

Innehåll

4. Kravspecifikation - gemensamma krav för samtliga delområden, anbudsområde 1-32	2
4.1 Kravspecifikation - gemensamma krav för samtliga delområden, anbudsområde 1-32	2
4.1.1 Rekryteringsprocessen	2
4.1.2 Tilläggstjänster	5
4.1.3 Förhållningssätt vid rekryteringsuppdrag	7
4.1.4 Kompetensbaserad rekrytering	8
4.1.5 Rabatt för tillkommande kandidat	8
4.1.6 Off limit	8
4.1.7 Omrekryteringsgaranti	8
4.1.8 Krav på kundansvarig	9
4.1.9 Krav på tester	9
4.1.10 Rekryteringsverktyg	10

4. Kravspecifikation - gemensamma krav för samtliga delområden, anbudsområde 1-32

4.1 Kravspecifikation - gemensamma krav för samtliga delområden, anbudsområde 1-32

Detta kapitel innehåller krav som är gemensamma för samtliga delområden och således gäller för samtliga anbudsområden. Kraven ska därför uppfyllas av samtliga anbudsgivare.

Krav som är specifika för delområdena anges i kravspecifikationen för respektive delområde, se kapitel 5-8.

4.1.1 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen

Anbudsgivaren ska tillhandahålla rekryteringskonsulter som kan utföra både uppdrag som inkluderar samtliga delar i rekryteringsprocessen (komplett rekryteringsuppdrag) och uppdrag som omfattar en eller flera delar av rekryteringsprocessen. Uppdragets omfattning varierar utifrån Avropsberättigads behov.

Delmomenten i rekryteringsprocessen som beskrivs nedan (se punkt 1-12) utgör tillsammans ett komplett rekryteringsuppdrag.

Vad gäller de delmoment som beskrivs under punkt 1-4 nedan genomförs dessa i samarbete mellan anbudsgivaren och Avropsberättigad. Avropsberättigad avgör i vilken uträkning de olika delmomenten kan överlåtas till anbudsgivaren. Beträffande de beskrivna delmomenten under punkt 5-9 samt 11-12 ska dessa kunna genomföras helt och hållet av anbudsgivaren om Avropsberättigad så önskar. Priset för de delmoment som ingår i Avropet är detsamma oavsett om Avropsberättigad väljer att själv genomföra, eller delta i, något eller några av stegen nedan. Steg 10 (beslut och eventuell säkerhetsprövning av kandidat) genomförs helt av Avropsberättigad. Observera att parterna kan komma överens om att delmomenten genomförs i en annan ordningsföljd än vad som anges nedan.

1. Uppstartsmöte inklusive upprättande av tidplan

Anbudsgivaren ska senast fem arbetsdagar efter att kontrakt tecknats finnas tillgänglig för uppstartsmöte gällande det avropade uppdraget om inget annat har avtalats mellan parterna. Uppstartsmöte ska kunna ske digitalt, via telefon eller genom fysiskt möte hos Avropsberättigad. Vid uppstartsmötet ska den rekryteringskonsult som kommer att ansvara för uppdraget delta. Anbudsgivaren ska delta på egen bekostnad.

Ansvarsfördelningen mellan anbudsgivaren och Avropsberättigad ska beslutas under uppstartsmötet.

Anbudsgivaren ska i samråd med Avropsberättigad upprätta en tidplan för hela rekryteringsprocessen. Tidplanen ska vara skriftlig om Avropsberättigad önskar detta. Tidplanen ska minst innehålla beräknat start- och slutdatum för uppdraget, intervjuperiod samt avstämnings- och avrapporteringstidpunkter. Tidplanen ska godkännas av Avropsberättigad. Anbudsgivaren ska under uppdragets gång snarast skriftligen underrätta Avropsberättigad och samtliga sökande om väsentliga avvikelser från tidplanen sker. Tidplan kan upprättas i ett senare skede om Avropsberättigad så önskar.

