

Recruit Ranker 3.21

Handbok för rekryterare

Baserat på metoden *Marknadsbaserad Kvalifikationspoäng (MKP)*
ur boken **Bli proffs på rekrytering** av Arnold Wittman

4Bright Development AB · Version 3.21

Innehåll

1.	Introduktion och systemkrav	3
2.	Installation och start	4
3.	Poängmodellen – MV och MKP	5
4.	Parametrarna i detalj – A, Y, Un, Ui, P, M	6
5.	MKP – Marknadsbaserad Kvalifikationspoäng	10
6.	AD-kategorijämförelse	11
7.	Motorerna	12
8.	Granskningsmodalen	14
9.	Formulärguide och filnamnsmonster	15
1 0.	Resultattabellen och varningssystem	16
1 1.	PDF-export och utskrift	17
1 2.	PDF-kvalitet och filformat	17
1 3.	Konfiguration och drift	18
1 4.	CMD-loggning	18
1 5.	Ordlista	19

1. Introduktion och systemkrav

Recruit Ranker 3.21 är ett komplett webbaserat rekryteringsverktyg som rangordnar kandidater objektivt utifrån en jobbbanners. Systemet bygger på metoden *Marknadsbaserad Kvalifikationspoäng (MKP)* ur boken **Bli proffs på rekrytering** av Arnold Wittman.

Nytt i version 3.21: AD-kategorijämförelsefilen visar rangordning per kategori enligt Arbetsdomstolens bedömningsmodell, med Y prioriterat framför A vid lika poäng.

Systemet är ett objektivt beslutsstöd – inte ett automatiskt anställningsbeslut. Rekryteraren ansvarar alltid för det slutliga urvalet.

Komponent	Krav
Operativsystem	Windows 10/11 (64-bit)
Python	3.12 (64-bit) med py-launcher – installera från python.org
Internetanslutning	Krävs för GPT-motorerna (motor 2 och 3)
OpenAI API-nyckel	Krävs för motor 2 och 3 – sparas i .env-filen

2. Installation och start

1**Packa upp ZIP:en**

Packa upp i ny mapp. Aldrig ovanpå befintlig version.

2**Kopiera .env-filen**

Kopiera .env med OpenAI API-nyckel från tidigare version.

3**Kör start_recruit_ranker.bat**

Dubbelklicka. Paket installeras automatiskt vid första start (2–5 min).

4**Startskärmen visas**

Mörkblå startskärm med logotyp och spinner. Vidarebefordras automatiskt.

5**Skrivbordsikon**

Skapas/uppdateras automatiskt vid varje start.

3. Poängmodellen – MV och MKP

Systemet beräknar varje kandidats **Meritvärde (MV)** – ett sammansatt tal som speglar kandidatens totala merit mot den specifika tjänsten. MV bygger på sex komponenter som alla värderas separat och sedan summeras.

$$MV = (A + Y) + (Un + Ui) + P + M$$

Komponenterna är utformade så att en erfaren kandidat med lång och relevant yrkeserfarenhet naturligt rangordnas högt, men utbildningsnivå och personlig lämplighet ger ett viktigt tillskott – särskilt vid jämförelse mellan kandidater med liknande erfarenhetsnivå.

Komponent	Förk.	Skala	Vad mäts	Max (praktisk)
Arbetslivserfarenhet	A	1–5 p × arb.	Total karriärlängd och bredd	25 p (5 arb. × 5p)
Yrkeserfarenhet	Y	1–5 p × roller	Relevant erfarenhet i liknande roll	25 p (5 roller × 5p)
Utbildningsnivå	Un	1–8 p	Högsta avlagda examen	8 p (doktor)
Utbildningens relevans	Ui	1–5 p	Hur relevant inriktningen är	5 p (perfekt match)
Personlig lämplighet	P	2 p × beståndsdelar	Styrkt personlighet	14 p (7 beståndsdelar)
Övriga meriter	M	0–10 p	Språk, certifikat, körkort m.m.	10 p

Notera: A och Y är tekniskt obegränsade (5p × antal arbetsgivare/roller). En kandidat med 20 år hos 4 arbetsgivare får $A = \min(5, 20/4) \times 4 = 5 \times 4 = 20p$. I praktiken dominerar A+Y rankingen för erfarna kandidater.

4. Parametrarna i detalj – A, Y, Un, Ui, P, M

Detta kapitel förklarar varje parameter i detalj – hur den beräknas, vad den mäter och hur den påverkar MV och slutlig ranking.

