skulle vurdere seg selv. Basert på dette arbeidet utviklet forskerne et sett av kunnskaper, ferdigheter, evner og verdier som ble vurdert som essensielle når barnevernet skal ansette. De vurderte hele 33 kriterier etter viktighet og frekvens, og vurderte 19 som viktigst. Forpliktelse til å beskytte og støtte barn og familier fikk høyest score og samsvarer med studiens første del. I del tre utviklet forskerne et verktøy for prosesser og vurderinger i ansettelser basert på de 19 kriteriene. Verktøyet består av fire trinn: gjennomgang av skriftlig materiale, realistisk forhåndsvisning av jobben, vurdering der jobbsøkeren er til stede fysisk og vurdering av beslutningstaking. Disse fire trinnene blir gjennomgått ved hjelp av ulike oppgaver, av både jobbsøkere og et team som har opplæring i vurdering av jobbsøkere til barnevern.

Det elektroniske utvelgelsesprogrammet (ESP) som Ellett og kolleger (2009) laget består av tre «oppgaver». Den første oppgaven, eller trinnet i prosessen, er å gi jobbsøkerne informasjon om arbeidshverdagen, gjennom skriftlig materiale og video, og en egevaluering for at søkerne skal vurdere seg selv med tanke på stillingen som er utlyst. Egevalueringen består av 15 påstander som skal besvares på en skala. Denne oppgaven er obligatorisk og må fullføres før man kan sende inn en formell søknad om stilling i barnevernet. Den andre oppgaven er den formelle jobbsøknaden med CV og referanser, og blir lagt til grunn for avgjørelsen om jobbsøkeren skal gå videre til neste trinn i prosessen, som er den tredje oppgaven. Den tredje oppgaven er et fysisk møte hos barnevernet, og jobbsøkeren blir testet i organisering, evne til å analysere og forstå mellommenneskelig atferd, dømmekraft og skriftlig kommunikasjon, og intervjuet av et

team med tre erfarne ansatte. Deler av oppgavene brukes til å bekrefte at opplysningen som er gitt i jobbsøknaden er reelle.

Ellett og kolleger (2009) beskriver at den endelig avgjørelse om skikkethet og aktualitet for stillingen blir tatt basert på faglig skjønn og prosessen fram til dette punktet. Det er et team på tre representanter for arbeidsgiversiden som avgjør, og helst bør alle være enige om beslutningen. Selv om jobbsøkeren har kommet positivt ut av de tidligere delene av ansettelsesprosessen, kan de få avslag hvis det er bekymringer som anses som alvorlige, for eksempel fordommer eller manglende profesjonalitet, som fremkommer i siste del av prosessen.

Henderson (2001) og kollega (52) undersøkte screeningpraksiser for å 'ansette' frivillige i organisasjoner som tilbyr aktiviteter for barn og unge i Ohio, USA. Studien hadde tre formål: 1) å beskrive screeningprosedyrer brukt av administratorer i utvalgte ungdomsrettede organisasjoner, 2) å identifisere juridiske og praktiske utfordringer knyttet til implementering av screening, og 3) å beskrive frivilliges ansvarsområder i de aktuelle organisasjonene. Studien benyttet en kvalitativ tilnærming, og data ble samlet inn gjennom intervjuer med åtte frivilligkoordinatorer (omtalt som "administratorer"). Disse personene hadde ansvar for frivillige programmer i organisasjoner som 4-H Youth Development, Big Brothers/Big Sisters, Boys and Girls Clubs, Girl Scouts, Camp Fire Boys & Girls, New Directions for Youth, The American Red Cross og The Upper Arlington Lutheran Church. I korte trekk sier forskerne at screeningprosedyrene i de åtte organisasjonene varierte, men at de fleste hadde skriftlige prosedyrer og benyttet stillingsbeskrivelser, søknadsskjema, referansesjekk og intervjuer. Også opplæring i screening var noe ulik, og mangelfull opplæring kunne føre til juridiske utfordringer. Forskerne hevder også at mange oppfattet screeningprosessen som tidkrevende, og at enkelte frivillige organisasjoner involverte juridisk rådgivning for å håndtere praktiske og juridiske utfordringer ved implementering.

Mer spesifikt fremgikk det i studien at intervjuene ble gjennomført ansikt-til-ansikt med en intervjuguide bestående av 21 åpne spørsmål. Når det gjelder studiens første formål – beskrivelse av screeningprosedyrer – viste funnene, følge forfatterne at alle åtte organisasjonene benyttet stillingsbeskrivelser, syv brukte søknadsskjema, seks gjennomførte referansesjekk og intervjuer, fire kontrollerte førerkortregister, tre kontrollerte strafferegister og to gjennomførte hjemmebesøk. Seks av organisasjonene hadde skriftlige screeningprosedyrer, og syv brukte samme prosedyre uavhengig av frivilliges type og grad av kontakt med barn og unge. Fire organisasjoner la ansvaret for screeningen på ansatte, mens de øvrige åpnet for at frivillige kunne ha en rolle i screeningprosessen. Det fremgår ikke nøyaktig hva denne rollen innebar. Opplæring knyttet til screening varierte fra formelle, nasjonale workshops til lokale samtaler, én-til-én samtaler og lesing av bøker og artikler. Flere forhold kunne føre til at personer som søkte om å bli frivillige ble avslått, blant annet manglende informasjon eller kravoppfyllelse, kriminell bakgrunn, ufullstendige søknader, konflikt med organisasjonens verdier og lav forpliktelse eller uønsket atferd. Seks av de åtte intervjuede administratorene hadde involvert juridisk rådgivning i vurderingen av frivillige.

Med hensyn til studiens andre formål – å identifisere juridiske og praktiske utfordringer knyttet til implementering av screening – påpekte studieforfatterne at deres funn kan tyde at prosessen kunne være tidkrevende og føre til at mulige frivillige mistet interessen. På den annen side, ble screeningprosessen vurdert som positiv ved at den ga økt trygghet for foreldre, profesjonalisering av frivilligrollen og tydeliggjøring av ansvar. Til slutt, hva angår beskrivelse av de frivilliges ansvarsområder - studiens tredje formål - så deltok frivillige hovedsakelig i transport og gruppeaktiviteter. De fleste organisasjonene unngikk at frivillige hadde langvarig, direkte kontakt med barn, tilgang til sensitiv informasjon eller fysisk kontakt.

Studieforfatterne konkluderte med at screeningprosedyrer er i bruk, men at det er behov for mer konsistente retningslinjer, videreutvikling av screeningverktøy og styrking av eksisterende praksis. De pekte også på at mange av de som hadde ansvar for screening manglet formell opplæring, og at dette kan føre til juridiske utfordringer. Flere av administratorene hadde allerede involvert juridisk rådgivning i vurderingen av frivillige, og forskerne antyder at juridiske spørsmål vil få større betydning fremover. Dette skyldes både at frivilligarbeid i økende grad reguleres av lovgivning, og at organisasjoner kan bli mer utsatt for rettslige krav dersom screening ikke gjennomføres på en profesjonell og rettferdig måte. Studien understreker også at fravær av kriminell bakgrunn ikke er tilstrekkelig for å sikre egnethet, og at screening bør bidra til å identifisere frivillige som faktisk er i stand til å arbeide trygt og ansvarlig med barn og unge.

Kay (2007) og kolleger (48) beskrev i sin studie praksiser for å bedre rekruttering og utvelgelse av ansatte til barnevernsinstitusjoner i Skottland. Studien, som bestod av en spørreundersøkelse og semistrukturerte intervjuer blant drifts- og HR-ledere med ansvar for rekruttering og utvelgelse av personale til barnevernsinstitusjoner, ble gjennomført i 2005. Den undersøkte implementeringen av "Toolkit for Safer Recruitment Practice", som er en verktøykasse med 18 elementer for en tryggere rekrutteringsprosess som ble lansert i hele Skottland i 2001. Oppsummert konkluderte studieforfatterne med at offentlige lokale myndigheter var mer tilbøyelige enn frivillige organisasjoner til å ha begynt med å implementere sikrere rekrutteringsprosedyrer. Likevel manglet også rekrutteringsprosessen i enkelte offentlige organisasjoner grundighet og forpliktelse til sikrere prosedyrer.

Mer konkret var de 18 elementene i verktøykassen ment for en tryggere rekrutteringsprosess: ferdigheter, stillingsbeskrivelse, personspesifikasjon, annonsering, søknadsskjema, kortlisting, like muligheter, screening-intervju, identitetskontroll, verifisering av kvalifikasjoner, referanseforespørsel, sjekk i strafferegister, sjekk av kunderegistre, sjekk av personalregistre, utvelgelsesprosess, vurdering, panelintervju og personlig intervju. Videre ble det argumentert for en utvelgelsesprosess som involverte øvelser, tester og gruppe- og individuelle intervjuer. Da verktøykassen ment for tryggere utvelgelse og rekruttering ble lansert i 2001, var det imidlertid uten krav om å implementere de anbefalte endringene.

Studien så spesifikt på rekrutteringsprosesser i institusjonsomsorgen for barn der det var ansatte med uovervåket ('unsupervised') kontakt med barn og unge. Ansatte ved 22

lokale organisasjoner i offentlig sektor og 31 frivillige organisasjoner besvarte en spørreundersøkelse. Til sammen var dataene basert på svar fra 69 deltagere, hvorav 48 var driftsledere, 20 HR ledere og én som ikke oppga informasjon om type lederstilling. I tillegg ble det gjort 20 semistrukturerte intervjuer, med deltagere fra åtte kommuner ('councils'), sju frivillige organisasjoner, to opplæringsorganisasjoner, i tillegg til to personer som hadde deltatt i rekrutteringsprosesser. Forskerne gjennomførte også telefonintervjuer med ni deltagere for å fokusere mer detaljert på spesifikke elementer av verktøykassen. Studieforfatterne sier at funnene fra spørreundersøkelsen indikerer at det i rekrutteringsprosesser ble fokusert på å hindre ansettelse av personer som hadde vist upassende atferd tidligere, og at øvelser ment for å kunne identifisere personer som kunne gi god omsorg i fremtiden ikke var like godt utviklet. Studieforfatterne indikerte at det var mer vanlig at offentlig sektor, sammenlignet med frivillige organisasjoner, hadde implementert prosedyrer ment for sikrere rekruttering, men at rekrutteringsprosessene i liten grad ble etterfulgt systematisk og konsekvent i enkelte organisasjoner. I enkelte offentlige organisasjoner manglet likevel rekrutteringsprosessen grundighet og forpliktelse til sikrere prosedyrer, ifølge studien.

Price (2013) og kolleger (47) undersøkte hvordan organisasjoner i Storbritannia screener personer som søker stillinger med ansvar for barn. Studien søkte å beskrive i hvilke situasjoner screening er relevant, kartlegge hvordan screening faktisk gjennomføres i praksis, samt vurdere hvor egnet disse tiltakene er for å beskytte barn mot seksuelle overgrep. Studien kombinerte en usystematisk gjennomgang av tidligere forskning med en pilotundersøkelse blant representanter fra 20 organisasjoner. Grovt skisert, indikerte resultatene at alle organisasjonene brukte bakgrunnssjekk i sin screening av søkere når stillingen involverte ansvar for barn, mange brukte også søknadsskjema, referansesjekk og intervjuer. De fleste organisasjonene vurderte ikke kandidatens risiko for seksuelle overgrep, men fokuserte i stedet på positive egenskaper som empati og grad av samsvar i verdigrunnlaget til organisasjonen. Organisasjonene antok at deres samlede rutiner ville identifisere uegnede søkere.

Pilotundersøkelsen var en kvalitativ kartlegging av screeningpraksiser i britiske organisasjoner som arbeider med barn og sårbare voksne. Undersøkelsen besto av telefonintervjuer med representanter fra 20 organisasjoner, og hadde som mål å få innsikt i hvordan disse organisasjonene vurderer søkere til stillinger med ansvar for barn. Spørsmålene i intervjuene var hentet fra tidligere forskning og handlet om screening av ansatte og frivillige, samt hvilke tiltak organisasjonene har for å forebygge skade eller overgrep. Studien indikerte at alle de inkluderte organisasjonene brukte bakgrunnssjekk fra politiet, og elleve av dem brukte en utvidet versjon som også inkluderte informasjon fra lokale politiregistre. I tillegg svarte alle at de brukte søknadsskjema og CV, 19 brukte også referansesjekk, 11 benyttet også intervjuer, tre oppga å bruke egenerklæringer om straffedommer og to anvendte opplæring eller prøvetid i stillingen. To organisasjoner oppga å bruke verdibaserte intervjuer, der man forsøkte å avdekke søkerens holdninger og motivasjon for å jobbe med barn. Når det gjaldt vurdering av egnethet, var det få organisasjoner som oppga at de i screeningprosessen stilte spørsmål som direkte handlet om risiko for seksuelle overgrep og spørsmålene var i liten grad utformet for å identifisere risikofaktorer for overgrep. I stedet fokuserte de på om søkeren hadde ønskede egenskaper som empati, motivasjon og samsvar med organisasjonens

verdier. Mange organisasjoner så ut til å stole på at deres rutiner samlet sett ville fange opp uegnete søkere, selv om de ikke vurderte risiko eksplisitt.