2. Framtagande av behovsanalys och kravprofil

Anbudsgivaren tar i dialog med Avropsberättigad fram en kravprofil och gör en behovsanalys för den aktuella rekryteringen. Avropsberättigad ska vara behjälplig med behovsanalys och framtagande av kravprofilen. Kravprofilen ska innehålla information om vilka krav som ställs vad gäller utbildning, erfarenhet, kunskap samt personliga kompetenser och egenskaper. Det ska även framgå vilka krav som är obligatoriska respektive meriterande för den aktuella tjänsten.

3. Framtagande av annons inklusive val av media samt sökning i CV-databaser

Anbudsgivaren ska i samarbete med Avropsberättigad ta fram en annons gällande aktuell tjänst utifrån uppställd kravprofil. Annonsen ska utformas i Avropsberättigads mallar och grafiska profil om inte annat skriftligen har överenskommit mellan parterna. Val av kanaler och medier för annonsering görs av Avropsberättigad, men anbudsgivaren ska kunna ge råd kring detta. Annonsen ska godkännas av Avropsberättigad innan publicering sker. Avropsberättigad står för kostnader gällande annonsering. Ramavtalet omfattar inte annonseringstjänster.

Utöver framtagande av annons inkl. val av media enligt ovan ska anbudsgivaren inom ramen för detta delmoment även söka efter kandidater i egen/egna CV-databas/er.

4. Urval av kandidater

Urval av kandidater sker utifrån den upprättade kravprofilen. I urvalsprocessen ska lagar och förordningar som gäller för anställningsförfarandet samt myndighetsspecifika styrdokument och policys beaktas. Diskriminering oavsett orsak får inte förekomma i någon del av rekryteringsprocessen. Anbudsgivaren ska skriftligen motivera urvalet av kandidater om Avropsberättigad så önskar. Anbudsgivaren ska vid behov kunna genomföra en kortare avstämning via telefon med potentiella kandidater.

5. Intervjuer

Intervjuerna ska ske genom ett digitalt möte eller ett fysiskt möte hos anbudsgivaren efter överenskommelse mellan parterna. Vid intervjun ska kandidaterna få information om den aktuella arbetsplatsen och anställningen. Intervjuerna ska genomföras med kompetensbaserad intervjuteknik där sakliga grunder så som förtjänst och skicklighet säkerställs. Anbudsgivaren ska avrapportera gällande genomförda intervjuer om Avropsberättigad så önskar. Avropsberättigad bestämmer om avrapporteringen ska ske muntligen eller skriftligen. I priset ingår intervju av maximalt fem kandidater med en (1) intervju per kandidat. Vid behov av att genomföra intervjuer med fler än fem kandidater debiteras detta per timme. För timpriser för senior respektive junior rekryteringskonsult, se avsnitt *Priser* i kravspecifikationen för respektive delområde.

6. Genomförande av tester

Detta steg innefattar tillhandahållande, administration, utvärdering och återkoppling av personlighetstester och färdighetstester. Val av test sker efter överenskommelse mellan Avropsberättigad och anbudsgivaren. Testerna ska genomföras på distans om inget annat har överenskommit mellan parterna. Testningen ska utgå från den överenskomna kravprofilen och rekryteringskonsulten ska ge en muntlig återkoppling till såväl Avropsberättigad som kandidaten. Anbudsgivaren ska även skriftligen återkoppla till Avropsberättigad gällande resultatet av genomförda tester om Avropsberättigad så önskar. I priset ingår test av maximalt fem kandidater med två tester per kandidat. Vid behov av att genomföra tester med fler än fem kandidater eller om Avropsberättigad önskar fler tester per kandidat debiteras detta per timme.

För timpriser för senior respektive junior rekryteringskonsult, se avsnitt *Priser* i kravspecifikationen för respektive delområde. För mer information om krav gällande tester, se avsnitt *Krav på tester*.

Anbudsgivare som inkluderat i priset erbjuder tester av fler kandidater för anbudsområde/n som ingår i anbudet kan erhålla ett mervärde i utvärderingen, se kapitel *Prövning, utvärdering och kvalificering*, avsnitt *Tilldelningskriterium genomförande av tester*.