A

Arbetslivserfarenhet

$$A = \min(5, \text{år/arbetsgivare}) \times \text{antal arbetsgivare}$$

Beskrivning	Mäter total bredd och längd i arbetslivet oavsett bransch eller roll. Belönar kandidater som arbetat hos flera arbetsgivare och haft långa anställningar.
Exempel	20 år hos 4 arbetsgivare: $\min(5, 20/4) \times 4 = \min(5, 5) \times 4 = 5 \times 4 = 20p$ 5 år hos 1 arbetsgivare: $\min(5, 5/1) \times 1 = 5 \times 1 = 5p$ 10 år hos 5 arbetsgivare: $\min(5, 10/5) \times 5 = \min(5, 2) \times 5 = 2 \times 5 = 10p$
Påverkan	Hög A-poäng premierar lång och bred arbetslivserfarenhet. OBS: formeln antar jämn fördelning av år per arbetsgivare – GPT extraherar totalt antal år och antal arbetsgivare, inte exakt fördelning. Justera via granskningsmodalen vid behov.

Y

Yrkeserfarenhet

$$Y = \min(5, \text{år/roll}) \times \text{antal liknande roller}$$

Beskrivning	Mäter erfarenhet i roller som liknar den tjänst som annonseras. GPT bedömer vilka av kandidatens roller som är relevanta mot jobbbannonsen. Y är det viktigaste måttet vid AD-jämförelse – se kapitel 6.
Exempel	15 år i 3 liknande roller: $\min(5, 15/3) \times 3 = 5 \times 3 = 15p$ 8 år i 2 liknande roller: $\min(5, 8/2) \times 2 = 4 \times 2 = 8p$ 2 år i 1 liknande roll: $\min(5, 2/1) \times 1 = 2 \times 1 = 2p$
Påverkan	Y är direkt kopplat till hur relevant kandidatens erfarenhet är för tjänsten. En kandidat med 20 år i helt annan bransch kan ha Y=0 trots hög A. Vid AD-jämförelse prioriteras Y framför A vid lika yrkeserfarenhetspoäng.

Un

Utbildningsnivå

$$Un = \text{fast poäng per utbildningsnivå}$$

Beskrivning	Mäter den högsta avlagda examen. Värdet är fast per nivå och beror inte på antal år i skolan. GPT identifierar utbildningsnivå ur CV:t.
Exempel	Gymnasium / grundskola = 1p YH / Högskoleingenjör (2 år) = 2p Kandidatexamen (3 år, 180 hp) = 3p Magister / Professionsexamen (jur.kand, läkare m.fl.) = 4p Master / Civilingenjör (5 år, 300 hp) = 5p Licentiat = 6p Doktorsexamen = 8p
Påverkan	Un ger ett grundbidrag till MV. Skillnaden mellan kandidat (3p) och doktor (8p) är 5 poäng – en relativt liten skillnad jämfört med A+Y. Vid AD-jämförelse prioriteras Un framför Ui vid lika utbildningspoäng.

Ui	Utbildningens relevans Ui = 1–5 poäng (bedöms av GPT)
Beskrivning	Mäter hur relevant utbildningens inriktning är mot just denna tjänst. GPT bedömer relevansen på en skala 1–5 baserat på jobbannonsen och kandidatens utbildning. Det är det mest subjektiva måttet och bör kontrolleras i granskningsmodalen.
Exempel	Ekonomijurist söks – kandidat med jur.kand: Ui=5 (perfekt match) Ekonomijurist söks – kandidat med civilekonom: Ui=3 (delvis relevant) Ekonomijurist söks – kandidat med socionom: Ui=1 (inte relevant) Ekonomichef söks – kandidat med ekonomexamen: Ui=5
Påverkan	Ui är det mått som varierar mest mellan kandidater med samma utbildningsnivå. En jurist med hög Un men låg Ui (fel inriktning) kan slå en ekonom med lägre Un men hög Ui. GPT kan ibland missa relevansen – justera alltid Ui i granskningsmodalen om det verkar fel.

