

Förstudierapport inom området Rekryterings- tjänster

23.2-369-2023



KAMMARKOLLEGIET



Innehåll

1 Sammanfattning	3
2 Inledning.....	4
3 Föregående upphandling	6
4 Nuvarande ramavtal	10
5 Information om ramavtalen.....	15
6 Offentlig sektors behov.....	16
7 Marknadsundersökning	42
8 Relevant lagstiftning, föreskrifter och allmänna råd	51
9 Hållbarhet och tillgänglighet	53
10 Säkerhet.....	56
11 E-handel	58
12 Utvecklingsområden och förändringsbehov i en kommande upphandling	59
13 Slutsatser	61
14 Källförteckning.....	62



1 Sammanfattning

Det nuvarande ramavtalet för rekryteringstjänster löper ut den 22 november 2024. Statens inköpscentral vid Kammarkollegiet har under 2023 genomfört en förstudie för att utreda om en ny upphandling ska genomföras.

Informationsinhämtning har skett genom möten med myndigheter, leverantörer och en branschorganisation. Därutöver har en myndighetsenkät skickats ut. I enkäten har myndigheterna bland annat fått besvara frågor om hur det nuvarande ramavtalet har fungerat, framtida behov och hur en eventuell upphandling bör utformas. Liknande frågor diskuterades mer ingående vid de referensgruppsmöten som hållits med deltagande myndigheter.

Syftet med leverantörmötena och mötet med branschorganisationen var att kartlägga marknadens utbud, fånga upp synpunkter på det befintliga ramavtalet samt ge leverantörerna möjlighet att komma med synpunkter gällande upplägg av en eventuellt kommande upphandling.

Utifrån vad som framkommit i myndighetsenkäten samt vid de möten som genomförts gör projektgruppen bedömningen att nuvarande ramavtal som helhet fungerar bra, men det har i förstudien ändå identifierats vissa förändringsbehov i en eventuellt kommande upphandling.

Sammantaget har projektgruppen funnit att det finns behov av ett statligt ramavtal inom området och rekommenderar således att en upphandling av rekryteringstjänster genomförs.

Förstudierapporten framtagen av:

Elinor Jurold Borell och Fisnik Maqedonci



2 Inledning

2.1 Bakgrund till förstudien

Förstudien är genomförd av Kammarkollegiet och omfattar rekryteringstjänster.

Kammarkollegiet har ansvaret för upphandlingsverksamheten inom den statliga inköpssamordningen. Detta innebär att myndigheten har som uppdrag att ingå ramavtal för varor och tjänster som är avsedda för andra statliga myndigheter.

Enligt förordningen (1998:796) om statlig inköpssamordning ska det finnas ramavtal eller andra gemensamma avtal som effektiviserar upphandlingarna för varor och tjänster som myndigheterna upphandlar ofta, i stor omfattning eller som uppgår till stora värden.

2.2 Syfte med förstudien

Huvudsyftet med förstudien är att i ett tidigt skede utreda huruvida ramavtalsområdet uppfyller något av kriterierna ovan eller på annat sätt anses lämpligt för att en upphandling ska genomföras. Om det konstaterats att en upphandling förordas kommer även förutsättningar för en sådan att kartläggas.

Syftet med förstudien vidare är att samla information och kunskap om pågående utveckling inom ramavtalsområdet, samt om vilka behov som myndigheterna har. Förstudien ska även belysa hur upphandlingen kan genomföras och därmed ge underlag till såväl upphandlingsstrategin som kommande upphandlingsdokument. I sammanhanget ska särskilt beaktas att ramavtalen ska vara lätta att avropa från, i vilken uträkning det kommer krävas stöd från ramavtalsförvaltningen samt eventuellt samspel med leverantörsmarknaden gällande förändringar i upplägg, kravställning etc.

Samtliga rekommendationer som lämnas i samband med denna förstudie kan komma att prövas på nytt, ändras och anpassas i en kommande upphandling då ny information kan tillkomma och förutsättningar kan ändras med tiden.

2.3 Omfattning och avgränsningar i förstudien

Förstudierapporten beskriver nuläge och erfarenheter av användningen av ramavtalen inom området. Den innehåller avropande myndigheters och leverantörers synpunkter på det nuvarande ramavtalet samt deras förslag rörande upplägg av en eventuellt kommande upphandling. Därtill innefattar förstudierapporten en analys av myndigheters behov och marknadens utbud.



Förstudierapporten innehåller inte någon kravspecifikation till en kommande upphandling, och således är eventuella krav som kan ställas endast beskrivna på en övergripande nivå.

Ramavtalen inom detta område kan i dag användas av statliga myndigheter samt stiftelser och andra organisationer med anknytning till staten. Kommuner och regioner har således inte rätt att avropa från de statliga ramavtalen på detta område.

2.4 Målgrupp

Förstudien riktar sig i första hand till följande målgrupper:

- Berörda personer inom Kammarkollegiet.
- Beställare, upphandlare, inköpare och övriga anställda eller verksamma i statliga myndigheter som använder våra ramavtal, samt de som inte gör det idag.
- Leverantörer – nuvarande och potentiella ramavtalsleverantörer till Kammarkollegiet.

2.5 Metod för förstudien

Förstudiearbetet har utförts i enlighet med Kammarkollegiets projektstyrningsmetodik. Den innefattar:

- initiering av projektet med definition av projektets huvudsakliga mål i form av ett projektdirektiv,
- detaljerad planering, dvs. en projektbeskrivning och planering av projektets aktiviteter,
- genomförande som omfattat informationsinsamling, analys och författande av förstudierapporten, och
- leverans av förstudien med föregående kvalitetssäkring.

Informationsinsamlingen till förstudien har skett genom att en enkät har skickats ut till avropande myndigheter innehållande frågor kopplade till det nuvarande ramavtalet och till utformningen av en eventuellt kommande upphandling. Därtill har en referensgrupp med deltagare från olika avropande myndigheter deltagit i förstudien och bidragit med värdefull information och synpunkter.

Vidare har projektgruppen haft möten med leverantörer och en branschorganisation för att få deras syn på såväl det nuvarande ramavtalet som branschen och dess utveckling.

Möten har hållits med ansvarig ramavtalsförvaltare från Kammarkollegiet.

Det kommer att göras en samlad bedömning av all information som inkommer i förstudien för att på så sätt undersöka hur en eventuell upphandling ska utformas på bästa sätt. Det kan innebära att förslag från enskilda intressenter inte alltid kan beaktas vid utformningen av en eventuellt kommande upphandling.



3 Föregående upphandling

3.1 Upphandlingsförfarande, tilldelningsgrund och tidpunkter för annonsering m.m.

Den föregående upphandlingen genomfördes enligt ett öppet upphandlingsförfarande enligt LOU och som tilldelningsgrund användes ekonomiskt mest fördelaktiga utifrån bästa förhållande mellan pris och kvalitet. Upphandlingen annonserades 2019-11-06 och sista anbudsdag var 2019-12-12. Ramavtalen började gälla 2020-11-23.