7. Eventuell andra intervju

De kandidater som Avropsberättigad önskar att gå vidare med efter testerna ska av anbudsgivaren kallas till en andra intervju, om Avropsberättigad så önskar. Denna intervju genomförs antingen av anbudsgivaren eller av Avropsberättigad, alternativt tillsammans, efter överenskommelse. Alternativt kan den andra intervjun, efter överenskommelse, istället genomföras i samband med den muntliga återkopplingen av testerna till kandidaten enligt punkt 6 ovan.

8. Kandidatpresentation

Presentation av kandidater ska ske både skriftligt och muntligt om inte annat överenskommit mellan parterna. Kandidatpresentationen ska ske genom digitalt eller fysiskt möte. Vid presentationen ska det tydligt framgå hur kandidatens profil överensstämmer med kravprofilen utifrån förtjänst och skicklighet. Vidare ska det av presentationen framgå motivering till val av kandidat med särskilt fokus på kandidatens styrkor och utvecklingsområden.

9. Referenstagning

Referenstagningen ska genomföras strukturerat med utgångspunkt i kravprofilen och kompetensbaserad rekrytering. Vilka referenser som är godtagbara att använda samt om referenstagningen ska ske muntligt eller skriftligt bestäms av Avropsberättigad efter samråd med anbudsgivaren. Resultatet av referenstagningen ska återrapporteras till Avropsberättigad. Denna återrapportering ska vara muntlig och/eller skriftlig. I priset ingår maximalt tre referenstagningar för maximalt fem kandidater. Vid behov av referenstagningar för fler än fem kandidater eller om Avropsberättigad önskar fler referenstagningar per kandidat debiteras detta per timme. För timpriser för senior respektive junior rekryteringskonsult, se avsnitt *Priser* i kravspecifikationen för respektive delområde.

Anbudsgivare som inkluderat i priset erbjuder referenstagningar för fler kandidater för anbudsområde/n som ingår i anbudet kan erhålla ett mervärde i utvärderingen, se kapitel *Prövning, utvärdering och kvalificering*, avsnitt *Tilldelningskriterium referenstagning*.

10. Beslut och eventuell säkerhetsprövning av kandidat

Beslut om anställning av kandidat fattas av Avropsberättigad. Avropsberättigad ansvarar för att en eventuell säkerhetsprövning genomförs.

11. Återkoppling till kandidater

Detta steg innefattar att anbudsgivaren ger återkoppling till kandidater som varit involverade i urvals- och rekryteringsprocessen, oavsett om dessa erbjudits en tjänst eller inte. Återkoppling ska ske muntligen till samtliga kandidater som varit på intervju, och skriftligen till övriga kandidater, om inte annat har överenskommit mellan parterna.

12. Uppföljning av genomförd rekrytering

Uppföljning av rekryteringsuppdrag ska genomföras med såväl kandidat som Avropsberättigad efter att kandidaten har tillträtt sin befattning. Uppföljning ska ske två till fyra månader efter att kandidaten tillträtt sin tjänst. Återrapportering ska ske till Avropsberättigad.

Presentation av nya kandidater

Om anbudsgivaren genomför ett komplett rekryteringsuppdrag och Avropsberättigad väljer att inte anställa någon av de kandidater som anbudsgivaren har presenterat ska anbudsgivaren om möjligt presentera nya kandidater, utifrån befintliga kandidater, utan extra kostnad. Dessa nya kandidater ska vid behov genomgå intervjuer, tester, referenstagning och få återkoppling enligt punkt 5-7, 9 och 11 ovan.

Rekryteringsadministration

Anbudsgivaren ska genom hela rekryteringsprocessen ansvara för all rekryteringsadministration om Avropsberättigad så önskar. Detta innefattar exempelvis kandidatsammanställningar, mottagande av ansökan, kommunikation med kandidater, inhämtande av andra relevanta dokument och att vara behjälplig med att besvara frågor kring rekryteringen. Rekryteringsadministrationen ska kunna hanteras via rekryteringsverktyg och/eller annat av Avropsberättigad valt sätt. Vidare ska anbudsgivaren skriftligen notera ifall en kandidat under rekryteringsprocessens gång drar tillbaka sin ansökan.