P	Personlig lämplighet P = antal styrkta beståndsdelar × 2 (max 14p = 7 beståndsdelar)
Beskrivning	Mäter styrkt personlig lämplighet baserat på vad som framgår av CV och personligt brev. GPT räknar konkret omnämnda personliga egenskaper och beteenden – inte vaga påståenden. Varje styrkt beståndsdel ger 2 poäng, max 7 beståndsdelar = 14 poäng.
Exempel	Kandidat nämner: analytisk förmåga + ledarskaperfar. + kommunikativ = 3 best. = 6p Kandidat med intygade egenskaper från ref + brev + CV = 6 best. = 12p Kandidat utan personligt brev, kortfattat CV = 1 best. = 2p
Påverkan	P påverkar ranking för kandidater med liknande A+Y+Un+Ui. Det personliga brevet är avgörande för hög P – kandidater utan brev får ofta P=2–4. Vid AD-jämförelse används P direkt som personlig lämplighetsmått.

M	Övriga meriter M = 0–10 poäng (bedöms av GPT)
Beskrivning	Fångar meriter som inte passar in i A, Y, Un, Ui eller P. Exempel: notariemerit, branschcertifieringar, extra språkkunskaper utöver modersmål, körkort för specialfordon, förtroendeuppdrag med direkt relevans.
Exempel	Notariemerit för juristtjänst: M=3–5p CISSP-certifikat för IT-säkerhetstjänst: M=3p Körkort klass C för transporttjänst: M=2p Styrelseuppdrag i relevant branschorganisation: M=2p Publicerade akademiska artiklar inom relevant fält: M=3–5p
Påverkan	M ger ett tillskott utöver standardkomponenterna. Kan vara avgörande när kandidater ligger nära varandra i MV. GPT tenderar att vara konservativ med M-poäng – justera via modalen vid behov.

5. MKP – Marknadsbaserad Kvalifikationspoäng

MKP sätter kandidatens meriter i relation till löneanspråk och marknadslön. Det är det primära syftet med hela modellen – att avgöra om en kandidat är kostnadseffektiv givet sina meriter.

$$\text{MKP} = \text{MVf} / \text{MLf} \text{ där } \text{MVf} = (\text{MV} / \text{Le}) \times 1\,000 \text{ och } \text{MLf} = \text{Lg} / \text{Lm}$$

Begrepp	Formel	Innebär
Le (S)	Kandidatens löneanspråk	Kr/mån. GPT extraherar ur ansökan. Tomt = saknas.
Lg	Snittlön bland sökande	Beräknas automatiskt som snitt av alla Le.
Lm	Marknadslön för rollen	Anges manuellt eller estimeras av AI.
MVf	Meritvärdefaktor	MV per 1000 kr i löneanspråk.
MLf	Marknadslönefaktor	Lg / Lm – mäter om sökandes snittlön matchar marknaden.
MKP	Slutvärdet	MVf / MLf – högt MKP = hög merit relativt lön.

MKP-värde	Tolkning	Färg i tabellen
$\geq 1,10$	Fördelaktigt – kandidaten har hög merit relativt sitt löneanspråk	Grön
0,90–1,09	Marknadsmässigt – balanserat förhållande	Gul
$< 0,90$	Utmanande – högt löneanspråk relativt meriter	Röd

Löneintervallrekommendation

Systemet beräknar automatiskt ett rekommenderat löneintervall baserat på kandidatens MV. Rättvis lön (Le_fair) är den lön där kandidatens MKP = 1,00.

Begrepp	Formel	Innebär
Le_fair	$(\text{MV} \times 1\,000) / \text{MLf}$	Lön där MKP exakt = 1,00
Nedre	$\text{Le_fair} \times 0,90$	$\text{MKP} \approx 1,11$ – fördelaktigt för arbetsgivaren
Övre	$\text{Le_fair} \times 1,10$	$\text{MKP} \approx 0,91$ – fortfarande rimligt

Ej tillförlitligt visas om Le_fair understiger 60% av Lm – det indikerar att GPT underskattat erfarenheten. Öppna granskningsmodalen och justera years_work och years_role baserat på CV:ts datumspann.

6. AD-kategorijämförelse

Arbetsdomstolen bedömer kandidaters skicklighet i tre separata kategorier. Den kandidat som är överlägsen i flest kategorier har starkast position. Version 3.21 visar denna jämförelse direkt under fliken **AD-kategorijämförelse** i resultattabellen.

De tre kategorierna

Kategori	Mått	Primärt kriterium	Sekundärt (tiebreaker)
Yrkесerfarenhet	A + Y poäng	Y – relevant yrkeserfarenhet	A – total arbetslivserfarenhet
Utbildning	Un + Ui poäng	Un – utbildningsnivå	Ui – utbildningens relevans
Personlig lämplighet	P poäng	P – styrkta beståndsdelar	–

Varje kolumn i AD-fliken visar rangordningen för alla kandidater i den kategorin. Under listan visas det primära kriteriet (Y, Un eller P) med orange badge, och den kandidat som vinner i kategorin anges tydligt som 'Förtur'.