Forfatterne pekte på at screening i ansettelsesprosesser i stor grad var basert på interne retningslinjer og prosedyrer, og at det ofte var for stort fokus på bakgrunnssjekk fra politiet. De foreslo at screening bør inkludere vurdering av kjente risikofaktorer, som emosjonell overidentifikasjon med barn, impulsivitet, holdninger som bagatellisering av voksen-barn-seksualitet og manglende evne til selvregulering. Forfatterne mente at slike faktorer kan vurderes gjennom intervjuer, spørreskjemaer og observasjon, men ble i liten grad brukt i de undersøkte organisasjonene.

Studien konkluderte med at det er behov for mer målrettede og kunnskapsbaserte screeningverktøy. Forfatterne mente at det finnes få validerte metoder for å identifisere personer som utgjør en risiko, og mange organisasjoner baserer seg på magesfølelse og generell vurdering av egnethet. Forfatterne anbefalte at organisasjoner utvikler og tester nye metoder ment for å identifisere risiko for skade, og at disse metodene bør bygge på empirisk dokumenterte risikofaktorer.

Rovira (2020) (51) undersøkte om ny lovgivning med obligatorisk sjekk angående jobbsøkernes bakgrunn med tanke på kriminalitet for visse stillinger, også fører til økt bruk av slike bakgrunnssjekker for stillinger som ikke omfattes av loven. Studien tok utgangspunkt i innføringen av EU-direktiv 93/2011/EU i spansk lovgivning, som fra 2016 påla arbeidsgivere å innhente en attest for seksuelle lovbrudd ved ansettelser i stillinger med hyppig kontakt med barn. Rovira konkluderte med at det har vært en økning i ikke-lovpålagte bakgrunnssjekker av jobbsøkere etter innføringen av den nye loven, og at det kan være utfordringer knyttet til hvordan lovgivningen praktiseres og tolkes, inkludert sterkere forventninger om dokumentasjon og kontroll.

Studien er en analyse av utviklingen i bruken av kriminelle bakgrunnssjekker, med tre spørreundersøkelser gjennomført i Barcelona i 2014, 2016 og 2018. Undersøkelsene ble gjort ved kontoret som utsteder strafferegisterattester for regionen Catalonia, og inkluderte personer som kom for å hente slike attester. Totalt ble det samlet inn 1827 svar (458 i 2014, 605 i 2016, 764 i 2018). Deltakerne ble spurt om formålet med attesten og hvilken type jobb de søkte. Studien fokuserer på attester som ble innhentet i forbindelse med jobbsøking i privat sektor, der arbeidsgivere ikke har direkte tilgang til strafferegisteret og derfor ber søkere om å fremvise en attest.

Resultatene viser at i 2014 utgjorde slik forespørsler om ikke-lovpålagte bakgrunnssjekker 10,1 % av alle forespørsler, mens andelen steg til 45,3 % i 2016, før den sank til 32,3 % i 2018. Den mest markante økningen i forespørsler om attest i 2016 var knyttet til feilaktig bruk av attester: hele 31,4 % av forespørslene om fullstendig strafferegisterattest gjaldt stillinger der det kun var påkrevd med en begrenset attest for seksuelle lovbrudd. I 2018 var denne andelen redusert til 7,6 %. Dette tyder på at arbeidsgivere enten innledningsvis misforstod regelverket eller bevisst ba om mer omfattende informasjon enn det loven krever. En annen viktig observasjon er at veksten i ikke-lovpålagte bakgrunnssjekker i 2018 i stor grad var knyttet til fremveksten av store teknologiske selskaper.

Rovira konkluderte med at den største utfordringen med obligatorisk bakgrunnssjekk for visse stillinger ikke nødvendigvis ligger i selve lovgivningen, men i hvordan den praktiseres og tolkes, samt i hvordan nye aktører i arbeidsmarkedet – særlig teknologiselskaper – bidrar til å etablere nye forventninger om dokumentasjon og kontroll. Dette kan føre til økt ekskludering av personer med straffehistorikk, særlig i en økonomi der fleksible og lavterskeljobber – som ofte tilbys av plattformselskaper – kunne ha vært en inngangsport til arbeidslivet for denne gruppen. Rovira anbefaler at det utvikles tydeligere og mer konsistente retningslinjer for bruk av bakgrunnssjekker, og at man vurderer regulering av praksis for å unngå utilsiktet diskriminering.

Shakeshaft (2019) og kolleger (46) undersøkte hvilke elementer som, ifølge et utvalg av administratorer, spesialister og advokater, bør inngå i en omsorgsstandard for forebygging av seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd av ansatte i skolen. Studien rettet seg mot hele skoleløpet fra førskole til og med videregående skole (preK–12 i amerikansk kontekst). Formålet var å utvikle en operasjonell og juridisk anvendbar "omsorgsstandard" som skoleledere kan bruke i en ansettelsesprosess for å beskytte elever mot seksuelle krenkelser fra ansatte. I korte trekk fant studien at studiedeltakerne støttet de aller fleste av elementene som ble presentert som viktige elementer i en fremtidig omsorgsstandard, inkludert retningslinjer, ansettelsesprosess, bakgrunnssjekk ved ansettelse, ansettelsesintervju, opplæring og rapportering.

Når det gjelder detaljene i Shakeshaft og kolleger (2019) sin studie, brukes begrepet *sexual misconduct* som et overordnet begrep for seksuell atferd fra ansatte i skolen som er uforenlig med profesjonell praksis. Dette inkluderer både straffbare handlinger som seksuelle overgrep (*sexual abuse*), og ikke-straffbare, men grenseoverskridende eller upassende handlinger som seksuelle kommentarer, flørting eller fysisk kontakt (seksuelle krenkelser). Begrepet favner altså både alvorlige lovbrudd og atferd som skaper et seksuelt fiendtlig skolemiljø. Når artikkelen omtaler *sexual abuse*, refererer den spesifikt til straffbare handlinger.

Forskerne utførte en spørreundersøkelse blant tre grupper fagpersoner med relevant ekspertise: skoleledere (rektorer og skoleeiere), jurister med erfaring fra saker om seksuelle overgrep i skolen, og spesialister på forebygging av seksuelle overgrep mot barn. Totalt vurderte respondentene 101 punkter som litteraturen indikerer bør inkluderes i en omsorgsstandard, fordelt på seks kategorier: 1) retningslinjer og forventninger, 2) ansettelsesprosess, 3) bakgrunnssjekk (screening) av søkere, 4) intervjuprosedyre, 5) opplæring og 6) rapportering. Punktene ble hentet fra eksisterende praksis og retningslinjer i 28 organisasjoner og fagmiljøer. Forskerne inkluderte et punkt inn i standarden dersom minst 75 % av respondentene vurderte det som viktig eller svært viktig.

Resultatene viste, ifølge forfatterne av studien, høy grad av enighet: 94 av 101 punkter ble vurdert som nødvendige for å forebygge seksuelle krenkelser og overgrep fra ansatte. Blant de punktene med mest støtte fra respondentene, var krav om tydelige definisjoner av seksuell grenseoverskridende atferd, obligatorisk opplæring for ansatte,

krav om bakgrunnssjekk ved ansettelser, og klare prosedyrer for varsling og oppfølging. Det var, følge studien, særlig høy enighet om at skolens retningslinjer bør inneholde krav til rapportering, definisjoner av uønsket atferd, og forventninger til både ansatte og frivillige. Forskerne identifiserte også forskjeller mellom respondentgruppene. Jurister og spesialister på seksuelle overgrep vurderte flere punkter som viktigere enn skoleledere gjorde. Dette gjaldt særlig punkter som innebar å konfrontere ansatte eller søkere med spørsmål om tidligere atferd, eller som krevde tydeligere regulering av ansattes samhandling med elever. For eksempel sies det at skoleledere var mindre tilbøyelige til å støtte tiltak som innebar å spørre søkere direkte om tidligere anklager, eller å kreve at dører skal stå åpne ved én-til-én-situasjoner med elever. Skoleledere ga også mindre støtte til flere av opplæringspunktene, særlig de som omhandlet å snakke med barn om seksuelle overgrep eller årlig opplæring av foreldre og elever.

Shakeshaft og kolleger konkluderte med at det er bred enighet om hvilke tiltak som bør inngå i en standard for forebygging av seksuelle overgrep fra ansatte i skolen. Samtidig peker forskjellene mellom respondentgruppene på behovet for økt bevissthet og kompetanse blant skoleledere. Forfatterne anbefalte at skolene samler sine retningslinjer og prosedyrer i ett dokument, og at det utvikles en nasjonal standard som kan brukes til både opplæring, implementering og evaluering.

Woodburn (2012) (56) undersøkte hvilke kriterier rektorer ved amerikanske ungdomsskoler (middle schools) legger til grunn når de ansetter lærere. Studien tar utgangspunkt i Seyfarths modell for ansettelsesprosesser og har som mål å identifisere hvilke egenskaper rektorene ser etter, hvordan skolens kontekst påvirker kriteriene, hvilke prosesser som benyttes i utvelgelsen, og hvilke faktorer som kan støtte rektorene i å finne best egnede kandidater. Studien er en kvalitativ intervjustudie (kasusserie) med seks rektorer fra skoler med ulik grad av lærerutskiftning. Data ble triangulert med tidligere reformstudier og validert gjennom ekstern audit. Hovedfunnene i studien var at rektorenes vurderte både stillingsspesifikke faktorer (f.eks. fagkunnskap, evne til å tilpasse undervisningen) og ikke-stillingsspesifikke egenskaper (f.eks. evne til å bygge relasjoner, være samarbeidsvillig, profesjonell) ved ansettelser. Alle skolene brukte intervjupaneler med fagpersoner i ansettelsesprosessen, men med varierende grad av struktur.

For å gå mer i detalj i studien; rektorene vektla både stillingsspesifikke og ikke-stillingsspesifikke egenskaper hos jobbsøkerne. De stillingsspesifikke faktorene omfattet fagkunnskap, pedagogiske ferdigheter, kjennskap til ungdomsalderens utvikling, evne til å tilpasse undervisning og bruk av data. De ikke-stillingsspesifikke egenskapene inkluderte evne til å bygge relasjoner, samarbeidsevne, fleksibilitet, entusiasme, profesjonalitet og engasjement for elevenes læring. Disse kriteriene ble fremhevet av samtlige rektorer, og det ble ikke funnet systematiske forskjeller mellom skoler med ulik kontekst. Alle rektorene beskrev at ansettelsesprosessen involverer intervjuer med deltakelse fra ulike fagpersoner ved skolen, som administrasjon, faglærere og utviklingspersonell. Rektorer ved skoler med høy lærerutskiftning benyttet en mer uformell og diskusjonsbasert tilnærming, mens rektorer ved skoler med lav utskiftning brukte mer strukturerte vurderingsskjemaer.

I studien peker forfatterne på hvordan HR-avdelingen, lærerutdanningene og kollegiale nettverk kan bidra til å støtte rektorene i ansettelsesprosessen, blant annet ved å utvikle verktøy som fanger opp både faglige og personlige egenskaper hos kandidater.

Risiko for systematiske skjevheter i de inkluderte valideringsstudiene

Vi inkluderte to valideringsstudier (beskrevet over) (50;54;55) og vurderte risiko for systematiske skjevheter (bias) i disse ved hjelp av COSMIN Risk of Bias checklist versjon 3.0 (32) og tilhørende veiledningsmanual (32). Disse rammeverkene er ikke oversatt til norsk, og vi benytter derfor foreliggende begrepsapparat på engelsk i våre vurderinger av hvorvidt studiene har møtt COSMIN-standarden (36)². I tillegg gir vi en kort beskrivelse på norsk av metodene som er benyttet i de aktuelle studiene for å evaluere ulike måleegenskaper (Tabell 2).