Anbudsgivaren ska till Avropsberättigad överlämna den dokumentation avseende rekryteringen som Avropsberättigad önskar.

4.1.2 Tilläggstjänster

Second opinion

Anbudsgivaren ska kunna erbjuda second opinion för bedömning av en eller flera slutkandidater i en rekryteringsprocess. Syftet med tjänsten är att Avropsberättigad av anbudsgivaren ska få en oberoende och fördjupad bedömning av slutkandidatens förutsättningar för att uppfylla kraven för den aktuella tjänsten. Den konsult som genomför second opinion ska inte tidigare ha varit delaktig i det aktuella rekryteringsuppdraget.

Följande moment ska ingå i en second opinion:

- Genomgång av kravspecifikation tillsammans med Avropsberättigad.
- Inbokning av kandidat.
- Genomförande av intervju.
- Genomförande av två tester på intervjuad kandidat. Val av test sker efter överenskommelse mellan Avropsberättigad och anbudsgivaren.
- Muntlig och/eller skriftlig återkoppling till kandidaten angående resultatet av testet.
- Referenstagning.
- Muntlig och/eller skriftlig återkoppling till Avropsberättigad.

Second opinion ska kunna avropas som en tilläggstjänst till ett komplett rekryteringsuppdrag eller som ett fristående uppdrag.

Avropsberättigad som avropat ett komplett rekryteringsuppdrag och önskar få en second opinion utförd av annan Ramavtalsleverantör avropar second opinion som ett fristående uppdrag. Vid ett sådant Avrop kan inte den Ramavtalsleverantör som genomfört det

kompleta rekryteringsuppdraget lämna Avrops svar. Det innebär att Avropsberättigad i första hand avropar från annan Ramavtalsleverantör med högst rangordning i det aktuella ramavtalsområdet (delområde rekrytering av kontorspersonal). Vid Avrop med förnyad konkurrensutsättning skickar Avropsberättigad Avropsförfrågan till samtliga övriga Ramavtalsleverantörer inom det aktuella ramavtalsområdet (förutom till den Ramavtalsleverantör som genomfört det kompletta rekryteringsuppdraget).

Search

Anbudsgivaren ska kunna erbjuda search. Med search avses ett uppdrag som innebär att anbudsgivaren aktivt söker fram lämpliga kandidater enligt de krav på kompetens och övriga kriterier som Avropsberättigad ställt på aktuell tjänst. Anbudsgivaren ska på olika sätt och genom olika kanaler, exempelvis nätverk, sociala medier, kartläggning av branscher/företag, kandidat/CV-banker och övriga medier, söka fram och initiera kontakt med personer med lämplig bakgrund. Att enbart bygga sökandet efter kandidater på egen CV-databas är inte tillräckligt för att anbudsgivaren ska anses ha fullgjort uppdraget. Innan kandidaterna presenteras för Avropsberättigad ska anbudsgivaren ha säkerställt att kandidaterna har ett intresse av att byta arbetsgivare och att dessa anser att Avropsberättigad är en intressant arbetsplats samt att den aktuella tjänstens kravprofil matchar kandidaternas erfarenheter och framtida intressen.

Anbudsgivaren ska efter genomförd search beskriva tillvägagångssätt och resultat.

Search ska kunna avropas som en tilläggstjänst till ett komplett rekryteringsuppdrag eller som ett fristående uppdrag.

Bakgrundskontroll

Anbudsgivaren ska kunna erbjuda bakgrundskontroll. Med bakgrundskontroll avses en separat kontroll av en kandidats bakgrund i syfte att verifiera bakgrunden gentemot de handlingar som kommit in i ansökan samt övrig information som framkommit i samband med rekryteringsuppdrag. Arbetet sker självständigt från anbudsgivarens sida, där frågor som utbildning, anställningar, domar, privatekonomi, medieexponering eller andra engagemang kan vara aktuella.