3.2 Upphandlingens omfattning

Upphandlingen omfattade rekryteringstjänster. Med rekryteringstjänster avsågs sådana tjänster som externa rekryteringskonsulter ska tillhandahålla i samband med rekrytering av personal till avropsberättigade. Upphandlingen omfattade både uppdrag som inkluderar samtliga delar i rekryteringsprocessen (komplett rekryteringsuppdrag) och uppdrag som omfattar en eller flera delar av rekryteringsprocessen. Därtill omfattade upphandlingen tilläggstjänsterna bakgrundskontroll, search och second opinion.

Med bakgrundskontroll avsågs 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.

Med search avsågs 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.

Anbudsgivaren skulle kunna erbjuda second opinion för bedömning av en eller flera slutkandidater i en rekryteringsprocess. Syftet med second opinion 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 skulle 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.
- Kontakt med referenser.
- Muntlig och/eller skriftlig återkoppling till avropsberättigad.

Upphandlingen omfattade endast sådana rekryteringstjänster som är kopplade till genomförande av ett specifikt rekryteringsuppdrag. Upphandlingen omfattade således inte uppdrag som innefattar att stödja avropsberättigad med den löpande verksamheten.

Upphandlingen omfattade fyra olika typer av personalkategorier:

- Delområde rekrytering av kontorspersonal
- Delområde rekrytering av chefer
- Delområde rekrytering av spetskompetens
- Delområde rekrytering av IT-chefer och IT-specialister

Upphandlingen indelades regionalt i syfte att ge möjlighet för små och medelstora företag att lämna anbud.

Delområdet gällande rekrytering av kontorspersonal indelades enligt EU:s framtagna NUTS-indelning 3 vilket innebär att delområdet delades upp i 21 olika anbudsområden vilka följer Sveriges län. Övriga tre delområden indelades enligt EU:s framtagna NUTS-indelning 2 vilket innebär att respektive delområde delades upp i åtta olika anbudsområden (riksområden). För mer information om EU:s framtagna NUTS-indelning hänvisas till SCB:s hemsida.

Sammantaget bestod således upphandlingen av 45 anbudsområden.

3.3 Antal ramavtalsleverantörer

För delområdet Rekrytering av kontorspersonal skulle Kammarkollegiet anta följande antal ramavtalsleverantörer per anbudsområde (län) under förutsättning att så många anbud uppfyllde ställda krav:

- Skåne län, Stockholms län och Västra Götalands län: 5 ramavtalsleverantörer
- Övriga län: 4 ramavtalsleverantörer

För övriga delområden skulle Kammarkollegiet anta följande antal ramavtalsleverantörer per anbudsområde (riksområde) under förutsättning att så många anbud uppfyllde ställda krav:

- Stockholm, Sydsverige och Västsverige: 7 ramavtalsleverantörer
- Övriga riksområden: 5 ramavtalsleverantörer



3.4 Metod för tilldelning av kontrakt

Nedan specificeras villkoren för hur kontrakt fördelas vid avrop:

- **Delområde Rekrytering av kontorspersonal**

Avrop avseende rekrytering av 1–4 personer sker med tillämpning av rangordning, där samtliga villkor är fastställda i ramavtalet enligt 7 kap 6 § LOU. Det innebär att avropsberättigad i första hand kontaktar den främst rangordnade ramavtalsleverantören inom respektive anbudsområde.

För avrop av 5 eller fler personer (volymrekrytering) sker avrop genom förnyad konkurrensutsättning enligt 7 kap 9 § LOU. Detta innebär att samtliga ramavtalsleverantörer bjuds in på nytt att lämna anbud i enlighet med de villkor som anges i ramavtalet. Dessa villkor får, om nödvändigt, preciseras och vid behov kompletteras med andra villkor som angetts i upphandlingsdokumenten.

- **Övriga tre delområden**

För övriga tre delområden sker avrop genom förnyad konkurrensutsättning enligt 7 kap 9 § LOU. Detta innebär att samtliga ramavtalsleverantörer bjuds in på nytt att lämna anbud i enlighet med de villkor som anges i ramavtalet. Dessa villkor får, om nödvändigt, preciseras och vid behov kompletteras med andra villkor som angetts i upphandlingsdokumenten.

3.5 Leverantörskvalificering

Leverantörskvalificeringen innefattade uteslutningsgrunderna i LOU. Anbudsgivaren samt åberopade företag/konsortiedeltagare skulle ha fullgjort sina skyldigheter avseende betalning av skatter och socialförsäkringsavgifter. Krav ställdes också på registrering i aktiebolags- eller handelsregister eller liknande register.

Vad gäller ekonomisk ställning så skulle anbudsgivaren, samt eventuella underleverantörer om deras kapacitet åberopades beträffande uppfyllelse av ekonomisk ställning, inneha ett kreditomdöme om lägst 40 Kreditvärdig, enligt affärs- och kreditupplysningsföretaget Creditsafe.

Anbudsgivaren skulle förfoga över nödvändiga personalresurser och tekniska resurser samt ha sådan erfarenhet som behövs för att ramavtal och kontrakt ska kunna fullgöras enligt upphandlingsdokumenten. Anbudsgivare skulle inkomma med tre referensuppdrag för respektive delområde.

Det ställdes för delområdena Rekrytering av kontorspersonal, Rekrytering av chefer samt Rekrytering av spetskompetens, krav på att samtliga tre referensuppdrag för respektive delområde skulle vara utförda inom offentlig sektor. För delområde Rekrytering av IT-chefer och IT-specialister ställdes det krav på att ett av de tre referensuppdragen skulle vara utfört inom offentlig sektor. Detta ändrades under anbudstiden så att minst ett av de tre referensuppdragen skulle vara utfört inom offentlig sektor för samtliga delområden.



3.6 Krav gällande rekryteringstjänster

I kravspecifikationen ställdes bland annat krav på rekryteringsprocessen och delmoment som ska ingå i ett komplett rekryteringsuppdrag. Vidare ställdes krav på att anbudsgivaren skulle erbjuda seniora respektive juniora rekryteringskonsulter och vilka krav som skulle vara uppfyllda för att en konsult skulle räknas som senior eller junior. Anbudsgivaren skulle också erbjuda tilläggstjänsterna search, second opinion och bakgrundskontroll, dessa tjänster skulle kunna avropas inom ramen för ett komplett rekryteringsuppdrag alternativt som en fristående tjänst.

3.7 Om utvärderingen

Kammarkollegiet skulle anta de anbud som var de ekonomiskt mest fördelaktiga utifrån bästa förhållande mellan pris och kvalitet. I utvärderingen tillämpades fasta priser samt tre tilldelningskriterier: case, referensuppdrag och lokalkontor.