Kort forklart viste våre COSMIN-vurderinger at den første studien, som benyttet en statistisk modell med moderat diskrimineringssevne, må anses å ha begrenset metodisk kvalitet på grunn av utilstrekkelig innholds- og strukturell validitet, samt tvilsom prediktiv og begrepsvaliditet, noe som medfører høy risiko for systematiske skjevheter. Den andre studien vurderte vi til å ha høy spesifisitet og moderat sensitivitet for det aktuelle screeningsverktøyet, men ble vurdert som metodisk begrenset på grunn av utilstrekkelig innholds- og strukturell validitet, samt svak kriterie- og prediktiv validitet, i tråd med COSMINs "worst score counts"-prinsipp.

I tabellen gir vi detaljene om den metodiske kvaliteten til de to studiene (50;54;55) som tester måleegenskapene til et screeningsverktøy utviklet for bruk i rekrutteringsprosesser for å identifisere jobbsøkere med antatt høy sannsynlighet for å kunne utføre seksuelle overgrep mot barn.

Tabell 2: Vurdering av metodisk kvalitet i inkluderte valideringsstudier (n=2) i henhold til COSMIN

Instrument: The Abel Assessment for Sexual Interest (AASI/AASI II) ¹
Studie: Abel og kolleger (2012) – Development and validation of classification models to identify hidden child molesters applying to child service organizations. Children & Youth Services Review 34:1378–1389.

² **Very good:** There is evidence that the standard is met, or a preferred method was optimally used.

Adequate: It is assumable that the standard is met, or a preferred method was used but not optimally applied.

Doubtful: It is unclear whether or not the standard is met, or the preferred method was used.

Inadequate: There is evidence that the standard is not met, or the applied method is inadequate (32)

COSMIN-domene (måleegenskap)	COSMIN-vurdering	Metoder benyttet i studien
Innholdsvaliditet (relevans, dekningsgrad og forståelighet)	Inadequate (utilstrekkelig)	Ingen systematisk innholdsvalidering med målgruppen eller ekspertpanel. Begrenset dekningsgrad av sentrale aspekter ved risiko for seksuelle overgrep (emosjonelle, situasjonelle og kontekstuelle), ingen rapportert brukermedvirkning i utvikling av instrumentet, ingen vurdering av forståelighet. Et utvalg på 45 variabler (av totalt > 100) ble hentet fra items (spørsmål) i AASI til bruk i statistiske modeller uten dokumentert teoretisk begrunnelse. Verktøyet er proprietært og ikke transparent ² .
Strukturell validitet	Doubtful (tvilsom)	PCA (principal components analysis) med Varimax rotasjon ble brukt for datareduksjon. Ikke tilstrekkelig informasjon rapportert.
Intern konsistens (internal consistency)	-	Ikke relevant – ingen refleksiv skala.
Reliabilitet	-	Ikke undersøkt.
Målefeil	-	Ikke undersøkt.
Kriterievaliditet , inkludert prediktiv validitet <i>Statistisk metode (diskriminering/AUC)</i>	Very good	Egnet metode for intern diskriminering er benyttet. Penalized regression, bootstrap (2000). AUC ~0.80 (menn)/0.78 (kvinner). Spesifisitet ~90%, sensitivitet 51% (menn)/37% (kvinner).
Hypotesetesting for konstruktvaliditet (Hypotheses testing for construct validity)	Doubtful (tvilsom)	Ser på diskriminativ validitet (evnen instrumentet har til å skille mellom grupper som man på forhånd forventer skal være forskjellige; 'known-group validity' (overgripere vs. ikke-overgripere). Klassifisering av 'skjulte overgripere' er basert på dommer, anklager eller kliniske vurderinger. Gir risiko for sirkularitet fordi klassifise-

		ringen bygger på de samme indikatorene som også brukes som prediktorer i modellen. Dermed valideres modellen mot et referansegrunnlag som ikke er uavhengig, noe som kan overvurdere modellens diskriminative evne. Hypoteser er ikke eksplisitt formulert, referansestandard svak, ingen uavhengig validering.
Krysskulturell validitet / MI	-	Ikke undersøkt.
Responsiveness	-	Ikke relevant.
Samlet vurdering	Studien bygger på en omfattende statistisk modell som viser moderat til god diskrimineringssevne med bootstrap-baserte ROC-analyser (AUC ~0,8), høy spesifisitet og lav til moderat sensitivitet, noe som indikerer tilfredsstillende prediktiv validitet. Til tross for dette vurderes sentrale måleegenskaper som innholdsvaliditet og strukturell validitet som henholdsvis Inadequate (utilstrekkelig) og Doubtful (tvilsom), blant annet på grunn av manglende teoretisk forankring av variabler, fravær av brukarmedvirkning i utvikling av instrumentet og bruk av en svak eller sirkulær referansestandard. Etter COSMINs prinsipp om “worst score counts” (32) innebærer dette samlet sett en høy risiko for systematiske skjevheter, og studiens metodiske kvalitet vurderes derfor som begrenset.	

¹ AASI (for menn) AASI II (for kvinner). ² Spørreskjemaet AASI, samt skåringsmetoder og fortolkning av skåringsresultater er ikke offentlig tilgjengelig. Instrumentet er lisensiert, og førsteforfatter av studien har kommersielle interesser. PCA: principal components analysis. MI: measurement invariance (måleinvarians). (32)

Instrument: The Abel Assessment for Sexual Interest (AASI) (AASI-II og AASI-II)		
Studie: Abel og kolleger (2018) – Preventing Child Sexual Abuse: Screening for Hidden Child Molesters Seeking Jobs in Organizations That Care for Children. Sexual Abuse, 1–22		
COSMIN-domene (måleegenskap)	COSMIN-vurdering	Metode benyttet i studien
Innholdsvaliditet	Inadequate (utilstrekkelig)	‘Itemene’ og spørsmålene inkludert i instrumentet er basert på tidligere kliniske profiler, FBI-rap-

		porter ³ og screeningverktøy benyttet for å karakterisere seksuelle overgrepere på barn, uten systematisk innholdsvalidering. Ingen dokumentert brukermedvirkning eller vurdering av forståelighet. Instrumentet er proprietært; innhold og skåringsmetode ikke tilgjengelig/transparent.
Strukturell validitet	Inadequate (utilstrekkelig)	Ikke tilstrekkelig informasjon rapportert.
Intern konsistens	-	Ikke aktuelt – ingen refleksive skalaer eller faktormodeller.
Reliabilitet (test-retest)	Doubtful (tvilsom)	Test-retest-korrelasjon $r = .83$ ($n=121$, kun menn ⁴), tilfredsstillende COSMINs minimumskrav. Test-retest foretatt innen en to ukers periode, men uklart hvorvidt tidsintervallet og måleforholdene var like.
Målefeil	-	Ikke undersøkt og ikke aktuelt.
Kriterievaliditet , inkludert prediktiv validitet	Very good (svært god), mulig doubtful (tvilsom)	AUC var 0,93 (95% KI [0,92, 0,93]) for menn og 0,95 (95% KI [0,93, 0,97]) for kvinner i valideringsutvalget. En AUC på 0,93 for menn og 0,95 for kvinner indikerer at verktøyet har svært god evne til å skille mellom overgrepere og ikke-overgrepere, med noe høyere presisjon for kvinner God intern klassifiseringsevne, men ingen ekstern validering eller prospektiv testing, noe som begrenser prediktiv validitet.
Hypotesetesting for konstruktvaliditet	Adequate	Høy spesifisitet (98%) og moderat sensitivitet (72–77%). Store datasett og robuste klassifikasjonsanalyser.
Krysskulturell validitet / MI	-	Ikke undersøkt.
Responsiveness	-	Ikke relevant.
Samlet vurdering	Studien viser høy spesifisitet og moderat sensitivitet for tre delkomponenter og det samlede screeningsverktøyet,	

	noe som indikerer tilfredsstillende prediktiv validitet.. Test-retest-reliabilitet er god ($r = 0,83$), men oppgir uklar informasjon om testsituasjonene. Innholdsvaliditet og strukturell validitet vurderes som klart tilstrekkelige, og både kriterievaliditet vurderes som noe begrenset grunnet svak referansestandard, mangel på longitudinelle data og fravær av ekstern validering. Etter COSMINs prinsipp om 'worst score counts' vurderes den samlede metodiske kvaliteten som begrenset.
³ FBI: Federal Bureau of Investigation. ⁴ Utvalget besto av personer som var under utredning eller behandling hos førsteforfatter av studien i perioden 2008-2014; de hadde ikke tidligere deltatt i utvikling- eller valideringsstudien.	

Diskusjon

Hovedfunn

Vi oppsummerte forskning på metoder og verktøy ment som støtte for å vurdere skikkethet hos jobbsøkere til stillinger som involverer arbeid med barn og unge. Det var kun 10 studier som møtte våre brede inklusjonskriterier (46-56). De inkluderte studiene var svært heterogene, og tematiserte på ulike måter forskjellige metoder for vurdering av skikkethet eller egnethet hos voksne som skal arbeide med barn, samt erfaringer med disse. Det at vi hadde tre ulike forskningsspørsmål, kan ha bidratt til denne heterogeniteten. To av studiene handlet om utvikling og validering av ett enkelt verktøy for å identifisere voksne med høyere sannsynlighet for å ha forgrepet seg seksuelt mot mindreårige, og to omhandler grunnlagsmateriale og utvikling av en ansettelsesprotokoll. De øvrige seks studiene tematiserte hvilke praksiser som finnes eller bør finnes i sektorer hvor voksne arbeider tett med barn, hvorav to (47;51) handlet om hvordan innførte verktøy og lover ble praktisert og fortolket. Studiene ble gjennomført i barnevern, organisasjoner som tilbyr tjenester eller aktiviteter til barn og unge eller sårbare voksne, skoler, og mer generelt; stillinger som har hyppig kontakt med barn.

De to amerikanske valideringsstudiene (50;54;55) av et screeningsverktøy for å identifisere personer med høy risiko for å forgripe seg seksuelt på barn viste god treffsikkerhet. Likevel, disse studiene har flere metodiske svakheter som må tas i betraktning ved tolkningen av funnene. I begge studiene benyttes samme, eller delvis overlappende, utvalg både til seleksjon av prediktorvariabler og til utprøving av prediksjonsmodellene, noe som innebærer økt risiko for overtilpasning og begrenser modellenes generaliserbarhet. Videre beskrives gruppen «skjulte overgripere» («concealing child abusers») som heterogen og sammensatt av ulike populasjoner, noe som svekker presisjonen i klassifiseringen. Endelig er den rapporterte modellytelsen i stor grad avhengig av antagelser om prevalens og base-rate, noe som innebærer at de prediktive estimatene er beheftet med betydelig usikkerhet og har begrenset overføringsverdi. I tillegg er innholdet i spørreskjemaet og skåringsmetoden ikke offentlig tilgjengelig eller standardisert, men beskyttet kommersielt av artiklenes førsteforfatter. Mangel på transparens og metodiske svakheter gjør at vi ikke vil anbefale dette verktøyet som beslutningsstøtte i ansettelsesprosesser i Norge.

Av de mer formelle elementene som ble trukket fram i flere av studiene var formell jobbsøknad (gjærne med standardisert søknadsskjema) med CV og referanser, kriminell bakgrunnssjekk, referansesjekk, identitetskontroll, samt verifisering av kvalifikasjoner.

Forfatterne av flere studier (47;48;52) viste at kriminell bakgrunnssjekk og referanse-sjekk nesten alltid ble brukt, men at for eksempel tester eller screeningsverktøy var langt mindre vanlig. Slike jobbrelevante verktøy kunne være tester, skriftlige oppgaver med kasus-analyse eller faktaintervjuer der kandidatens evne til å innhente relevant informasjon og reflektere rundt oppgaven ble brukt for å evaluere analytiske og praktiske vurderingsevner. I dette inngikk også en egenevaluering fra kandidatens side, der kandidaten skulle vurdere seg selv i relasjonen til stillingen, i flere eksempler.

I utvelgelse av kandidater, og metoder som ble trukket fram for vurdering av egnethet i studiene, nevnes bruk av screeningsverktøy, som på ulike måter skal hjelpe med å vurdere risiko for at kandidaten skal gjennomføre overgrep på barn eller unge, eller som skal vurdere nøkkelkompetanse hos kandidaten. En av studiene viste at når det kom til vurdering av egnethet, stilte få av de ansettende organisasjonene direkte spørsmål om risiko for seksuelle overgrep, og at spørsmålene i liten grad var utformet for å identifisere slike risikofaktorer.