Sammanfattningsrutan visar vem som har förtur i flest kategorier och vilka specifika kategorier de vann. AD-modellen ger förtur till den kandidat som vinner i 2 av 3 kategorier.

Viktig notering: AD-jämförelsen är ett komplement till MV-rankingen – inte ett substitut. En kandidat kan ha högst MV men inte ha förtur enligt AD om en annan kandidat är överlägsen i fler kategorier. Rekryteraren avgör vilket underlag som väger tyngst i det slutliga beslutet.

7. Motorerna

Systemet har tre utvärderingsmotorer. Motor 1 (Snabbfilter) är inaktiverad i menyn men används som automatisk fallback om GPT misslyckas.

Motor 2 – ChatGPT Merit (standard, rekommenderas)

Motor 2 är standardvalet och rekommenderas för alla rekryteringar. Kräver OpenAI API-nyckel. Hanterar svenska och engelska CV:n.

GPT läser jobbannons, CV och personligt brev och extraherar alla sex MV-komponenter (A, Y, Un, Ui, P, M). Programmet beräknar sedan MV med bokens formel. Rekryteraren kan granska och justera GPT:s extraktion via granskningsmodalen.

Steg	Vad händer	Tokens/batch
1. Skall-krav	GPT identifierar obligatoriska krav ur jobbannonsen	~500
2. Kravkontroll	8 kandidater per batch kontrolleras mot kraven	1 200
3. Diskvalificering	Kandidater som saknar krav visas separat i röd sektion	–
4. Meritextraktion	5 kandidater per batch – GPT extraherar A/Y/Un/Ui/P/M	2 000
5. MV-beräkning	$MV = (A+Y)+(Un+Ui)+P+M$ beräknas per kandidat	–
6. Ranking	Sorteras på justerat MV	–

Motor 3 – ChatGPT (helhetsbedömning)

Komplement till motor 2. GPT gör en holistisk bedömning 0–100 per kategori.

Motor 3 skapar inga A/Y/Un/Ui/P-värden och AD-kategorijämförelse är därför inte tillgänglig i motor 3. Granskningsmodalen visas inte heller för motor 3-kandidater.

Motor 1 – Snabbfilter (automatisk fallback)

Inaktiverad i menyn – används automatiskt som fallback. Fungerar utan internetanslutning.

TF-IDF hybridmodell som mäter textlikhet mellan CV och jobbannons. Begränsning: engelska CV:n mot svenska annonser ger låg rollmatch-poäng eftersom 'accounting' inte matchar 'redovisning'. Motor 1 aktiveras automatiskt när GPT saknas eller misslyckas för enskilda kandidater.

8. Granskningsmodalen

Klicka på ett kandidatnamn i resultattabellen (motor 2) för att öppna granskningsmodalen. Alla GPT-extraherade meritvärden visas som justerbara reglage och MV räknas om i realtid.

Element	Funktion
Reglage – Arbetslivserfarenhet år	Antal år totalt i arbetslivet (GPT-extraherat). Jämför med datumspannen i CV:t.
Reglage – Antal arbetsgivare	Antal distinkta arbetsgivare. Påverkar A-poängen direkt.
Reglage – Yrkeserfarenhet år	År i roller liknande den sökta tjänsten. Det viktigaste värdet att kontrollera.
Reglage – Antal liknande roller	Antal distinkta roller av liknande typ.
Utbildningsnivå (rullmeny)	Välj rätt nivå – Gymnasium till Doktor. GPT kan ibland missa nivån.
Reglage – Utbildningsrelevans Ui	1–5. Det mest subjektiva måttet – kontrollera alltid.
Reglage – Personliga beståndsdelar	0–7. Baseras på CV och brev. Brev ökar ofta detta värde.
Reglage – Övriga meriter M	0–10. Notariemerit, certifikat, språk m.m.
MV-formel	Visar $A=X + Y=X + U_n=X + U_i=X + P=X + M=X$ i realtid vid varje justering.
Löneindikation	Uppdaterat löneintervall baserat på justerade värden.
Blå varning	GPT saknade data – värdena är uppskattade. Motor 1 användes.
Gul varning	Datumspannen i CV:t antyder fler år än GPT extraherade – kontrollera.
Återställ	Återgår till GPT:s ursprungliga värden med ett klick.
Tillämpa på raden	Uppdaterar tabellen och sorterar om rankingen.