- Tilldelningskriteriet "Case", dvs. fiktiva rekryteringsuppdrag, syftade till att premiera anbudsgivare som kunde visa att de kan hantera rekryteringsuppdrag som delvis innefattar situationer av lite ovanligare karaktär.
- Tilldelningskriteriet "Referensuppdrag" syftade till att premiera de anbudsgivare som tidigare utfört lyckade rekryteringsuppdrag. Tilldelningskriteriet tog sikte på att utvärdera hur väl anlidade konsulter utfört de aktuella rekryteringsuppdragen, och således inte på att utvärdera anbudsgivarens kapacitet.
- Tilldelningskriteriet "Lokalkontor" syftade till att premiera de anbudsgivare som hade ett eller flera fysiska kontor inom de anbudsområden (län/riksområden) som omfattades av anbudet. Flera avropsberättigade myndigheter hade uttryckt att de uppskattar att rekryteringsfirmor har en lokal närvaro på orter där myndigheter finns lokaliserade.

3.8 Överprövning

Beslut om tilldelning fattades i maj 2020. Tilldelningsbeslutet överprövades av tre anbudsgivare. Samtliga tre ansökningar om överprövning avslogs av förvaltningsrätten.¹ Förvaltningsrättens domar överklagades till kammarrätten av två av anbudsgivarna men prövningstillstånd meddelades inte.

¹ Se Förvaltningsrättens i Stockholm domar den 17 september 2020, mål nr 12355-20, mål nr 12319-20 samt mål nr 12338-20.



4 Nuvarande ramavtal

4.1 Avtalens löptid

Nuvarande ramavtal började gälla den 23 november 2020 och gäller till och med den 22 november 2024.

4.2 Ramavtalsleverantörer

Ramavtal tecknades med följande leverantörer:

- Academic Work Sweden AB
- Adecco Sweden Aktiebolag
- Chefspoolen i Sverige AB
- Clockwork Bemanning & Rekrytering AB
- Experis AB
- Jerrie AB
- Maquire Sverige AB
- Novare Public HR AB
- Pro Astri AB
- Randstad AB
- Source Executive Recruitment Sweden AB
- TNG Group AB
- Upgraded People AB*
- VEM i Småland AB
- Wise Professionals AB

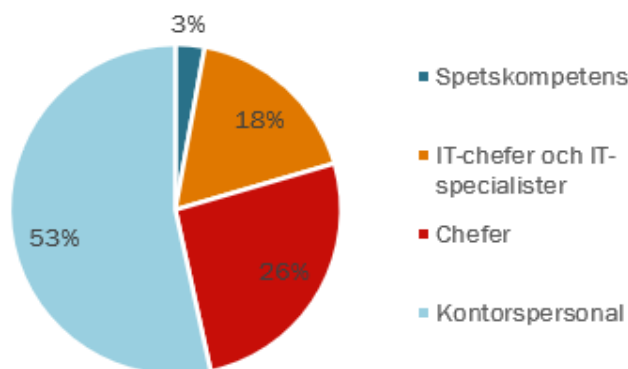
*Ramavtalet med Upgraded People AB löpte under perioden 2020-11-23 – 2022-06-30.

4.3 Försäljningsstatistik

Nedan redovisas försäljningsstatistik avseende de första två avtalsåren. Statistiken baseras på uppgifter redovisade av ramavtalsleverantörerna.

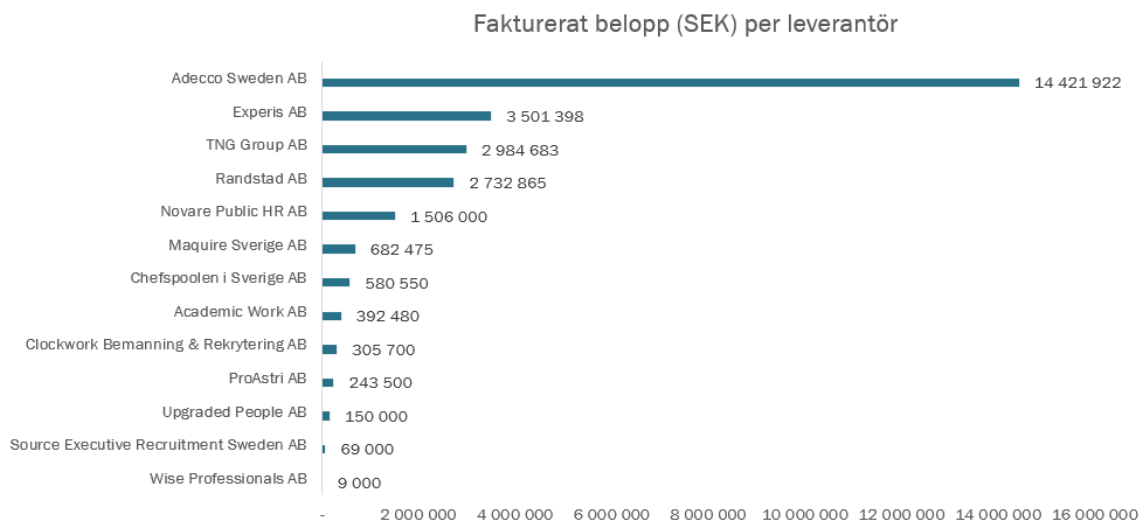
Totalt fakturerat belopp för samtliga delområden uppgick de första två avtalsåren till 27,6 miljoner SEK, varav det första avtalsåret uppgick till knappt 8 miljoner SEK och det andra avtalsåret uppgick cirka 19,6 miljoner SEK.

Den procentuella fördelningen av fakturerat belopp per delområde under de båda avtalsåren ser ut som följer:



Delområdet Kontorspersonal stod för 53 procent av det totalt fakturerade beloppet (cirka 14,7 miljoner SEK), delområdet Chefer stod för 26 procent av det totalt fakturerade beloppet (7,2 miljoner SEK), delområdet IT-chefer och IT-specialister stod för 18 procent av det fakturerade beloppet (cirka 4,9 miljoner SEK) och delområdet Spetskompetens stod för 3 procent av det fakturerade beloppet (cirka 0,8 miljoner SEK).

Per ramavtalsleverantör fördelade sig den totala försäljningen på ramavtalet för de båda avtalsåren enligt nedan:



Adecco Sweden AB stod för den största försäljningen med ett fakturerat belopp på cirka 14,4 miljoner SEK, vilket motsvarar drygt 52 procent av den totala försäljningen på ramavtalet. Näst störst försäljning på ramavtalet har Experis AB haft. Deras försäljning uppgick till cirka 3,5 miljoner SEK vilket motsvarar knappt 13 procent av den totala försäljningen på ramavtalet. Därefter följer TNG Group AB, Randstad AB och Novare Public HR AB med cirka 11, 10 respektive 5 procent av den totala försäljningen.