Flere forfattere påpekte også viktigheten av å gi jobbsøkeren informasjon om arbeidsdagen og et realistisk bilde av jobben, som et tiltak for blant annet å redusere turn-over. I enkelte ansettelsesprosesser ble også muligheten til å teste jobbsøkeren i organisering, evne til å analysere og forstå mellommenneskelig atferd, dømmekraft og skriftlig kommunikasjon, i fysisk oppmøte på arbeidssted, løftet fram som viktige elementer i vurderingsgrunnlag. Det ble også argumentert for utvelgelsesprosesser som involverte øvelser og tester. Hjemmebesøk hos jobbsøker ble nevnt i en studie. I tillegg blir viktigheten av stillingsbeskrivelse trukket fram i flere av studiene, blant annet for å sikre at søker fikk informasjon om stillingen det ble søkt på.

Intervju av jobbsøker var fremhevet av de fleste av studieforfatterne som en viktig vurderingsarena. Intervju kunne bli gjennomført som panelintervju, der for eksempel et team av erfarne ansatte intervjuet kandidaten, eller som personlig intervju. Noen brukte også gruppeintervjuer, med påfølgende individuelle intervjuer. Slike intervjuer kunne for eksempel være verdibaserte intervjuer, der man ville avdekke for eksempel holdninger og motivasjon for å jobbe med barn. Intervju kan gjennomføres på ulike måter også i vurderingen av den enkelte kandidaten.

Av nøkkelkompetanser for personer som skal ansettes i stillinger der man skal jobbe med barn, trakk studiene fram evne til relasjonsbygging, selvinnsikt, analytisk tenkning, fleksibilitet, observasjonsevner, jobbengasjement, kommunikasjonsferdigheter, samarbeidsevner, ferdigheter, entusiasme, profesjonalitet, empati, engasjement for utviklingen til de barna en skal jobber med. I tillegg til kunnskap om jobben og resultatorientering i arbeidet. Noen trakk også fram et ønske om samsvar med de verdier organisasjonen eller arbeidsstedet sto for.

Flere av studiene trakk i tillegg fram viktigheten av god opplæring av rekrutteringspersonell. Dette gjaldt både opplæring i intervjuprosedyrer, bruk av evalueringsverktøy og i rapportering. Det ble også påpekt at det er behov for økt bevissthet og kompetanse på ledernivå.

Inklusjonskriteriene våre omfattet ikke en uttømmende liste over alle mulige utfall, men vi valgte i utarbeidelsen av denne systematiske oversikten å ekskludere studier som rapporterte utfall som vi vurderte falt utenfor vårt definerte fokus- og relevansområde. Det gjaldt blant annet studier som hadde søkelys på skolerelaterte utfall som for eksempel karakterer, noe som igjen førte til at vi ekskluderte enkelte studier knyttet til ansettelse av lærere i skolen der skikkethet ikke var et fokusområde. Det gjaldt også studier med sykepleiere og leger som skulle jobbe med barn, der studiene undersøkte faglig kompetanse, rekruttering og hvordan beholde folk i slike stillinger, mer enn skikkethet med tanke på at det var barn de skulle jobbe med.

I deler av materialet vi vurderte ble det også beskrevet forskjeller mellom respondentgruppene. Dette gjaldt for eksempel tiltak som å spørre søkere direkte om tidligere anklager, eller å kreve at dører skal stå åpne ved én-til-én-situasjoner med elever eller opplæringstiltak, som å snakke med barn om seksuelle overgrep eller årlig opplæring av foreldre og elever.

Overordnet nevnte også enkelte studier at rekrutterings- og ansettelsesprosessen bør være like for alle aktuelle kandidater. Grundige screeningsprosesser kan ifølge enkelte studieforfattere bidra til trygghet til foreldre og pårørende. Det kan også medføre en profesjonalisering, særlig om det er snakk om rekruttering av frivillige. Imidlertid påpekes det i studiene at omfattende og for tidkrevende ansettelsesprosesser kan medføre at aktuelle kandidater mister interessen for den aktuelle stillingen.

Er kunnskapsgrunnlaget dekkende og anvendelig?

Vi formulerte de tre problemstillingene med utgangspunkt i, og i samarbeid med, oppdragsgivers spesifiserte utfordringer, og de nødvendige avgrensningene medførte ekskludering av tilgrensende forskningslitteratur som potensielt kunne bidratt med supplerende perspektiver og nyansert problemforståelse.

Overordnet mener vi at kunnskapsgrunnlaget i denne oversikten i begrenset grad svarer på problemstillingene. Selv om alle studiene inkluderte beskrivelser av typer verktøy og metoder for skikkethetsvurdering, gjorde for eksempel begrepsbruken (bruk av terminologi) i studiene det utfordrende (se beskrivelse under). Videre var det i liten grad gjort evaluering av verktøyene på en forsvarlig måte etter standardiserte metoder slik beskrevet i COSMIN rammeverket. Likevel inngikk mange relevante typer deltakere i studiene som representerte mange ulike typer arbeidsplasser og organisasjoner som jobber med barn.

Vi undersøkte kun forskning om vurdering av skikkethet i selve rekrutteringsprosessen – fra planlegging av utlysning til ansettelse. Vi oppsummerte ikke forskning knyttet til oppfølging eller evaluering av nyansatte og ansatte generelt utover tidspunktet rundt ansettelse. Det kan være at studier om skikkethetsvurderinger av studenter underveis i studieløp kunne ha belyst problematikken. Likeledes kan det finnes forskning på vurdering av skikkethet for rekruttering til yrker som faller utenfor våre inklusjonskriterier som har overføringsverdi til yrker der man skal jobbe med barn og

unge. Utfordringer med gjennomtrekk og mangel på fagfolk eksemplifiserer også en tilgrensende problemstilling som kan hevdes å berøre temaet for denne systematiske oversikten, men som ikke besvarer spørsmålene våre. Alt i alt, har disse vurderingene ikke vært en del av vårt arbeid, men det er mulig at resultatene fra slik forskning kan være overførbare til ansettelsene som inngår i denne systematiske oversikten.

Terminologisk kompleksitet relatert til skikkethetsvurdering gjorde det utfordrende å utforme litteratursøk som var både tilstrekkelig bredt og presist nok. Det kan se ut til at ulike fagmiljøer, virksomheter og land bruker ulike begreper for samme konsept og at sentrale begreper heller ikke er spesifikke for et bestemt fagområde. For problemstillingen i denne systematiske oversikten er det dermed vanskelig å vite i hvilken grad litteratursøket dekker terminologien som er brukt i forskningslitteraturen, og det er en risiko for at relevant litteratur har blitt utelatt.

Åtte av studiene vi inkluderte ble publisert for mer enn ti år siden. Det vil si at det som beskrives som gjeldende praksis i publikasjonene potensielt ikke gjenspeiler dagens situasjon. Det er også en utfordring at hele sju av de ti inkluderte studiene var fra USA, og det kan diskuteres hvor stor overføringsverdien er til en norsk kontekst.

Vi har ikke sett systematisk på etiske problemstillinger, verken ved studiene eller generelt med vurderinger av skikkethet i ansettelse, men enkelte slike problemstillinger blir nevnt i våre inkluderte studier. Samtidig som vurdering av skikkethet handler om å sikre at personer som jobber med barn og unge har de nødvendige faglige og personlige forutsetningene for å ivareta barnas trygghet og rettigheter, reiser dette også viktige etiske spørsmål knyttet til hvordan man vurderer og håndterer risiko – og hvordan man ivaretar rettssikkerheten og verdigheten til jobbsøkere og ansatte. Dette kan dreie seg om hvordan man i ansettelsesprosesser forholder seg til personer som har en fortid som kan vekke bekymring. For eksempler beskrev en av de inkluderte studiene at politiattester ble etterspurt i ansettelsesprosesser der de ikke var lovpålagt, noe som kan føre til en funksjonsglidning i lovverket.

Flere av studiene vi identifiserte, omhandler verktøy eller prosedyrer som skal forhindre at mulige seksuelle overgrepere ansettes i stillinger hvor de skal arbeide med barn og unge. En mangel ved materialet er imidlertid at det å være skikket til arbeid med barn og unge handler om mer enn fravær av risiko for å begå seksuelle overgrep. Som tidligere nevnt, omfatter skikkethet et bredt spekter av personlige, relasjonelle og profesjonelle egenskaper som er avgjørende for å ivareta barns trygghet, utvikling og rettigheter. Det handler for eksempel om emosjonell modenhet og stabilitet, der den voksne evner å håndtere stress, regulere egne følelser og møte barn med ro og omsorg. Det inkluderer også etisk dømmekraft der den voksne evner å ta ansvarlige valg i komplekse situasjoner, og handle i tråd med profesjonelle og juridiske normer. Å være skikket er også å ha relasjonell kompetanse for å bygge tillitsfulle relasjoner med barn, vise respekt og forståelse for deres perspektiver, og kommunisere på en alderstilpasset måte. Videre handler det om å ha evne til refleksivitet og selvinnikt der den voksne kan reflektere over egen praksis, identifisere egne begrensninger og søke veiledning ved behov, og ha evne til å beskytte barn mot ulike former for omsorgssvikt. Dette inkluderer ikke bare seksuelle overgrep, men også psykisk og fysisk mishandling,

neglisjering, krenkende kommunikasjon og manglende ivaretagelse av barns behov. Disse elementene er i svært liten grad dekket av forskningen vi identifiserte.

Basert på litteraturen vi identifiserte, ser det ut til at det er en mangel på prospektive studier av egnede verktøy som kan predikere framtidig uønsket atferd hos voksne. Dette kan være både fordi det er vanskelig å predikere sjeldne hendelser, men også fordi det er uetisk å utforme studier som innebærer å ansette noen som har fått et «rødt flagg» i ansettelsesprosessen og deretter vurdere på et senere tidspunkt om de er uegnet. Videre er valg av prediktorer i statistiske modeller som skal skille mellom overgripe og ikke-overgripe problematisk fordi de underliggende fenomenene er komplekse og sjeldent lineære. Enkelte atferds-, demografiske eller psykologiske variabler kan vise statistiske forskjeller mellom grupper uten å være kausalt relevante. Å basere klassifisering på slike sammenhenger kan derfor føre til både falske positive og falske negative resultater, med potensielt alvorlige konsekvenser for individene som vurderes. Dette understreker behovet for at valg av variabler i slike analyser bygger på et tydelig teoretisk rasjonale og en etisk vurdering av hva som kan og bør måles. Teoretisk forankring er nødvendig for å sikre at modellene faktisk representerer meningsfulle mekanismer, mens etisk forankring er avgjørende for å ivareta hensyn til rettssikkerhet, personvern og ikke-diskriminering.

Kan vi stole på kunnskapsgrunnlaget?

Vi gjorde ingen formell vurdering av tillit ved hjelp av verktøy som GRADE eller GRADE-CERQual. Det finnes heller ikke en egnet måte, på linje med GRADE, for å vurdere tillit til funn fra flermetodiske kunnskapsoppsummeringer. Vi kan derfor ikke si noe sikkert om hvilke verktøy som er best egnet til å vurdere skikkethet i ansettelsesprosesser. I tillegg er de inkluderte studiene mangeartede i tema, studiedesign og fokus. Når det skal tas en beslutning, må man ta høyde for dette, og i tillegg til den foreliggende forskningen, støtte seg på annen kunnskap, som erfaringsbasert kunnskap og brukerkunnskap.

Metodiske styrker og svakheter ved denne systematiske oversikten

Vi utformet en forhåndsdefinert plan for arbeidet, og har beskrevet på hvilke punkter vi avvek fra denne. De brede inklusjonskriteriene kan hevdes å utgjøre både en styrke og svakhet ved vår systematiske oversikt. I enhver systematisk kunnskapsoppsummering representerer formuleringen av inklusjonskriterier en krevende balansegang mellom tilstrekkelig spesifisitet for å adressere problemstillingen presist og nødvendig bredde for å unngå ekskludering av relevant litteratur, samtidig som kriteriene risikerer å generere et heterogent litteraturkorpus som utgjør utfordringer med hensyn til å syntetisere på tvers av studiene. Som nevnt tidligere, var denne utfordrende balansegangen gjeldende i den foreliggende oversikten.