Tips – kontrollera alltid: (1) Yrkeserfarenhet år – GPT underskattar ofta för kortfattade CV:n. Räkna år från datumspannen. (2) Ui – är GPT:s bedömning av relevansen rimlig? (3) M – har GPT missat notariemerit, certifikat eller andra meriter?

9. Formulärguide och filnamnsmönster

Fält	Obligatorisk	Beskrivning
Jobbannons	Ja	PDF eller Word. Systemet extraherar text och skall-krav automatiskt.
Kandidatfiler	Ja	CV och personligt brev i PDF eller Word – se filnamnsmönster nedan.
Motor	Nej	Standard: ChatGPT Merit. Motor 3 ger helhetsbedömning utan MV-formel.
Jobbtitel	Nej	Hjälper GPT förstå kontexten bättre. Rekommenderas.
Marknadslön Lm (kr/mån)	Nej	Om tomt estimerar AI:n automatiskt. Ange för bättre löneintervall.
Genomsnittslön Lg (kr/mån)	Nej	Beräknas automatiskt från kandidaternas löneanspråk.

Filnamnsmönster

Systemet identifierar kandidatnamn och filtyp ur filnamnet. Dubbelt bindestreck (--) separerar namn från filtyp.

Filtyp	Mönster	Exempel
CV	Förnamn Efternamn--CV.pdf	Anna Svensson--CV.pdf
Personligt brev	Förnamn Efternamn--PL.pdf	Anna Svensson--PL.pdf
Utbildningsbetyg	Förnamn Efternamn--ub.pdf	Anna Svensson--ub.pdf
Referensintyg	Förnamn Efternamn--ref.pdf	Anna Svensson--ref.pdf

Mellanslag i filnamnet är tillåtet. Kategorikoder i namnet (t.ex. 'Anna Ek Svensson--CV.pdf') inkluderas i kandidatnamnet – systemet tar allt före '--' som namn. Rekommendation: håll filnamnen rena och enkla.

10. Resultattabellen och varningssystem

Kolumn	Innehåll	Notering
#	Placering i rankingen	Uppdateras automatiskt vid modal-justering.
Kandidat	Namn – klickbart i motor 2	Orange/röd = varning. Hover ger förklaring.
Totalt	MV (motor 2) eller GPT-poäng (motor 3)	Bokens formel i motor 2.
Erf	A+Y erfarenhetspoäng	Arbetslivs- + yrkeserfarenhet.
Utbildn	Un+Ui utbildningspoäng	Nivå + relevans.
Pers.lämp	P personlig lämplighet	Baseras på CV+brev.
Rollmatch	TF-IDF textlikhet	Informativt i motor 2 – påverkar ej ranking.
MKP	Meritkostnadsprocent	Grön/gul/röd. Kräver löneanspråk (Le).
Löneintervall	Rekommenderat intervall	Baseras på MV och Lm.
Info	MV-komponenter och detaljer	Döljs vid utskrift – visas som fotnot.

Namnfärger – varningssystem

Färg	Innebär	Åtgärd
Orange namn	Oläsbar PDF-fil, GPT-fallback (motor 1) eller saknade filer	Hovra för förklaring. Öppna modal.
Röda namn	GPT underskattat erfarenheten – CV-datumspann antyder fler år	Öppna modal, justera years_work/years_role.
Normalt namn	Inga varningar – GPT-extraktion bedöms korrekt	Granskning rekommenderas ändå för viktiga kandidater.

Diskvalificerade kandidater visas i en röd sektion under rankingstabellen med exakt orsak (vilket skall-krav som saknas). De ingår inte i rankingen eller AD-jämförelsen.

11. PDF-export och utskrift

Resultatsidan är optimerad för utskrift och kan sparas som PDF direkt från webbläsaren.

Steg	Instruktion
1. Öppna utskriftsdialogen	Tryck Ctrl+P (Windows) eller välj Arkiv → Skriv ut.
2. Välj destination	Välj 'Spara som PDF' som skrivare.
3. Skriv ut	Klicka Spara – välj filnamn och plats.

Vad inkluderas i utskriften: Rankingstabellen med alla synliga kolumner. Info- och Löneintervall-kolumnerna döljs automatiskt för att spara utrymme. En fotnötssektion längst ner visar alla detaljer per kandidat inklusive MV-komponenter, MVf, MLf, MKP och löneintervall.