4.3.1 Delområde Kontorspersonal

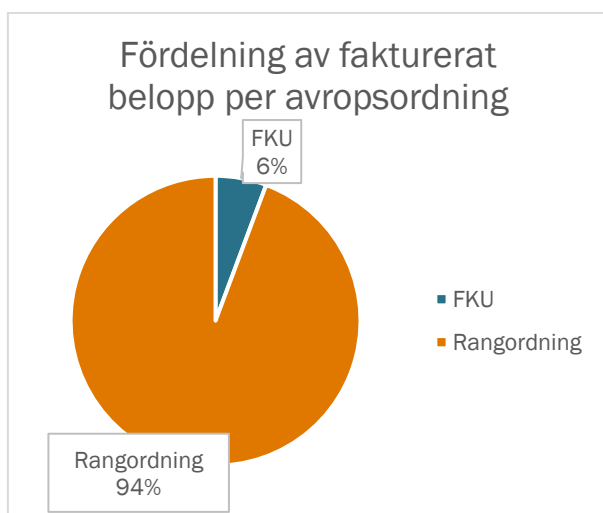
Nedan redovisas fakturerat belopp per län för delområdet Kontorspersonal (båda avtalsåren):

Län	Fakturerat belopp (SEK)	Per%
Stockholms län	11 649 243	79,07%
Västra Götalands län	1 156 210	7,85%
Uppsala län	682 600	4,63%
Östergötlands län	571 605	3,88%
Skåne län	152 730	1,04%
Gävleborgs län	133 100	0,90%
Värmlands län	119 550	0,81%
Södermanlands län	71 250	0,48%
Västernorrlands län	48 000	0,33%
Västmanlands län	40 500	0,27%
Norrbottnens län	32 000	0,22%
Dalarnas län	29 225	0,20%
Örebro län	20 250	0,14%
Hallands län	16 000	0,11%
Jämtlands län	11 250	0,08%
Västerbottens län	-	0,00%
Kronobergs län	-	0,00%
Jönköpings län	-	0,00%
Gotlands län	-	0,00%
Totalsumma	14 733 513	100,00%

Inom delområde Kontorspersonal uppgick det totala fakturerade beloppet de båda avtalsåren till cirka 14,7 miljoner SEK. Drygt 79 procent (cirka 11,6 miljoner SEK) av den

totala försäljningen inom delområdet Kontorspersonal härrör till Stockholms län. Den näst största försäljningen inom detta delområde har skett i Västra Götalands län som står för knappt 8 procent (cirka 1,2 miljoner SEK) av försäljningen. Därefter följer Uppsala län och Östergötlands län med knappt 5 respektive 4 procent av försäljningen. I fyra län har det inte varit någon försäljning på ramavtalet överhuvudtaget.

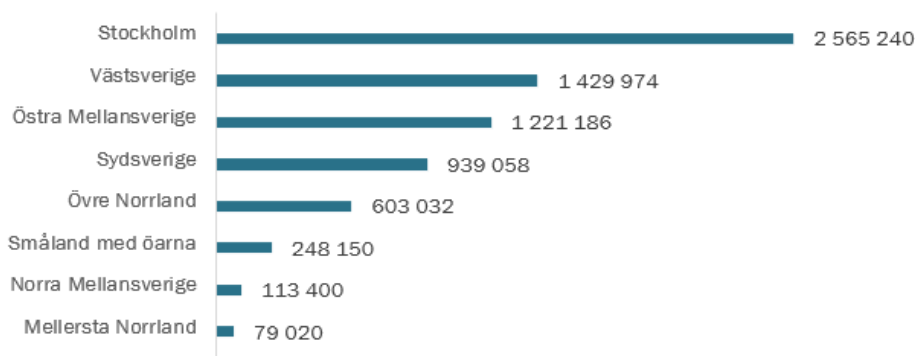
Av cirkeldiagrammet nedan framgår att 94 procent av totalt fakturerat belopp inom delområdet Kontorspersonal härrör från avrop med rangordning medan 6 procent av totalt fakturerat belopp härrör från avrop med förnyad konkurrensutsättning (FKU).



4.3.2 Delområde Chefer

Inom delområde Chefer uppgick det totala fakturerade beloppet de båda avtalsåren till cirka 7,2 miljoner SEK. Det fakturerade beloppet per riksområde redovisas nedan.

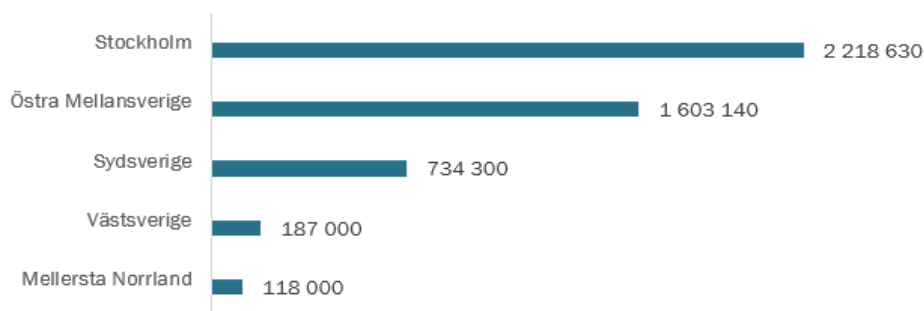
Fakturerat belopp (SEK) per riksområde



4.3.3 Delområde IT-chefer och IT-specialister

Inom delområde IT-chefer och IT-specialister uppgick det totala fakturerade beloppet de båda avtalsåren till cirka 4,9 miljoner SEK. Det fakturerade beloppet per riksområde redovisas nedan. För tre riksområden finns ingen försäljning redovisad.

Fakturerat belopp (SEK) per riksområde



4.3.4 Delområde Spetskompetens

Inom delområde Spetskompetens uppgick det totala fakturerade beloppet de båda avtalsåren till cirka 0,8 miljoner SEK. Det fakturerade beloppet per riksområde var störst i Stockholm och uppgick till knappt 274 000 SEK, därefter kom Västsverige med drygt 179 000 SEK och Östra Mellansverige med knappt 124 000 SEK. Dessa tre riksområden stod för mer än 70 procent av försäljningen inom detta delområde.

4.4 Förvaltning av ramavtalet

Ramavtalet förvaltas av enheten för ramavtalsförvaltning vid Kammarkollegiet.



5 Information om ramavtalen

Information om ramavtalen förmedlas på www.avropa.se. Där publiceras bl.a. listor över ramavtalsleverantörer och avropsberättigade myndigheter, avtalsdokument, avropsmallar, samt vägledningar med stöd för avropsberättigande myndigheter vid avrop.

Kammarkollegiet genomför också regelbundet olika typer av seminarier kopplat till respektive ramavtalsområde, två så kallade Avropadagar riktade till myndigheter och tre leverantörsdagar fördelat på leverantörer inom IT-och telekom, resebranschen samt övriga varor och tjänster. Därutöver ges vägledning och stöd i samband med bl.a. avrop från ramavtalen via såväl mail som telefon.



6 Offentlig sektors behov

6.1 Inledning

För att kartlägga behovet inom offentlig sektor gällande det aktuella ramavtalsområdet samt samla in och analysera synpunkter på det befintliga ramavtalet har det i förstudien genomförts dels en enkätundersökning dels referensgruppsmöten med deltagare från de myndigheter som anmält sitt intresse för att ingå i referensgruppen.