Som tidligere nevnt, søkte vi etter relevant litteratur i flere databaser, men vi kan ha gått glipp av relevante studier. For temaer som har ulik terminologi for å beskrive de

samme fenomenene er det spesielt viktig å ha et bredt utvalg av kilder for å identifisere så mange relevante studier som mulig. Det ville styrket denne systematiske oversikten å ha søkt utenfor de mest sentrale databasene.

Resultatenes betydning for praksis

Overordnet finner vi at studiene gir et nokså tynt kunnskapsgrunnlag til å bidra til utvikling av rutiner og krav knyttet til ansettelsesprosesser for stillinger som involverer arbeid med barn og unge, og det er lite publisert forskning på feltet. Metodene må undersøkes for psykometriske egenskaper, og de som anbefales må ha høy grad av pålitelighet og oppleves anvendbare i praksis. Det vil i tillegg være viktig at eventuelle verktøy som utarbeides eller tiltak som igangsettes blir gjort med en robust evalueringsplan for å bygge opp og styrke forskningen på tema.

De inkluderte studiene påpeker flere elementer som kan inngå i rekrutteringsprosesser, slik som individuelle intervjuer, gruppeintervjuer, tester og så videre, men beskriver i liten grad innholdet i disse tiltakene. I tråd med våre funn påpekte flere av studiene vi inkluderte at det finnes få validerte metoder for å identifisere voksenpersoner som kan utgjøre en risiko for barn og unge, og at det er behov for mere målrettede og kunnskapsbaserte screeningsverktøy.

Et sentralt poeng er at vurdering av skikkethet – som vi i denne systematiske oversikten studerte i relasjon til ansettelsesprosessen – ikke nødvendigvis bør forstås som en engangsforeteelse. Det er snarere en prosess som strekker seg utover det formelle ansettelsesøyeblikket, der både prøvetid, ledelsesoppfølging og organisasjonskultur vil kunne spille en sentral rolle. Dette i tråd med annen teoriforankret forskning som viser at selv om gode rekrutteringsprosedyrer er nødvendige, er de utilstrekkelige som primærførebygging i praksis (62). I følge Wurtele 2019 (62) forutsetter et mer virksomt vern mot vold og overgrep i skolen miljørettede tiltak som ansvarliggjøring av hele personalet, tydeliggjøring av profesjonelle grenser og holdninger, samt transparente fysiske omgivelser som begrenser muligheter for uforstyrret kontakt. En slik ansvarliggjøring og tydeliggjøring vi gjelder på alle arenaer det voksne skal arbeide med barn og unge. Forebyggende tilnærminger bør være kunnskapsbaserte, inkludere barn og unges perspektiver og skje på flere nivåer (63). Systematisk opplæring, klare kommunikasjons- og rapporteringsrutiner og en kultur som støtter trygg varsling er sentrale for å oppdage og stoppe grenseoverskridelser på et tidlig stadium (62;63).

Utvilsomt omfatter også vurdering av skikkethet ved ansettelser mer enn screening for potensielle seksuelle overgrep. Forfatterne i denne oversikten understreker at vurdering av skikkethet krever mer enn å kontrollere kriminell bakgrunn og å hindre ansettelse av personer som tidligere har vist upassende atferd. Personer uten hensikt om, eller tilbøyelighet til, å utføre seksuelle overgrep kan likevel utgjøre en risiko eller belastning for barn gjennom uegnet atferd, holdninger og/eller manglende kompetanse. Flere av de inkluderte studiene anbefaler at en skikkethetsvurdering bør være helhetlig

i tilnærming, kontekstuel forankret og, som tidligere nevnt, del av en kontinuerlig prosess. Studieforfatterne mener det er behov for at bedre praksiser og rutiner utvikles for å kunne identifisere voksenpersoner som kan gi god omsorg i fremtiden.

Om vi ser på de inkluderte studiene ser det ut til den praksisen og de metodene som beskrives, i all hovedsak å ta sikte på hindre ansettelse av personer med upassende atferd – uskikkede – mens metoder og verktøy for å identifisere skikkende personer, er utviklet og brukt i betydelig mindre grad.

Med utgangspunkt i at skikkethetsvurderinger bør ha en helhetsorientert tilnærming og være tilpasset konteksten, ser vi klare implikasjoner for forskningsfeltet. Det er behov for forskning som undersøker bredere dimensjoner av skikkethet hos personer som skal jobbe med barn og unge, og som utvikler verktøy og prosedyrer for å støtte arbeidsgivere i å identifisere, utvikle og følge opp ansatte på en helhetlig måte. Studiene vi identifiserte, viser at det er behov for mer planmessig, konsekvent og systematisk arbeid med screeningsprosesser og metoder for vurdering av egnethet i ansettelsesprosesser. I dette inngår et behov for mer målrettede og kunnskapsbaserte screeningverktøy. Dette handler både om mer konsistente retningslinjer, videreutvikling av screeningsverktøy og styrking av eksisterende praksis. Studiene viser også at det i tillegg må utvikles bedre praksiser for å kunne identifisere personer som kan gi god omsorg i fremtiden. Tydeligere og mer konsistente retningslinjer, og bedre forståelse av og opplæring i disse, kan også gi en praksis der en unngår utilsiktet diskriminering.

Vi identifiserte nokså få studier, flere er av eldre dato og for heterogene til at det er hensiktsmessig å sammenstille resultatene. Det synes å være behov for nasjonale undersøkelser av gjeldende praksiser i Norge og evalueringer av metoder som er aktuelle for bruk.

Kunnskapshull

Det er en rekke typer studier som ikke ble identifisert gjennom vårt arbeid med denne systematiske oversikten, men som kunne belyst problemstillingen. Først, vi identifiserte ingen studier som har undersøkt hvordan jobbsøkere og søkere til frivillige stillinger opplever å bli vurdert av metodene vi inkluderte i vår systematiske oversikt. Vi identifiserte ingen studier som er nyere enn 2022. Seks av syv studier som rapporterer fra spørreundersøkelser eller intervjuer er seks år eller eldre. Det identifiserte materialet i oversikten er i tillegg heterogent, og til dels noe perifert med tanke på problemstillingens utgangspunkt. Sett under ett, tyder dette på at tematikken om vurdering av skikkethet hos jobbsøkere preges av lite forskning, der undersøkelser av fenomenet forekommer med overraskende lav frekvens og dybde.

Vi mener det vil være nyttig med mer forskning på vurdering av skikkethet hos jobbsøkere til stillinger som involverer arbeid med barn og unge, og at eventuelle tiltak som igangsettes blir gjort med en evalueringsplan for å bygge opp og styrke forskningen på tema. Dette for å sikre barn og unge, men også for å hindre urettmessig diskriminering

av arbeidssøkere som kan bli stigmatisert gjennom å score høyt på tester uten at de er potensielle overgripere.

Konklusjon

I vår systematiske oversikt over forskning på metoder og verktøy ment som støtte for å vurdere skikkethet hos jobbsøkere til stillinger som involverer arbeid med barn og unge, inkluderte vi ti studier. Samlet sett var studiene heterogene, med tanke på typer metoder og verktøy som var undersøkt, hvor og når de var utført, kontekst, studiedeltakere, studiedesign og forskningsfokus. Studiene er utført i fire ulike land, over to tiår og tematiserer på ulike måter metoder for vurdering av skikkethet av voksne som skal arbeide med barn og unge. Samlet gir studiene et tynt kunnskapsgrunnlag til å bidra til utvikling av rutiner og krav knyttet til ansettelsesprosesser for stillinger som involverer arbeid med barn og unge. Vi finner at det er behov for mer forskning både på hvordan vurderinger av skikkethet praktiseres i dag og at det er behov for å utvikle verktøy som kan predikere uønsket adferd hos potensielle arbeidstakere.

Referanser

1. Statens autorisasjonskontor for helsepersonell. Høringsuttalelse - endring i forskrift om skikkethetsvurdering i lærerutdannigene til å omfatte også helse- og sosialfagutdannigene.[lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/kilde/kd/hdk/2006/0003/ddd/pdfv/278737-200600906_054_safh.pdf
2. NOKUT. Hva er en skikkethetsvurdering, hvilke utdanninger skal ha det og hvilke rutiner skal fagskolen ha?[oppdatert 21.01.2021; lest 05.09.2025]. Tilgjengelig fra: <https://www.nokut.no/fagskule--hogare-yrkesfagleg-utdanning/regelverk-for-fagskoler/hva-er-en-skikkethetsvurdering/#:~:text=%C3%85%20v%C3%A6re%20skikket%20bet yr%20%C3%A5,tid%2C%20for%20eksempel%20gjennom%20studiet.>
3. Forskrift til lov om universiteter og høyskoler. (FOR-2024-06-28-1392). Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-06-28-1392/>.
4. Forskrift om politiattest i barnehager. Forskrift til lov om barnehager. (FOR-2015-11-11-1285. Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2015-11-11-1285.>
5. Utdanningsdirektoratet. Forskrift om politiattest i barnehager. [oppdatert 01.12.2015.; lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/forskrift-om-politiattest-i-barnehager/>
6. Opplæringsforskrifta. Forskrift til lov om grunnskoleopplæringa og den vidaregåande opplæringa. (FOR-2024-06-03-900). Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2024-06-03-900?q=oppl%C3%A6ringslova.>
7. Forskrift om politiattest etter barnevernsloven. Forskrift til lov om barnevern. (FOR-2022-12-20-2359). Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2022-12-20-2359.>
8. Helsepersonelloven. Lov om helsepersonell (LOV-1999-07-02-64). Tilgjengelig fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64.>
9. Helsedirektoratet. § 20a. Krav om politiattest - Helsedirektoratets kommentarer.[oppdatert 03.07.2023.; lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://www.helsedirektoratet.no/rundskriv/helsepersonelloven-med-kommentarer/saerskilte-regler-i-tilknytning-til-autorisasjon-krav-om-politiattest-m.v/-20a.krav-om-politiattest>
10. Breau JA. The contribution of job analysis to recruitment. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention 2017:12-28.
11. Levashina J, Hartwell CJ, Morgeson FP, Campion MA. The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. Personnel psychology 2014;67(1):241-93.
12. Carless SA. Psychological testing for selection purposes: a guide to evidence-based practice for human resource professionals. The International Journal of Human Resource Management 2009;20(12):2517-32.

13. Kuncel NR, Hezlett SA. Fact and fiction in cognitive ability testing for admissions and hiring decisions. *Current Directions in Psychological Science* 2010;19(6):339-45.
14. Schmidt FL, Oh I-S, Shaffer JA. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years. *Fox School of Business Research Paper* 2016:1-74.
15. Lindsay M, McMillan N. A heavy responsibility: recruiting residential child care staff. *Practice* 1999;11(3):15-26.
16. Befring E, Barne- og familiedepartementet. Barnehjem og spesialskoler under lupen : nasjonal kartlegging av omsorgssvikt og overgrep i barnevernsinstitusjoner 1945-1980 : utredning fra et utvalg oppnevnt av Barne- og familiedepartementet 19. desember 2003 : avgitt 1. november 2004. Oslo: Statens forvalningstjeneste, Informasjonsforvaltning; 2004.
17. Brekke AAT, Kingsrød MG, Akerbæk E. Barnevernansatte hetses på nett. VG. Publisert 10. desember 2022. Tilgjengelig fra: <https://www.vg.no/spesial/2022/barnevernmotstanderne/barnevernhetsen/>.
18. Barne- ungdoms- og familiedirektoratet. Statistikk om vold og overgrep mot barn.[lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://www.bufdir.no/statistikk-og-analyse/vold-mot-barn/>
19. Frøyland LR, Lid S, Schwencke EO, Stefansen K, Nova/OsloMet. Vold og overgrep mot barn og unge : Omfang og utviklingstrekk 2007-2023. Oslo: NOVA/OsloMet; 2023.
20. Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress. Ungdoms erfaringer med vold og overgrep i oppveksten : en nasjonal undersøkelse av ungdom i alderen 12 til 16 år. Oslo: Nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress A/S; 2019.
21. Barndommen kommer ikke i reprise : strategi for å bekjempe vold og seksuelle overgrep mot barn og ungdom (2014-2017). Oslo: Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet; 2013.
22. Barneombudet. Høringssvar - NOU 2024:4 "Voldtekt - et uløst samfunnsproblem".[oppdatert 29.08.2024.; lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://www.barneombudet.no/vart-arbeid/hoyringssvar/horingssvar-nou-20244-voldtekt-et-ulost-samfunnsproblem>
23. Barne- ungdoms- og familiedirektoratet. Overgrep på barnevernsinstitusjoner skal ikke skje.[oppdatert 10.12.2024.; lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://www.bufdir.no/aktuelt/overgrep-pa-barnevernsinstitusjoner-skal-ikke-skje/>
24. Slik oppsummerer vi forskning [Nettdokument]. Oslo: Folkehelseinstituttet [oppdatert 9. mai 2022; lest]. Tilgjengelig fra: <https://www.fhi.no/ku/oppsummert-forskning-for-helsetjenesten/metodeboka/?term=>
25. Higgins J, Thomas J, Chandler J, Cumpston M, Li T, MJ P, et al. *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions* version 6.4 (updated August 2023). Cochrane [lest]. Tilgjengelig fra: www.training.cochrane.org/handbook
26. Hong QN, Rees R, Sutcliffe K, Thomas J. Variations of mixed methods reviews approaches: A case study. *Research Synthesis Methods* 2020;11(6):795-811.
27. Sutcliffe K, Harden A, Noyes J, Thomas J, Garside R. Chapter 14. Integrating qualitative and quantitative review evidence. Draft version (February 2024) for inclusion in: Noyes J, Harden A, editor(s). *Cochrane-Campbell Handbook for Qualitative Evidence Synthesis*, Version 1. [lest 05.09.2025.]. Tilgjengelig fra: <https://training.cochrane.org/cochrane-campbell-handbook-qualitative-evidence-synthesis/qeschapter14intv0190224>
28. Sutcliffe K, Kneale D, Thomas J. 'Leading from the front' implementation increases the success of influenza vaccination drives among healthcare workers: a reanalysis of systematic review evidence using Intervention Component