Nedanstående tre nivåer av bakgrundskontroll ska kunna erbjudas:

Nivå 1:

- Personalia*
- Ekonomi
- Juridiska frågor

Nivå 2:

- Personalia*
- Ekonomi
- Juridiska frågor
- Verifiering av examen/utbildning
- Verifiering av arbetslivserfarenhet
- Bolagsengagemang

Nivå 3:

- Personalia*
- Ekonomi
- Juridiska frågor

- Verifiering av examen/utbildning
- Verifiering av arbetslivserfarenhet
- Bolagsengagemang
- Sanktions- och varningslistor (person i politiskt utsatt ställning (PEP), nationella och internationella)
- Bolagskartläggning inkl. verkligt huvudmannaskap
- Mediakontroll

* Med "personalia" avses:

- Kontroll personnummer
- Fullständigt namn
- Namnbyten
- Nuvarande adress och folkbokföringshistorik
- Civilstånd
- Eventuellt medborgarskap
- Eventuella in- och utvandringar

Anbudsgivaren eller av denne anlitad Underleverantör ska till Avropsberättigad överlämna den dokumentation avseende bakgrundskontrollen som Avropsberättigad önskar.

Bakgrundskontroll ska kunna avropas som en tilläggstjänst till ett komplett rekryteringsuppdrag eller som ett fristående uppdrag.

4.1.3 Förhållningssätt vid rekryteringsuppdrag

Anbudsgivaren ska vid genomförande av rekryteringsuppdrag förbinda sig att följa samtliga för uppdraget relevanta direktiv, lagar, förordningar och andra bestämmelser såsom exempelvis lagen (1994:260) om offentlig anställning och diskrimineringslagen (2008:567). Det kan även röra sig om föreskrifter, rutiner och policyer som gäller särskilt för Avropsberättigad.

Anbudsgivaren ska i samband med rekryteringsuppdrag agera som Avropsberättigads förlängda arm vid rekrytering. Detta ställer höga krav på att rekryteringskonsult har ett personligt bemötande, är förtroendeingivande, har ett representativt förhållningssätt, är kommunikativ samt har en analytisk förmåga. Rekryteringskonsult ska ha ett professionellt och etiskt förhållningssätt till potentiella kandidater och aktuella kandidater i rekryteringsprocessen. Kommunikation med kandidater ska ske på ett sådant sätt att kandidaten upplever rekryteringsprocessen som professionell och tydlig och att kandidaterna blir positivt inställda till hur rekryteringen genomförts även om de inte blir aktuella för tjänsten.

Rekryteringskonsult ska utifrån sin expertkompetens inom rekrytering vägleda och informera rekryterande chefer om arbetsmetod, förväntningar och resultat. Det är viktigt att rekryteringskonsulten har integritet och är trygg i sin roll för att kunna stå fast vid genomförandet av en kompetensbaserad och professionell rekryteringsprocess.

Anbudsgivaren ska eftersträva att genomföra uppdrag resurseffektivt och kostnadsmedvetet.

4.1.4 Kompetensbaserad rekrytering

Anbudsgivaren ska tillämpa en metod för att arbeta med kompetensbaserad rekrytering vid rekryteringsuppdrag inom ramen för Ramavtalet.

Med kompetensbaserad rekrytering menas att det i kravprofilen anges ett visst antal kompetenser som är relevanta för befattningen ifråga. Dessa kompetenser genomsyrar sedan hela rekryteringsprocessen från behovsanalysen via urvalsarbetet, där kompetensbaserade frågor ställs vid exempelvis intervjuer och referenstagning, fram till den slutliga utvärderingen.

4.1.5 Rabatt för tillkommande kandidat

I de fall Avropsberättigad har planerat att anställa en (1) person men senare önskar anställa ytterligare en (1) person bland de kandidater som anbudsgivaren har presenterat i samband med att anbudsgivaren avrapporterat urval av kandidater eller senare under rekryteringsprocessen ska Avropsberättigad betala ett lägre pris för den tillkommande kandidaten. Priset sätts utifrån en fast procentsats av priset för kandidat nr 1. Kandidat nr 1 är vid fakturering den kandidat som erhållit högst slutlön, se avsnitt *Priser* i kravspecifikationen för respektive delområde.