6.2 Myndighetsenkät

En enkät gick ut till 220 avropsberättigade myndigheter. Enkäten besvarades av 144 respondenter, vilket ger en svarsfrekvens på cirka 65,5 procent.

Syftet med enkäten var att undersöka behovet av samt önskemål kring tjänster inom ramavtalsområdet. Vidare var syftet att ge myndigheterna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter rörande det befintliga ramavtalet och ge generella synpunkter avseende en eventuellt kommande upphandling av ett statligt ramavtal.

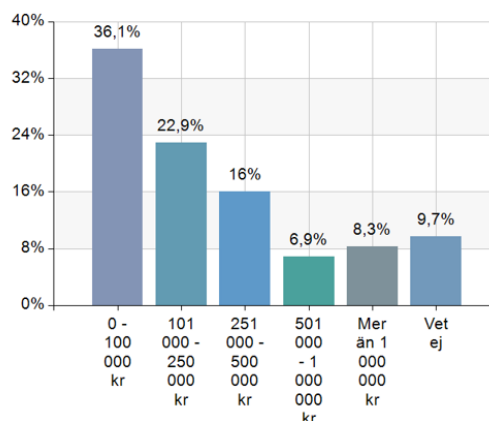
6.2.1 Redovisning av myndighetsenkät

Här följer ett urval av de svar som lämnades på frågor som ställdes i myndighetsenkäten.

6.2.2 Vad är er ungefärliga kostnad per år för inköp av rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
0 - 100 000 kr	52	36,1
101 000 - 250 000 kr	33	22,9
251 000 - 500 000 kr	23	16
501 000 - 1 000 000 kr	10	6,9
Mer än 1 000 000 kr	12	8,3
Vet ej	14	9,7
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



Cirka 36 procent av myndigheterna har en ungefärlig kostnad på upp till 100 000 kr per år för inköp av rekryteringstjänster. Knappt 23 procent av myndigheterna har en ungefärlig kostnad för inköp av rekryteringstjänster på mellan 101 000 kr och 250 000 kr. 16 procent

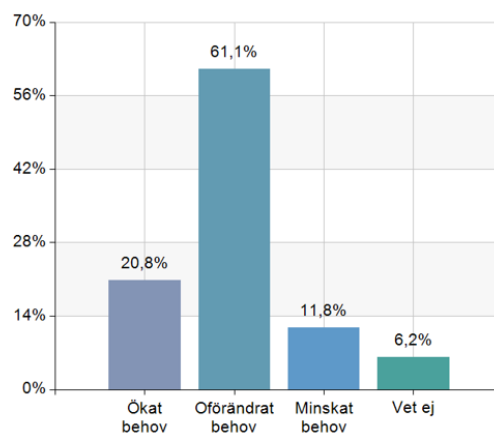


av myndigheterna har en kostnad på mellan 251 000 kr och 500 000 kr, knappt 7 procent av myndigheterna har en kostnad på mellan 501 000 kr och 1 000 000 kr och drygt 8 procent av myndigheterna har en ungefärlig kostnad på mer än 1 000 000 kr. Knappt 10 procent av respondenterna svarade "Vet ej" på frågan om vad myndighetens ungefärliga kostnad är per år för inköp av rekryteringstjänster.

6.2.3 Hur bedömer ni ert framtida behov av rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
Ökat behov	30	20,8
Oförändrat behov	88	61,1
Minskat behov	17	11,8
Vet ej	9	6,2
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)

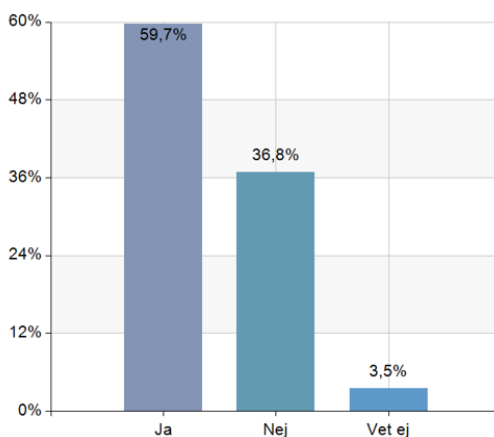


Cirka 21 procent av myndigheterna bedömer att de har ett ökat behov av rekryteringstjänster framöver, drygt 61 procent av myndigheterna bedömer att det framtida behovet av dessa tjänster är oförändrat och knappt 12 procent av myndigheterna bedömer att de har ett minskat behov av rekryteringstjänster framöver. Resterande andel, cirka 6 procent av myndigheterna, svarade "Vet ej" på frågan om hur de bedömer det framtida behovet av rekryteringstjänster.

6.2.4 Har er myndighet avropat från det nuvarande statliga ramavtalet avseende rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
Ja	86	59,7
Nej	53	36,8
Vet ej	5	3,5
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



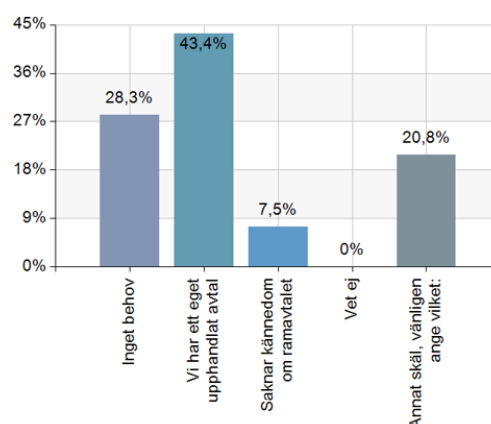


Knappt 60 procent av myndigheterna anger att de har avropat från det nuvarande statliga ramavtalet avseende rekryteringstjänster, och knappt 37 procent av myndigheterna anger att de inte har avropat från ramavtalet. En liten andel av myndigheterna, knappt 4 procent, anger att de inte vet.

6.2.5 Varför har er myndighet inte avropat från det nuvarande statliga ramavtalet för rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
Inget behov	15	28,3
Vi har ett eget upphandlat avtal	23	43,4
Saknar kännedom om ramavtalet	4	7,5
Vet ej	0	0
Annat skäl, vänligen ange vilket:	11	20,8
Total	53	100

Svarsfrekvens
100% (53/53)



De cirka 37 procent av myndigheterna (53 till antalet) som anger att de inte avropat från det nuvarande ramavtalet fick följdfrågan varför de inte har avropat från ramavtalet. Drygt 28 procent anger att det beror på att de inte har något behov, drygt 43 procent anger att det beror på att de har ett eget upphandlat avtal, cirka 8 procent anger att de saknar kännedom om ramavtalet och knappt 21 procent anger annat skäl.

Andra skäl som nämns är bland annat:

"Vi direktupphandlar rekryteringstjänster inom specifika specialistområden."

"Har hittills inte haft behov av ren rekryteringstjänst eftersom vi hanterar det internt och man behöver ha tillgång till vårt rekryteringssystem och kunskap om vår rekryteringsprocess för att kunna rekrytera åt oss. Däremot ser vi behov av en renodlad search-tjänst."