- Analysis (ICA) and Qualitative Comparative Analysis (QCA). BMC Health Services Research 2022;22(1):653.
29. Feters MD, Curry LA, Creswell JW. Achieving integration in mixed methods designs—principles and practices. Health services research 2013;48(6pt2):2134-56.
 30. Hong QN, Pluye P, Bujold M, Wassef M. Convergent and sequential synthesis designs: implications for conducting and reporting systematic reviews of qualitative and quantitative evidence. Systematic reviews 2017;6(1):1-14.
 31. Thomas J, Graziosi S, Brunton J, Ghouze Z, O'Driscoll P, Bond M. EPPI-Reviewer: advanced software for systematic reviews, maps and evidence synthesis. London: EPPI-Centre. Social Science Research Institute, University College London 2022.
 32. Mokkink LB, Elsmann EBM, Terwee CB. COSMIN guideline for systematic reviews of patient-reported outcome measures version 2.0. Qual Life Res 2024;33(11):2929-39. DOI: 10.1007/s11136-024-03761-6
 33. Mokkink L, Herbelet S, Tuinman P, Terwee C. Content validity: judging the relevance, comprehensiveness and comprehensibility of an outcome measurement instrument—a COSMIN perspective. Journal of Clinical Epidemiology 2025;111879. DOI: 10.1016/j.jclinepi.2025.111879
 34. COSMIN. COSMIN criteria for good measurement properties, version 2.0. Amsterdam: 2024. Tilgjengelig fra: <https://www.cosmin.nl/wp-content/uploads/COSMIN-Criteria-for-good-measurement-properties-version-2.0.pdf>
 35. Gagnier JJ, de Arruda GT, Terwee CB, Mokkink LB. COSMIN reporting guideline for studies on measurement properties of patient-reported outcome measures: version 2.0. Quality of Life Research 2025;1-11. DOI: 10.1007/s11136-025-03950-x
 36. de Arruda GT, Terwee CB, Elsmann EB, Avila MA, Gagnier JJ, Mokkink LB. Explanation & Elaboration document of the COSMIN Reporting Guideline 2.0 for studies on measurement properties of patient-reported outcome measures. Quality of Life Research 2025;1-9. DOI: 10.1007/s11136-025-03949-4
 37. Store norske leksikon. Validitet.[oppdatert 21.02.2025.; lest 05.09.2025]. Tilgjengelig fra: <https://snl.no/validitet>
 38. Mokkink LB, Prinsen CA, Bouter LM, Vet Hcd, Terwee CB. The COnsensus-based Standards for the selection of health Measurement INstruments (COSMIN) and how to select an outcome measurement instrument. Brazilian journal of physical therapy 2016;20(2):105-13.
 39. Terwee CB, Bot SD, de Boer MR, Van der Windt DA, Knol DL, Dekker J, et al. Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. Journal of clinical epidemiology 2007;60(1):34-42.
 40. Thomas J, Harden A. Methods for the thematic synthesis of qualitative research in systematic reviews. BMC medical research methodology 2008;8(1):45.
 41. Booth A, Noyes J, Flemming K, Gerhardus A, Wahlster P, van der Wilt GJ, et al. Structured methodology review identified seven (RETREAT) criteria for selecting qualitative evidence synthesis approaches. Journal of clinical epidemiology 2018;99:41-52.
 42. Braun V, Clarke V. Using thematic analysis in psychology. Qualitative research in psychology 2006;3(2):77-101.
 43. Lewin S, Booth A, Glenton C, Munthe-Kaas H, Rashidian A, Wainwright M, et al. Applying GRADE-CERQual to qualitative evidence synthesis findings: introduction to the series. Implementation Science 2018;13(Suppl 1):2.
 44. JBI. Critical Appraisal Tools[lest 14. november 2025]. Tilgjengelig fra: <https://jbi.global/critical-appraisal-tools>
 45. Critical Appraisal Skills Programme. CASP Qualitative Studies Checklist[oppdatert 2024; lest 10. desember 2025]. Tilgjengelig fra: <https://casp-uk.net/casp-tools-checklists/qualitative-studies-checklist/>

46. Shakeshaft C, Smith Rebecca L, Keener Steven T, Shakeshaft E. A standard of care for the prevention of sexual misconduct by school employees. *Journal of Child Sexual Abuse: Research, Treatment, & Program Innovations for Victims, Survivors, & Offenders* 2019;28(1):105-24. DOI: 10.1080/10538712.2018.1477219
47. Price SA, Hanson R, Tagliani L. Screening procedures in the United Kingdom for positions of trust with children. *Journal of Sexual Aggression* 2013;19(1):17-31. DOI: 10.1080/13552600.2012.744856
48. Kay H, Kendrick A, Stevens I, Davidson J. Safer recruitment? Protecting children, improving practice in residential child care. *Child Abuse Review* 2007;16(4):223-36. DOI: 10.1002/car.976
49. Ellett AJ, Ellett CD, Ellis J, Lerner B. A research-based child welfare employee selection protocol: Strengthening retention of the workforce. *Child Welfare: Journal of Policy, Practice, and Program* 2009;88(5):49-68.
50. Abel GG, Jordan A, Harlow N, Hsu Y-S. Preventing child sexual abuse: Screening for hidden child molesters seeking jobs in organizations that care for children. *Sexual Abuse: Journal of Research and Treatment* 2019;31(6):662-83. DOI: 10.1177/1079063218793634
51. Rovira M. The next Pandora's Box of criminal background checks. *European Journal of Criminology* 2022;19(6):1386-402. DOI: 10.1177/1477370820977880
52. Henderson J, Schmiesing R. Identification of Volunteer Screening Practices for Selected Ohio Youth Organizations. *The Journal Of Extension* 2001;39(1).
53. Bernotavicz F, Wischman Amy L. Hiring child welfare caseworkers: Using a competency-based approach. *Public Personnel Management* 2000;29(1):33-42. DOI: 10.1177/009102600002900103
54. Abel GG, Wiegel M, Jordan A, Harlow N, Hsu Y-S, Martinez M. "Development and validation of classification models to identify hidden child molesters applying to child service organizations": Corrigendum. *Children and Youth Services Review* 2013;35(1):204. DOI: 10.1016/j.childyouth.2012.10.001
55. Abel GG, Wiegel M, Jordan A, Harlow N, Hsu YS, Martinez M. Development and validation of classification models to identify hidden child molesters applying to child service organizations. *Children and Youth Services Review* 2012;34(7):1378-89. DOI: 10.1016/j.childyouth.2012.03.017
56. Woodburn JL. A Case Study Analysis of Middle School Principals' Teacher Selection Criteria 2012. Tilgjengelig fra: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/case-study-analysis-middle-school-principals/docview/1697491052/se-2?accountid=172179>
57. Abel GG, Lawry SS, Karlstrom EM, Osborn CA, Gillespie CF. Screening tests for pedophilia. *Criminal Justice and Behavior* 1994;21:115-31.
58. Abel GG, Jordan A, Hand CG, Holland LA, Phipps A. Classification models of child molesters utilizing the Abel Assessment for sexual interest. *Child Abuse Negl* 2001;25(5):703-18. DOI: 10.1016/s0145-2134(01)00227-7
59. Ellett AJ. Human caring, self-efficacy beliefs, and professional organizational culture correlates of employee retention in child welfare. Unpublished doctoral dissertation. Baton Rouge: Louisiana State University; 2000.
60. Ellett A, Ellett C, Rugutt J. A study of personal and organizational factors contributing to employee retention and turnover in child welfare in Georgia: Final project report. Athens: University of Georgia School of Social Work; 2003.
61. Ellis J. Continued development and validation of a theory-based measure of human caring for social work. Unpublished doctoral dissertation. Athens: University of Georgia; 2005.
62. Wurtele SK, Mathews B, Kenny MC. Keeping Students Out of Harm's Way: Reducing Risks of Educator Sexual Misconduct. *J Child Sex Abus* 2019;28(2):160-86. DOI: 10.1080/10538712.2018.1486933

63. Vosz M, McPherson L, Tucci J, Mitchell J, Fernandes C, Macnamara N. It is time to focus on prevention: a scoping review of practices associated with prevention of child sexual abuse and Australian policy implications. *International journal on child maltreatment: research, policy and practice* 2023;6(1):79-107.

Vedlegg 1: Søkestrategi

Database: Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to April 18, 2025>

Search Strategy:

- 1 *personnel selection/ (8488)
- 2 child*.mp. or (kids or minors).tw. (2943289)
- 3 1 and 2 (185)
- 4 limit 3 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current") (133)

Database: Ovid MEDLINE(R) ALL <1946 to May 23, 2025>

Search Strategy:

- 1 personality/ or character/ or exp Personality Traits/ or (((indicat* or predict* or prevent* or minimi*) adj3 (risk or abus* or exploit* or harass* or sexual* or violen* or molester* or harm or perpetrat*)) or "suited" or "suitable" or "suitability" or "unsuited" or "unsuitable" or safeguard* or "red flag" or "red flags" or "self reported inventories" or "personality traits").ti,ab,kf,kw. (851771)
- 2 Job Application/ or (staff or manpower or (("job" or "jobs" or "work" or "position" or "occupation" or "vacancy" or "vacancies") and (seeker* or applicant* or "applying" or application*)) or preemployment or "pre employment" or volunteer* or hiring).ti,ab,kf,kw. (689343)
- 3 exp child/ or adolescent/ or minors/ or young adult/ or (adolescen* or child*).tw. or (boy* or girl* or "kids" or minor* or preschooler* or pre-schooler* or pubescent* or "school age*" or schoolage* or schooler* or "teens" or "teen" or "teen-agers" or "teenagers" or "teenager" or "teen-ager" or underage* or youngster* or youth*).ti,ab,kf,kw. (5028727)
- 4 1 and 2 and 3 (4229)
- 5 limit 4 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current") (3475)

Database: Embase <1974 to 2025 April 18>

Search Strategy:

- 1 *personnel management/ (33411)
- 2 child*.mp. or (kids or minors).tw. (3451264)
- 3 1 and 2 (648)
- 4 limit 3 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current") (435)
- 5 limit 4 to embase (55)

Database: Embase <1974 to 2025 May 23>

Search Strategy:

- 1 personality/ or character/ or exp Personality Traits/ or (((indicat* or predict* or prevent* or minimi*) adj3 (risk or abus* or exploit* or harass* or sexual* or violen* or molester* or harm or perpetr*)) or "suited" or "suitable" or "suitability" or "unsuited" or "unsuitable" or safeguard* or "red flag" or "red flags" or "self reported inventories" or "personality traits").ti,ab,kf,kw. (1097656)
- 2 personnel management/ or job finding/ or (staff or manpower or (("job" or "jobs" or "work" or "position" or "occupation" or "vacancy" or "vacancies") and (seeker* or applicant* or "applying" or application*)) or preemployment or "pre employment" or volunteer* or hiring).ti,ab,kf,kw. (961496)
- 3 child/ or preschool child/ or adolescent/ or "minor (person)"/ or young adult/ or (adolescen* or child*).tw. or (boy* or girl* or "kids" or minor* or preschooler* or pre-schooler* or pubescent* or "school age*" or schoolage* or schooler* or "teens" or "teen" or "teen-agers" or "teenagers" or "teenager" or "teen-ager" or underage* or youngster* or youth*).ti,ab,kf,kw. (4712830)
- 4 1 and 2 and 3 (4775)
- 5 limit 4 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current") (4160)
- 6 limit 5 to embase (1490)