4.1.6 Off limit

Anbudsgivaren ska förbinda sig att inte vidarerekrytera den för Avropsberättigades räkning rekryterade kandidaten inom den period som rekryteringsuppdraget löper och tolv månader efter att beslut om anställning tagits. Detta gäller inte för det fall anbudsgivaren har publicerat en öppen annons för annan kunds räkning och den rekryterade kandidaten söker denna tjänst utan uppmuntran eller annan kontakt från anbudsgivaren.

4.1.7 Omrekryteringsgaranti

Om den kandidat som anställs hos Avropsberättigad genom en av anbudsgivaren genomförd rekrytering (komplett rekryteringsuppdrag) inom tolv månader från anställningens början väljer att avsluta sin anställning eller om Avropsberättigad väljer att avsluta anställningen ska anbudsgivaren genomföra en ny rekrytering för aktuell tjänst utan kostnad. Garantin gäller för sådana brister och förhållanden som anbudsgivaren rimligen borde ha sett eller förutsett under rekryteringsuppdraget men inte uppmärksammat.

Garantin gäller inte om anställningen avbryts till följd av organisatoriska förändringar eller politiska beslut som påverkar Avropsberättigads verksamhet och organisation. Avropsberättigad har vid ovan nämnda brister istället rätt att säga upp kontraktet och gå vidare till nästföljande Ramavtalsleverantör i rangordningen. Om Avropsberättigad väljer att gå vidare till annan Ramavtalsleverantör och Avropsberättigad inte har erlagt betalning har den ursprungliga Ramavtalsleverantören rätt till ersättning för styrkt arbete och styrkta kostnader som utförts inom ramen för uppdraget dock maximalt motsvarande 50 procent av uppdragets totala kostnad. Om Avropsberättigad redan har erlagt betalning för rekryteringsuppdraget ska den ursprungliga Ramavtalsleverantören återbetala den del av uppdragets totala kostnad som denne enligt detta avsnitt inte har rätt att få ersättning för.

Anbudsgivare som erbjuder en längre omrekryteringsgaranti för anbudsområde/n som ingår i anbudet kan erhålla ett mervärde i utvärderingen, se kapitel *Prövning, utvärdering och kvalificering*, avsnitt *Tilldelningskriterium omrekryteringsgaranti*.

4.1.8 Krav på kundansvarig

Anbudsgivaren ska kunna tillhandahålla en kundansvarig till Avropsberättigad om myndigheten så önskar. Med kundansvarig avses en person som är ansvarig för den löpande kontakten med Avropsberättigad. Kundansvarig ska kunna hantera allehanda frågor kopplade till de rekryteringsuppdrag som anbudsgivaren genomför eller har genomfört för Avropsberättigad.

4.1.9 Krav på tester

Anbudsgivaren ska erbjuda tester enligt nedan.

- Anbudsgivaren ska erbjuda personlighetstester och färdighetstester.
- Tester ska kunna erbjudas på svenska och engelska.
- De tester som används ska ha vetenskaplig grund och vara godkända av auktoriserat certifieringsorgan som Det Norske Veritas (DNV-GL) eller motsvarande.
- Anbudsgivaren eller underleverantör ska ha giltiga licensavtal för de tester som utförs.
- Vid genomförande av tester ska rekryteringskonsult vara certifierad för de testmetoder som används.

Anbudsgivaren ska på begäran av Kammarkollegiet inkomma med kopia på licensavtal och/eller certifiering.

4.1.10 Rekryteringsverktyg

Anbudsgivaren ska kunna tillhandahålla rekryteringsverktyg för genomförande av rekryteringsuppdrag om Avropsberättigad så önskar.

Anbudsgivaren ska vid genomförande av rekryteringsuppdrag använda antingen sitt eget rekryteringsverktyg eller det rekryteringsverktyg som Avropsberättigad tillhandahåller. Avropsberättigad bestämmer vilket rekryteringsverktyg som ska användas.

Anbudsgivaren ska förvara samtliga handlingar med koppling till rekryteringsuppdraget i rekryteringsverktyget, oavsett hur dessa har inkommit, om inte annat har överenskommit mellan parterna.