"Vi har upphandlat arbetspsykologiska tester tillsammans med searchtjänster."

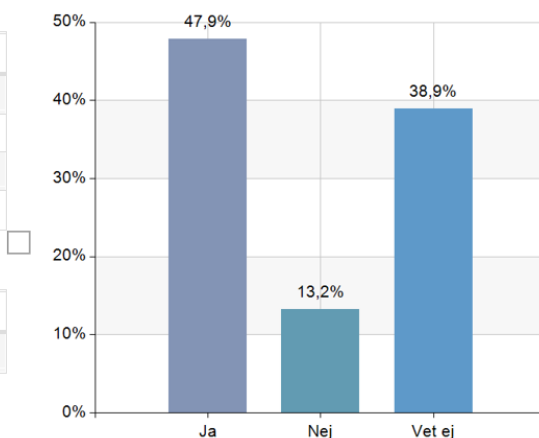
"Vi är en lite specialiserad myndighet med särskilda behov och har gjort egna upphandlingar vid chefsrekrytering."

"Vi är medskrivna i annan myndighets avtal."



6.2.6 Planerar ni att i framtiden avropa från det statliga ramavtalet avseende rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
Ja	69	47,9
Nej	19	13,2
Vet ej	56	38,9
Total	144	100



Svarsfrekvens
100% (144/144)

Knappt 48 procent av myndigheterna anger att de i framtiden planerar avropa från det statliga ramavtalet avseende rekryteringstjänster. Drygt 13 procent anger att de inte planerar avropa från ramavtalet och nära 39 procent anger att de inte vet.

6.2.7 Vilka slags rekryteringstjänster har ni behov av?

På frågan vilka rekryteringstjänster som myndigheten har behov av kunde flera svarsalternativ väljas. Myndigheterna angav följande svar.

Namn	Antal	%
Kravprofil/behovsanalys	44	30,6
Annonsutformning och annonsering	50	34,7
<u>Search</u>	94	65,3
<u>Executive search</u>	81	56,2
Ansökningsadministration	47	32,6
Urval av kandidater	76	52,8
Intervju	77	53,5
Tester (personlighetstest, färdighetstest etc.)	91	63,2
Second opinion	67	46,5
Referenstagning	67	46,5
Bakgrundskontroller	36	25
Kandidatkontakter under hela processen	60	41,7
Presentation av kandidater	67	46,5
Återkoppling till kandidater	68	47,2
Uppföljning	34	23,6
<u>Assessment center</u>	13	9
Annan tjänst, vänligen specificera:	3	2,1
Vet ej	11	7,6
Total	986	684,7

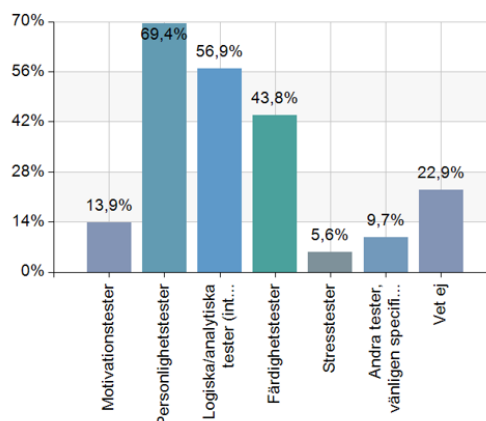


Mest efterfrågat är "search", vilket drygt 65 procent av myndigheterna anger att de har ett behov av. Näst mest efterfrågat är "tester (personlighetstest, färdighetstest etc.)", vilket mer än 63 procent av myndigheterna anger att de har ett behov av. På tredje plats bland de tjänster som myndigheterna anger att det har ett behov av kommer "executive search" med drygt 56 procent, tätt följt av "intervju" med knappt 54 procent och "urval av kandidater" med knappt 53 procent.

6.2.8 Vilka slags tester har ni behov av i samband med rekrytering av personal?

På frågan vilka slags tester som myndigheterna har behov av i samband med rekrytering av personal kunde flera svarsalternativ väljas. Myndigheterna angav följande svar.

Namn	Antal	%
Motivationstester	20	13,9
Personlighetstester	100	69,4
Logiska/analytiska tester (intelligenstester)	82	56,9
Färdighetstester	63	43,8
Stresstester	8	5,6
Andra tester, vänligen specificera:	14	9,7
Vet ej	33	22,9
Total	320	222,2



Svarsfrekvens
100% (144/144)

De mest efterfrågade testerna är personlighetstester, vilka drygt 69 procent av myndigheterna anger att de har behov av. Cirka 57 procent av myndigheterna anger att de har behov av logiska/analytiska tester, och knappt 44 procent anger att de har behov av färdighetstester. Cirka 14 procent av myndigheterna har behov av motivationstester och knappt 6 procent av myndigheterna har behov av stresstester. Nära 23 procent av myndigheterna anger "Vet ej" på frågan vilka slags tester myndigheten har behov av i samband med rekrytering av personal.

Knappt 10 procent av myndigheterna anger att de har behov av andra tester, tester som specificeras är exempelvis:

"Numeriska och verbala tester"

"Arbetsprov för exempelvis jurister, ekonomer, kommunikatörer"

"Ledarstiltester"

"Språktester"

6.2.9 Vilka slags kompetenser/roller behöver ni hjälp med att rekrytera?

På frågan vilka slags kompetenser/roller som myndigheterna behöver hjälp med att rekrytera kunde flera svarsalternativ väljas. Myndigheterna angav följande svar.

Namn	Antal	%
IT-personal	75	52,1
Kommunikatörer	28	19,4
HR-personal	32	22,2
Jurister	37	25,7
Ekonomer	39	27,1
Socionomer	3	2,1
Statsvetare	13	9
Beteendevetare	3	2,1
Ingenjörer	18	12,5
Naturvetare	10	6,9
Chefer	87	60,4
Administrativ personal	34	23,6
Specialister	64	44,4
Handläggare	31	21,5
Utredare	30	20,8
Projektledare	24	16,7
Annan kompetens/roll, vänligen specificera:	26	18,1
Vet ej	16	11,1
Total	570	395,8

Myndigheterna anger att de främst behöver hjälp med att rekrytera chefer, drygt 60 procent av myndigheterna anger detta svarsalternativ. Även IT-personal (drygt 52 procent) och specialister (drygt 44 procent) placerar sig högt upp på listan över kompetenser/roller som myndigheterna behöver hjälp med att rekrytera.