Database: APA PsycInfo <1806 to April 2025 Week 1>

Search Strategy:

- 1 *personnel recruitment/ or *job analysis/ or exp *personnel selection/ (12262)
- 2 child*.mp. or (kids or minors).tw. (958654)
- 3 1 and 2 (271)
- 4 limit 3 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current") (151)

Database: APA PsycInfo <1806 to May 2025 Week 3>

Search Strategy:

- 1 exp Personality Traits/ or (((indicat* or predict* or prevent* or minimi*) adj3 (risk or abus* or exploit* or harass* or sexual* or violen* or molester* or harm or perpetr*)) or "suited" or "suitable" or "suitability" or "unsuited" or "unsuitable" or safeguard* or "red flag" or "red flags" or "self reported inventories" or "personality traits").ti,ab,id. (515955)
- 2 personnel assessment/ or exp job applicant interviews/ or exp job applicant screening/ or exp Job Applicants/ or (staff or manpower or (("job" or "jobs" or "work" or "position" or "occupation" or "vacancy" or "vacancies") and (seeker* or applicant* or "applying" or application*)) or preemployment or "pre employment" or volunteer* or hiring).ti,ab,id. (203617)
- 3 (adolescen* or child*).tw. or (boy* or girl* or "kids" or minor* or preschooler* or pre-schooler* or pubescent* or "school age*" or schoolage* or schooler* or "teens" or "teen" or "teen-agers" or "teenagers" or "teenager" or "teen-ager" or underage* or youngster* or youth*).ti,ab,id. (1205133)
- 4 1 and 2 and 3 (3140)

5 limit 4 to ((danish or english or norwegian or swedish) and yr="2000 -Current")
(2404)

Database: Sociological Abstracts

2025-04-21

MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personnel management") AND (child* OR kids OR minors) AND pd(>20001231)

Limited by: Date: After 2000 183 hits

Database: Sociological Abstracts

2025-05-26

((((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality tests") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality tests")) OR title((criteria OR assessment OR validity OR survey OR questionnaire OR instrument OR scale OR measure* OR measurement* OR tool OR tools OR screen OR screening OR recogni* OR evaluat* OR detect* OR identify* OR toolkit* OR checking OR check OR check-up* OR check-list* OR checklist* OR interview* OR enquir* OR framework* OR "personality test" OR "personality tests")) OR abstract((criteria OR assessment OR validity OR survey OR questionnaire OR instrument OR scale OR measure* OR measurement* OR tool OR tools OR screen OR screening OR recogni* OR evaluat* OR detect* OR identify* OR toolkit* OR checking OR check OR check-up* OR check-list* OR checklist* OR interview* OR enquir* OR framework* OR "personality test" OR "personality tests")) AND pd(>20000101)) AND (MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality traits") OR title((((indicat* OR predict* OR prevent* OR minimi*) NEAR/3 (risk OR abus* OR exploit* OR harass* OR sexual* OR violent* OR molester* OR harm OR perpetr*)) OR "suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) OR abstract((((indicat* OR predict* OR prevent* OR minimi*) NEAR/3 (risk OR abus* OR exploit* OR harass* OR sexual* OR violent* OR molester* OR harm OR perpetr*)) OR "suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Adolescents") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Children")) OR title(child* OR adolescen*) OR abstract(child* OR adolescen*)) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job application") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job requirements")) OR title((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) OR abstract((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) AND pd(>20000101))) OR ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality traits") OR title(("suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) OR abstract(("suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) AND

pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Adolescents") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Children") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Young adults")) OR title((adolescen* OR child* OR boy* OR girl* OR "kids" OR minor* OR preschooler* OR pre-schooler* OR pubescent* OR "school age*" OR schoolage* OR schooler* OR "teens" OR "teen" OR "teen-agers" OR "teenagers" OR "teenager" OR "teen-ager" OR underage* OR youngster* OR youth*)) OR abstract((adolescen* OR child* OR boy* OR girl* OR "kids" OR minor* OR preschooler* OR pre-schooler* OR pubescent* OR "school age*" OR schoolage* OR schooler* OR "teens" OR "teen" OR "teen-agers" OR "teenagers" OR "teenager" OR "teen-ager" OR underage* OR youngster* OR youth*)) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job application") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job requirements")) OR title((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies")) AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) OR abstract((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies")) AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) AND pd(>20000101))) : 550

Database: ERIC

2025-05-22

MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personnel management") AND (child* OR kids OR minors) AND pd(>20001231) : 234

Database: ERIC

2025-05-22

((MAINSUBJECT.EXACT("Personality Measures") OR title((criteria OR assessment OR validity OR survey OR questionnaire OR instrument OR scale OR measure* OR measurement* OR tool OR tools OR screen OR screening OR recogni* OR evaluat* OR detect* OR identify* OR toolkit* OR checking OR check OR check-up* OR check-list* OR checklist* OR interview* OR enquir* OR framework* OR "personality test" OR "personality tests")) OR abstract((criteria OR assessment OR validity OR survey OR questionnaire OR instrument OR scale OR measure* OR measurement* OR tool OR tools OR screen OR screening OR recogni* OR evaluat* OR detect* OR identify* OR toolkit* OR checking OR check OR check-up* OR check-list* OR checklist* OR interview* OR enquir* OR framework* OR "personality test" OR "personality tests")) AND pd(>20000101)) AND (MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality Traits") OR title((((indicat* OR predict* OR prevent* OR minimi*) NEAR/3 (risk OR abus* OR exploit* OR harass* OR sexual* OR violen* OR molester* OR harm OR perpetrator*)) OR "suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) OR abstract((((indicat* OR predict* OR prevent* OR minimi*) NEAR/3 (risk OR abus* OR exploit* OR harass* OR sexual* OR violen* OR molester* OR harm OR perpetrator*)) OR "suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Adolescents") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Children")) OR title(child* OR adolescen*) OR abstract(child* OR adolescen*))

AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job Applicants") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job Application")) OR title((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) OR abstract((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) AND pd(>20000101))) OR ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Personality traits") OR title(("suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) OR abstract(("suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits")) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Adolescents") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Children") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Young adults")) OR title((adolescen* OR child* OR boy* OR girl* OR "kids" OR minor* OR preschooler* OR pre-schooler* OR pubescent* OR "school age*" OR schoolage* OR schooler* OR "teens" OR "teen" OR "teen-agers" OR "teenagers" OR "teenager" OR "teen-ager" OR underage* OR youngster* OR youth*)) OR abstract((adolescen* OR child* OR boy* OR girl* OR "kids" OR minor* OR preschooler* OR pre-schooler* OR pubescent* OR "school age*" OR schoolage* OR schooler* OR "teens" OR "teen" OR "teen-agers" OR "teenagers" OR "teenager" OR "teen-ager" OR underage* OR youngster* OR youth*)) AND pd(>20000101)) AND ((MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job Applicants") OR MAINSUBJECT.EXACT.EXPLODE("Job Application")) OR title((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) OR abstract((staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring)) AND pd(>20000101))) : 310

Web of Science

2025-05-27

TS=(((indicat* OR predict* OR prevent* OR minimi*) NEAR/3 (risk OR abus* OR exploit* OR harass* OR sexual* OR violen* OR molester* OR harm OR perpetr*)) OR "suited" OR "suitable" OR "suitability" OR "unsuited" OR "unsuitable" OR safeguard* OR "red flag" OR "red flags" OR "self reported inventories" OR "personality traits") AND TS=(staff OR manpower OR ("job" OR "jobs" OR "work" OR "position" OR "occupation" OR "vacancy" OR "vacancies") AND (seeker* OR applicant* OR "applying" OR application*)) OR preemployment OR "pre employment" OR volunteer* OR hiring) AND TS=(adolescen* OR child* OR children* OR boy* OR girl* OR "kids" OR minor* OR preschooler* OR pre-schooler* OR pubescent* OR "school age*" OR schoolage* OR schooler* OR "teens" OR "teen" OR "teen-agers" OR "teenagers" OR "teenager" OR "teen-ager" OR underage* OR youngster* OR youth*) : 2742

OpenAlex

2025-07-22

Bi-Citation AND Recommendations (from 1. Jan 2000)

248 hits

Seed studies:

Abel GG, Jordan A, Harlow N, Hsu Y-S. Preventing child sexual abuse: Screening for hidden child molesters seeking jobs in organizations that care for children. *Sexual Abuse: Journal of Research and Treatment* 2019;31(6):662-83. DOI: 10.1177/1079063218793634

Abel GG, Wiegel M, Jordan A, Harlow N, Hsu Y-S, Martinez M. "Development and validation of classification models to identify hidden child molesters applying to child service organizations": Corrigendum. *Children and Youth Services Review* 2013;35(1):204. DOI: 10.1016/j.chilyouth.2012.10.001

Abel GG, Wiegel M, Jordan A, Harlow N, Hsu YS, Martinez M. Development and validation of classification models to identify hidden child molesters applying to child service organizations. *Children and Youth Services Review* 2012;34(7):1378-89. DOI: 10.1016/j.chilyouth.2012.03.017

Bernotavicz F, Wischman Amy L. Hiring child welfare caseworkers: Using a competency-based approach. *Public Personnel Management* 2000;29(1):33-42. DOI: 10.1177/009102600002900103

Ellett AJ, Ellett CD, Ellis J, Lerner B. A research-based child welfare employee selection protocol: Strengthening retention of the workforce. *Child Welfare: Journal of Policy, Practice, and Program* 2009;88(5):49-68.

Henderson J, Schmiesing R. Identification of Volunteer Screening Practices for Selected Ohio Youth Organizations. *The Journal Of Extension* 2001;39(1).

Kay H, Kendrick A, Stevens I, Davidson J. Safer recruitment? Protecting children, improving practice in residential child care. *Child Abuse Review* 2007;16(4):223-36. DOI: 10.1002/car.976

Price SA, Hanson R, Tagliani L. Screening procedures in the United Kingdom for positions of trust with children. *Journal of Sexual Aggression* 2013;19(1):17-31. DOI: 10.1080/13552600.2012.744856

Rovira M. The next Pandora's Box of criminal background checks. *European Journal of Criminology* 2022;19(6):1386-402. DOI: 10.1177/1477370820977880

Shakeshaft C, Smith Rebecca L, Keener Steven T, Shakeshaft E. A standard of care for the prevention of sexual misconduct by school employees. *Journal of Child Sexual Abuse: Research, Treatment, & Program Innovations for Victims, Survivors, & Offenders* 2019;28(1):105-24. DOI: 10.1080/10538712.2018.1477219

Woodburn JL. A Case Study Analysis of Middle School Principals' Teacher Selection Criteria 2012. Tilgjengelig fra: <https://www.proquest.com/dissertations-theses/case-study-analysis-middle-school-principals/docview/1697491052/se-2?accountid=172179>

Vedlegg 2: Maskinlæring

Vi brukte maskinlæring for å hjelpe oss med å utføre kunnskapsoppsummeringen mer effektivt. Dette vedlegget beskriver hvordan vi brukte maskinlæring. Vi bruker enkelte engelske begreper grunnet mangel på norske begrepsoversettelser innenfor maskinlæringsfeltet, se begrepsforklaringer under.

Beskrivelse av fremgangsmåte	
Steg 1	Datasettet OpenAlex (se beskrivelse under) ble brukt som en del av søkestrategien.
Steg 2	Vi benyttet Priority screening (se beskrivelse under) for raskere å identifisere referanser som oppfyller inklusjonskriteriene i arbeidet med å vurdere titler og sammendrag
Steg 3	Etter at inklusjonskurven flatet ut, kunne vi anta at vi hadde identifisert majoriteten av inkluderte studier. Vi sluttet å screene da vi hadde vurdert 655 referanser uten å inkludere en studie til.

Begrepsforklaring

Algoritme kan forklares som en fullstendig presis og trinnvis beskrivelse av en prosedyre for operasjoner som er beregnet for å løse et problem.