12. PDF-kvalitet och filformat

Systemet kontrollerar automatiskt om uppladdade filer kan läsas och visar en röd varningsruta på resultatsidan om text inte kan extraheras.

Problem	Trolig orsak	Lösning
cid-tecken i text (■)	PDF skapad i Canva, InDesign, Illustrator med inbäddat typsnitt	Öppna i Chrome/Edge → Skriv ut → Spara som PDF
Kontrolltecken	Äldre InDesign/Illustrator-fonter utan Unicode-mappning	Skriv ut → PDF i webbläsaren
Tom fil / för lite text	Bildbaserad (skannad) PDF utan textlager	Kör OCR på dokumentet eller be kandidaten skicka Word-fil (.docx)
Filen verkar tom	Fel fil uppladdad eller korrupt PDF	Kontrollera att rätt fil valdes och att den öppnar korrekt

13. Konfiguration och drift

OpenAI API-nyckel

```
OPENAI_API_KEY=sk-proj-xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx  
OPENAI_MODEL=gpt-4o-mini
```

Åtgärd	Instruktion
Starta	Dubbelklicka skrivbordsikon eller start_recruit_ranker.bat
Stoppa	Stäng cmd-fönstret (klicka × eller tryck Ctrl+C i fönstret)
Uppdatera till ny version	Packa upp ny ZIP i en ny mapp, kopiera .env-filen
Rensa venv (vid problem)	Ta bort venv-mappen manuellt, kör .bat igen

14. CMD-loggning – förstå utskriften

Meddelande	Innebär	Status
Skall-krav identifierade: [...]	GPT hittade obligatoriska krav	Normalt
Skall-krav identifierade: (inga)	Annonsen saknar tydliga krav – alla godkänns	Kontrollera annonsen
Skall-kravskontroll: X kand. i Y batchar	Kravkontroll startar	Normalt
Skall-kravskontroll klar: X godkända, Y diskval.	Kontroll klar utan JSON-fel	Bra
Meritextraktion: X kand. i Y batchar	GPT extraherar A/Y/Un/Ui/P	Normalt
Batch 5 kandidater: 5 svar från GPT	Alla 5 fick svar	Bra
Batch 5 kandidater: 3 svar från GPT	2 kandidater saknas – motor 1 används	Kontrollera dessa
GPT saknade data för X – motor 1	X bedöms av motor 1	Orange namn i tabellen
GPT-fel: Unterminated string...	JSON-trunkering – bör ej förekomma i v3.21	Rapportera om det sker

15. Ordlista

A	Arbetslivserfarenhetspoäng. Formel: $\min(5, \text{år/arb.}) \times \text{antal arb.}$
AD	Arbetsdomstolen – domstol som prövar arbetsrättsliga tvister inkl. anställningsbeslut.
BANV	Business Action Network Value – nätverksvärde, max 5 poäng.
GPT	Generative Pre-trained Transformer – OpenAI:s språkmodell som extraherar meritdata.
Le / S	Löneanspråk – kandidatens begärda månadslön (kr/mån).
Lg	Genomsnittslön bland de sökande kandidaterna (kr/mån).
Lm	Marknadslön – genomsnittslön på marknaden för befattningen (kr/mån).
M	Övriga meriter – notariemerit, certifikat, språk m.m. 0–10 poäng.
MKP	Marknadsbaserad Kvalifikationspoäng = MVf / MLf .
MLf	Marknadslönefaktor = Lg / Lm . Mäter om sökandes snittlön matchar marknaden.
MV	Meritvärde = $A+Y+Un+Ui+P+M$. Bokens mått på en kandidats totala merit.
MVf	Meritvärdefaktor = $(MV / Le) \times 1\,000$. MV per 1 000 kr i löneanspråk.
P	Personlig lämplighet. 2 poäng per styrkt beståndsdel, max 14 poäng (7 beståndsdelar).
TF-IDF	Term Frequency-Inverse Document Frequency – textlikhetsalgoritm i motor 1.
Ui	Utbildningens relevans – hur relevant inriktningen är mot tjänsten. 1–5 poäng.
Un	Utbildningsnivå – gymnasium=1, kandidat=3, master=5, doktor=8.
Y	Yrkeserfarenhetspoäng. Formel: $\min(5, \text{år/roll}) \times \text{antal liknande roller.}$