Drygt 18 procent av myndigheterna anger att de behöver hjälp med att rekrytera annan kompetens/roll. Kompetenser/roller som specificeras är bland annat:

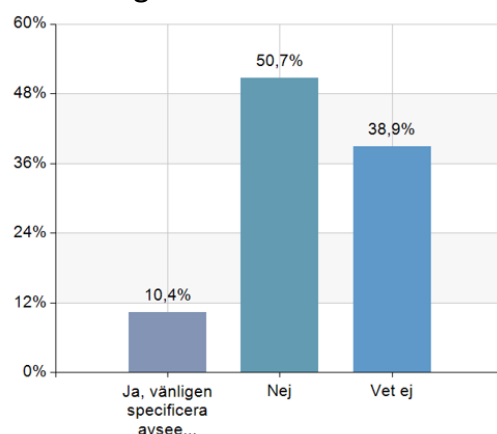
- Arkivarier
- Drifttekniker
- Ekonometriker
- Farmaceuter
- HR-specialister
- Inköpare
- IT- och informationssäkerhetsspecialister
- Lektorer
- Lokalvårdare
- Läkare

- Lärare till universitet och högskolor
- Nationalekonomer
- Professorer
- Psykologer
- Registratorer
- Sjuksköterskor
- Statistiker
- Upphandlare
- Webbredaktörer

6.2.10 Har ni behov av kompetenser/roller med kunskap och/eller erfarenhet inom området tillgänglighet? T.ex. avseende funktionshinderspolitik, webbtillgänglighet, principen om universell utformning etc.?

Namn	Antal	%
Ja, vänligen specificera avseende vad:	15	10,4
Nej	73	50,7
Vet ej	56	38,9
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



Mer än hälften av myndigheterna svarade "Nej" på frågan om de har behov av kompetenser/roller med kunskap och/eller erfarenhet inom området tillgänglighet och 39 procent svarade "Vet ej". Cirka 10 procent av myndigheterna svarade att de har behov av kompetenser/roller med kunskap och/eller erfarenhet inom området tillgänglighet. När de ombads specificera avseende vad angavs bland annat följande:

"Webbtillgänglighet"

"Kommunikation och generellt lokaler"

"Kommunikatörer"

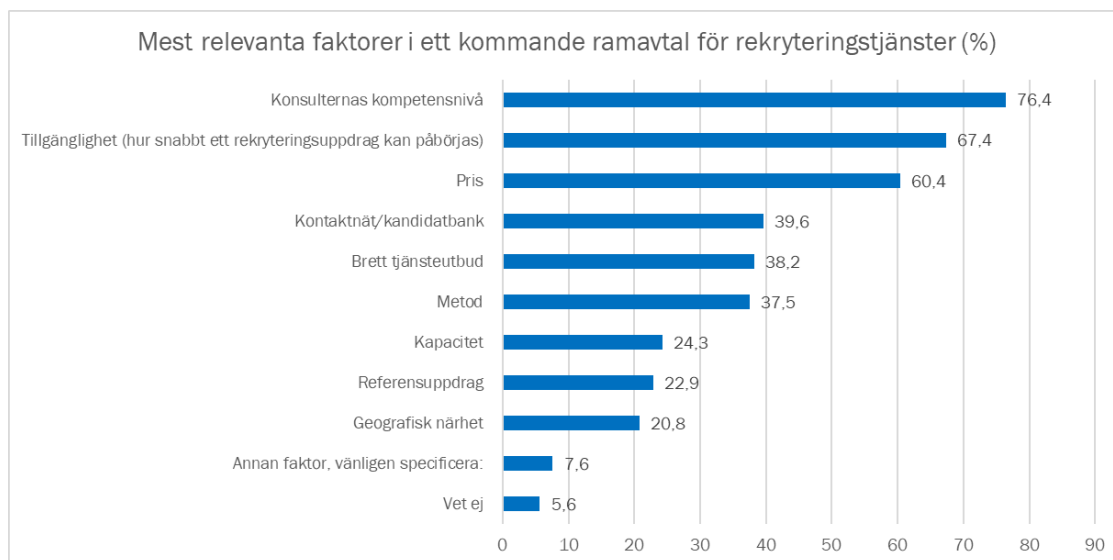
"Kompetenser/roller med kunskap och/eller erfarenhet inom området tillgänglighet"

"Webbstrateg med tillgänglighetsansvar"

"Funktionshinderpolitik"

6.2.11 Vilka faktorer ser ni som mest relevanta vid ett eventuellt kommande ramavtal för rekryteringstjänster?

På frågan vilka faktorer som myndigheterna ser som mest relevanta vid ett eventuellt kommande ramavtal för rekryteringstjänster kunde flera svarsalternativ väljas.



Konsulternas kompetensnivå anses vara den mest relevanta faktorn vid ett kommande ramavtal för rekryteringstjänster, drygt 76 procent av myndigheterna anger detta svarsalternativ. Även tillgänglighet (dvs. hur snabbt ett rekryteringsuppdrag kan påbörjas) samt pris anges som relevanta faktorer av 67 procent respektive 60 procent av myndigheterna. Kontaktnät/kandidatbank, brett tjänsteutbud respektive metod anges vardera som relevanta faktorer av knappt 40 procent av myndigheterna.

Exempel på andra faktorer som specificeras av knappt 8 procent av myndigheterna är:

"Att de verkligen följer lagen (LOA, AF, OSL, Arkivlag, förbudet mot att göra registersökningar och bakgrundskontroller utan stöd i paragraf mm)."

"Resultaten av tester behöver redovisas på ett överskådligt, pedagogiskt och professionellt sätt för rekryterare, kund och kandidat - helst både muntligt och skriftligt."

"Kvalitet i leveransen av tjänsterna."

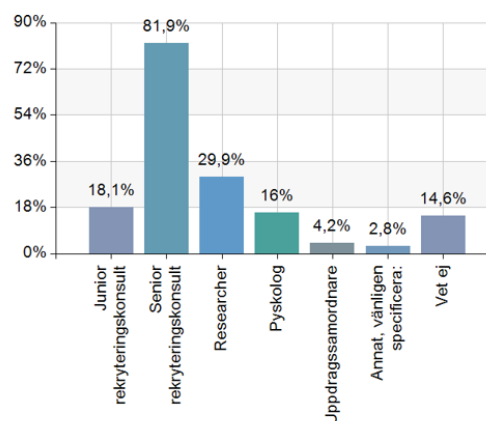
"Förståelse för statliga verksamheters särskilda förutsättningar."



6.2.12 Vilka slags rekryteringskonsulter har ni behov av?

På frågan vilka slags rekryteringskonsulter myndigheterna har behov av kunde flera svarsalternativ väljas.

Namn	Antal	%
Junior rekryteringskonsult	26	18,1
Senior rekryteringskonsult	118	81,9
Researcher	43	29,9
<u>Pyskolog</u>	23	16
Uppdragssamordnare	6	4,2
Annat, vänligen specificera:	4	2,8
Vet ej	21	14,6
Total	241	167,4

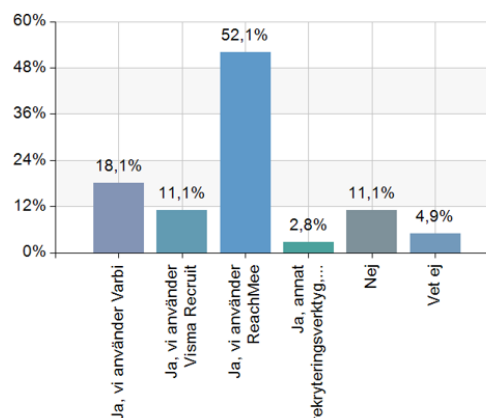


Svarsfrekvens
100% (144/144)

Störst behov har myndigheterna av seniora rekryteringskonsulter, nära 82 procent av myndigheterna anger detta svarsalternativ. Knappt 30 procent av myndigheterna anger att de har behov av researchers, drygt 18 procent svarar att de har behov av juniora rekryteringskonsulter och 16 procent av myndigheterna anger att de har behov av psykologer som rekryteringskonsulter. Drygt 4 procent av myndigheterna anger att de har behov av uppdragssamordnare och en liten andel av myndigheterna, knappt 3 procent, anger "Vet ej" på frågan vilka slags rekryteringskonsulter myndigheten har behov av.