Maskinlæring er en spesialisering innen kunstig intelligens hvor man bruker statistiske metoder for å la datamaskiner finne mønstre i store datamengder. Enkelt sagt betyr maskinlæring at vi tar i bruk algoritmer som gjør at datamaskinen er i stand til å lære fra og utvikle sin beslutningsstøtte basert på empiriske data som vi fører den med.

OpenAlex er et åpent tilgjengelig datasett med mer enn 250 000 000 vitenskapelige objekter (referanser inkl. ikke-fagfellelvurderte evalueringer, grå litteratur, konferanseabstrakter mm.). OpenAlex innhenter daglig nye referanser, dette inkluderer også grå litteratur som institusjonelle rapporter, stortingsmeldinger og evalueringer som er publisert elektronisk. I stedet for å søke etter emneord eller nøkkelord i referansens titler og sammendrag, kobler OpenAlex sammen referanser basert på tekstens innhold og betydning.

Priority screening er en rangeringsalgoritme i programvaren EPPI-Reviewer som læres opp av forskernes avgjørelser om inklusjon og eksklusjon av referanser på tittel- og sammendragsnivå. Rangeringsalgoritmer er algoritmer som er trent til å gjenkjenne re-

levante data og til å presentere dataene etter relevans. Referanser som algoritmen anser som mer relevante basert på forskernes avgjørelser om inklusjon blir skjøvet frem i «køen». På denne måten får vi raskere overblikk over hvor mange referanser som muligens treffer inklusjonskriteriene enn om vi skulle lest referansene i tilfeldig rekkefølge.

Vedlegg 3: Ekskluderte studier lest i fulltekst

Annen populasjon

DeWitt SE, Bushway SD, Siwach G, Kurlychek MC. Redeemed Compared to Whom? *Criminology & Public Policy* 2017;16(3):963-97. DOI: 10.1111/1745-9133.12309

Schapers P, Mussel P, Lievens F, Konig CJ, Freudenstein JP, Krumm S. The role of Situations in Situational Judgment Tests: Effects on construct saturation, predictive validity, and applicant perceptions. *Journal of Applied Psychology* 2020;105(8):800-18. DOI: 10.1037/apl0000457

Stoughton JW, Thompson LF, Meade AW. Big five personality traits reflected in job applicants' social media postings. *Cyberpsychology, behavior and social networking* 2013;16(11):800-5. DOI: 10.1089/cyber.2012.0163

Annet fokus

A Training Guide for Administrators and Educators on Addressing Adult Sexual Misconduct in the School Setting. REMS TA Center; 2017.

Abel GG, Jordan A, Hand CG, Holland LA, Phipps A. Classification models of child molesters utilizing the Abel Assessment for sexual interest™. *Child Abuse & Neglect* 2001;25(5):703-18. DOI: 10.1016/s0145-2134(01)00227-7

Agbenyiga DL. Child welfare employee recruitment and retention: an organizational culture perspective. *Child Welfare* 2009;88(6):81-104.

Bourke KB. Public secondary school principals' perspectives on teacher hiring: What matters most? *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 2013;74(5-A(E)):No Pagination Specified.

Carvalhais L, Formosinho M. Training, recruitment, and supervision of personnel in residential care centres: An exploratory study. *Residential Treatment for Children & Youth* 2024;41(4):482-507. DOI: 10.1080/0886571x.2023.2203877

Dillon A, Ebmeier H. The Development and Field Test of an Employment Interview Instrument for School Paraprofessionals. *Journal of Special Education Leadership* 2009;22(2):93-104.

Ellett AJ, Ellett CD, Westbrook TM, Lerner B. Toward the Development of a Research-Based Employee Selection Protocol: Implications for Child Welfare Supervision, Administration, and Professional Development. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education* 2006;9(2-3):111-21.

Faller KC, Masternak M, Grinnell-Davis C, Grabarek M, Sieffert J, Bernatovicz F. Realistic job previews in child welfare: state of innovation and practice. *Child Welfare* 2009;88(5):23-47.

Goldstein HW, Pulakos ED, Passmore J, Semedo C. The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention. I: The Wiley Blackwell handbook of the psychology of recruitment, selection and employee retention. Hoboken, NJ: Wiley Blackwell; US; 2017. s. xxii, 568.

Jacob BA. The Power of Teacher Selection to Improve Education. Evidence Speaks Reports, Vol 1, #12. Center on Children and Families at Brookings; 2016.

Kozlowski JC. NRPA Law Review: Duty To Educate Youth about Risk of Sexual Abuse by Volunteers. *Parks & Recreation* 2000;35(12):36.

Lageson S, Vuolo M, Uggen C. Legal Ambiguity in Managerial Assessments of Criminal Records. *Law & Social Inquiry* 2014;40(01):175-204. DOI: <https://doi.org/10.1111/lsi.12066>

Laskis TA. Personality characteristics of most and least desirable child-care teams in a residential setting. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering* 2003;64(6-B):2972.

Mazhindu DM, Griffiths L, Pook C, Erskine A, Ellis R, Smith F. The nurse match instrument: Exploring professional nursing identity and professional nursing values for future nurse recruitment. *Nurse Education in Practice* 2016;18:36-45. DOI: 10.1016/j.nepr.2016.03.006

Painter S, Wetzel K. School Administrators' Perceptions of the Use of Electronic Portfolios in K-8 Teacher Hiring. *Journal of Computing in Teacher Education* 2005;22(1):23-9.

Price S. The recruitment and retention of children's nurses. *Paediatric Nursing* 2002;14(6):39-43. DOI: 10.7748/paed2002.07.14.6.39.c811

van 't Zand E, Boone M. Privacy, promotionalism and the proliferation of state-performed criminal record screening in the Netherlands: How a restrictive legal framework can still result in a steep increase of criminal background checks. *Criminology & Criminal Justice* 2023;23(4):549-67. DOI: 10.1177/17488958231161427

VanGorder AB. Recruiting and selecting effective aspiring educational leaders: A multiple-case study of exemplary educational leadership programs. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 2020;81(11-A):No Pagination Specified.

Young P, Tilbury C, Hemy M. Child-related criminal history screening and social work education in Australia. *Australian Social Work* 2019;72(2):179-87. DOI: 10.1080/0312407x.2018.1555268

Annet studiedesign

Anonymous. New electronic device powers hospital employee background checks. *Hospital Security & Safety Management* 2001;22(5):9-11.

Brown B. The future of safeguarding. *Community Practitioner* 2009;82(1):35.

-
- Budiselik W, Crawford F, Squelch J. The Limits of Working with Children Cards in Protecting Children. *Australian Social Work* 2009;62(3):339-52. DOI: 10.1080/03124070902964624
-
- Chauncey C, red. Recruiting, Retaining, and Supporting Qualified Teachers: No. 3 in the Harvard Education Letter Spotlight Series. Harvard Education Press; 2005.
-
- Clement MC. Hiring Highly Qualified Teachers Begins with Quality Interviews. *Phi Delta Kappan* 2009;91(2):22-4.
-
- Cmaidalka A, Rodriguez L, Voelkel C. Interviewing and placement of school counselors to include mental health practices. I: Administrative leaders and school counselors: Building on theories, standards, and experiences for optimal mental health collaboration. New York, NY: Routledge; US; 2024. s. 169-82.
-
- Dickinson N, Comstock A. Getting and keeping the best people. I: Child welfare supervision: A practical guide for supervisors, managers, and administrators. New York, NY: Oxford University Press; US; 2009. s. 220-61.
-
- Dimond B. Confidentiality. 15: Child protection and unsuitable employees. *British Journal of Nursing* 2000;9(6):346-9. DOI: 10.12968/bjon.2000.9.6.6339
-
- Essex NL. The Legal Toll of Candor in Personnel Recommendations. *School Administrator* 2005;62(9):1-47.
-
- Gordon J. Eight Interview Questions to Help You Know Who You're Hiring. *Exchange: The Early Childhood Leaders' Magazine Since 1978* 2006;(169):6-8.
-
- Griffith R, Tegnah C. Understanding the Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006. *British Journal of Community Nursing* 2009;14(7):309-13. DOI: 10.12968/bjcn.2009.14.7.43080
-
- Heng Annette C. Hiring the Right Person: Guidelines for Doing Your Homework. 2001. s. 10-2.
-
- Hsu A, Kleiner Brian H. Reasonable Care in Preventing Sexual Molestation of School Children. *Equal Opportunities International* 2003;22(3):58-66. DOI: 10.1108/02610150310787423
-
- Hughes TR. Hiring at Risk: Time to Ensure Hiring Really Is the Most Important Thing We Do. *International Journal of Educational Leadership Preparation* 2014;9(1):1-13.
-
- Kaufman M, Baltzer F, Elliott A, Harvey J, Katzman D, Lipnowski S, et al. The sexual abuse of young people with a disability or chronic health condition. *Paediatrics and Child Health* 2011;16(6). DOI: 10.1093/pch/16.6.365
-
- Keeping Children Safe in Education: Statutory Guidance for Schools and Colleges. UK Department for Education 2018:1-112.
-
- Keeping Children Safe in Education, 2021: Statutory Guidance for Schools and Colleges. UK Department for Education 2021.
-
- Kendrick A. Protecting and Safeguarding Children in. 2014.
-
- Kimbrel LA. Improving the Teacher Hiring Process through the Combination of Teacher Quality and Employee Selection Research. *AASA Journal of Scholarship & Practice* 2019;15(4).
-
- Kiraly M. Residential child care staff selection: Choose with care. *Child & Youth Services* 2002;23(1-2):1-157.
-
- Klassen RM, Kim LE. Teacher Selection: Evidence-Based Practices: Springer.
-

-
- McAlinden AM. VETTING SEXUAL OFFENDERS: STATE OVER-EXTENSION, THE PUNISHMENT DEFICIT AND THE FAILURE TO MANAGE RISK. *Social & Legal Studies* 2010;19(1):25-48. DOI: 10.1177/0964663909346197
-
- Oliver H, White L. Safeguarding Vulnerable Groups Act 2006: The Implications for Employers in Educational Settings. *Education and the Law* 2008;20(3):235-47.
-
- Preston SH. Child care: hiring--and keeping--someone who'll do it right. *Medical Economics* 2000;77(23):112-4, 23.
-
- Price S. Sexual abuse screening procedures for positions of trust with children. 2004.
-
- Sargent J. A Viable Match is Essential For Child and Adolescent Psychiatry Residencies. *Academic Psychiatry* 2005;29(1):6-7. DOI: 10.1176/appi.ap.29.1.6
-
- Seto MC. Negotiating the intersection of science and commerce. *Sexual Abuse: Journal of Research and Treatment* 2019;31(6):684-5. DOI: 10.1177/1079063218794697
-
- Smith C. Preventing Unsuitable Individuals from Working with Children: Vetting and Barring Policy and Devolution. *Social Policy and Society* 2014;13(1):51-61. DOI: 10.1017/S1474746413000171
-
- Thomas T. Preventing Unsuitable People from Working with Children -- The Criminal Justice and Court Services Bill. *Child Abuse Review* 2001;10(1):60-9.
-
- Wilson MK, Beville BA. Preemployment and Volunteer Screening: Reducing the Risk of Child Sexual Abuse for Social Service Agencies. *Families in Society* 2003;84(2):179-84. DOI: 10.1606/1044-3894.105
-
- Wurtele SK, Mathews B, Kenny MC. Keeping students out of harm's way: Reducing risks of educator sexual misconduct. *Journal of Child Sexual Abuse: Research, Treatment, & Program Innovations for Victims, Survivors, & Offenders* 2019;28(2):160-86. DOI: 10.1080/10538712.2018.1486933
-

Dubletter

- Abel GG, Jordan A, Harlow N, Yu-Sheng H. Preventing Child Sexual Abuse: Screening for Hidden Child Molesters Seeking Jobs in Organizations That Care for Children. *Sexual Abuse* 2019;31(6):662-83. DOI: 10.1177/1079063218793634
-
- Kiraly M. Residential Child Care Staff Selection: Choose with Care. *Child and Youth Services* 2001;23(1-2):1-157.
-

Annet

- Strand VC. Trauma-informed strategies for staff recruitment and selection in public child welfare. I: Trauma responsive child welfare systems. Cham, Switzerland: Springer International Publishing/Springer Nature; Switzerland; 2018. s. 271-84.
-

Utgitt av Folkehelseinstituttet
Februar 2026
Postboks 222 Skøyen
NO-0213 Oslo
Telefon: 21 07 70 00

Rapporten kan lastes ned gratis fra www.fhi.no