6.2.13 Använder ni idag något rekryteringsverktyg som stöd vid rekrytering?

Namn	Antal	%
Ja, vi använder <u>Varbi</u>	26	18,1
Ja, vi använder <u>Visma Recruit</u>	16	11,1
Ja, vi använder <u>ReachMee</u>	75	52,1
Ja, annat rekryteringsverktyg, vänligen ange vilket:	4	2,8
Nej	16	11,1
Vet ej	7	4,9
Total	144	100



Svarsfrekvens
100% (144/144)

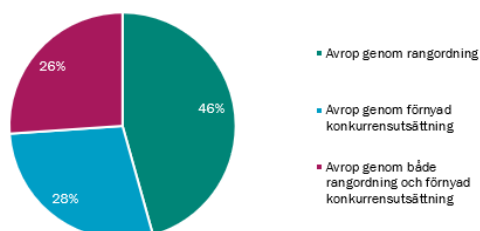
Drygt 52 procent av myndigheterna använder rekryteringsverktyget ReachMee som stöd vid rekrytering, 18 procent av myndigheterna använder Varbi och 11 procent använder



Visma Recruit. Drygt 11 procent av myndigheterna använder inget rekryteringsverktyg som stöd vid rekrytering.

6.2.14 Vilken/vilka avropsformer har ni använt vid avrop från ramavtalet?

Namn	Antal
Avrop genom rangordning	42
Avrop genom förnyad konkurrensutsättning	26
Avrop genom både rangordning och förnyad konkurrensutsättning	24
Vi har inte avropat från nuvarande ramavtal	52
Total	144



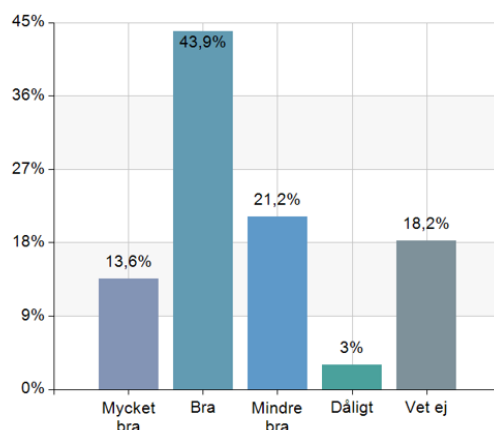
Av de myndigheter som svarar att de har avropat från ramavtalet (92 till antalet) har de flesta avropat genom rangordning, 46 procent av myndigheterna anger detta svarsalternativ. 28 procent anger att de avropat via förnyad konkurrensutsättning och 26 procent av myndigheterna anger att de gjort avrop genom både rangordning och förnyad konkurrensutsättning.

6.2.15 Hur har avrop med rangordning fungerat?

De myndigheter som avropat med rangordning (66 myndigheter) fick frågan hur avrop med rangordning fungerat.

Namn	Antal	%
Mycket bra	9	13,6
Bra	29	43,9
Mindre bra	14	21,2
Dåligt	2	3
Vet ej	12	18,2
Total	66	100

Svarsfrekvens
100% (66/66)



Knappt 58 procent av myndigheterna anger att avrop med rangordning fungerat bra eller mycket bra. Drygt 24 procent av myndigheterna anger att avrop med rangordning fungerat mindre bra eller dåligt. På följdfrågan vad som inte har fungerat anges bland annat följande:

"Vi har inte fått några kandidater som uppfyllt våra behov."

"Konsulten hade inte tillräcklig kunskap om hur staten rekryterar."



"Leverantörerna högst upp i rangordningen har inte kunnat leverera efterfrågad kompetens."

"Geografisk kunskap, jag vill ha konsulter i min stad, annars är det just inget värde."

"Tar tid."

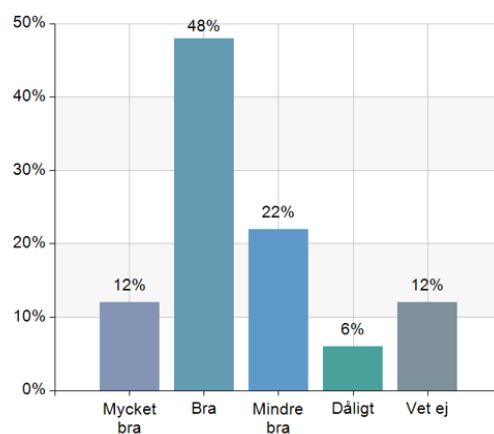
"Bristande leverans men ändå fakturering."

6.2.16 Hur har avrop med förnyad konkurrensutsättning fungerat?

De myndigheter som avropat med förnyad konkurrensutsättning (50 myndigheter) fick frågan hur dessa avrop fungerat.

Namn	Antal	%
Mycket bra	6	12
Bra	24	48
Mindre bra	11	22
Dåligt	3	6
Vet ej	6	12
Total	50	100

Svarsfrekvens
100% (50/50)



60 procent av myndigheterna anger att avrop med förnyad konkurrensutsättning fungerat bra eller mycket bra. 28 procent av myndigheterna anger att avrop med förnyad konkurrensutsättning fungerat mindre bra eller dåligt. På frågan vad som inte har fungerat anges bland annat följande:

"Svårt förstå avropsmallen och allt som finns i den."

"Få anbudssvar."

"Utfallet har i många fall blivit bra med den leverantör vi slutligen skrivit avtal med, men upplever att processen i sig är alldeles för krånglig och omständlig. Om administrationen för att genomföra en förnyad konkurrensutsättning kan förenklas/minskas skulle det vara guld värt."

"Omständligt. Ta stöd av upphandlare. Tar tid. Tungt administrativt. Att de lever upp till våra informationssäkerhetskrav vilket inte är givet."

"För avrop av delmoment i rekryteringsprocessen blir det väldigt knepigt med FKU. Vi har inte haft några andra krav och då blir det lottning, vilket inte är optimalt. Också osmidigt"

att inte kunna teckna ett leveransavtal för att få en leverantör att vända sig till (kollat upp det flera gånger men fått nej på det), tar mycket tid att göra FKU:er. Vi vill ha en leverantör att vända oss till för delmoment både för chefer och övrig personal.”

”Search, ingen leverans men ändå fakturering. Leverans som ej motsvarat kraven.”

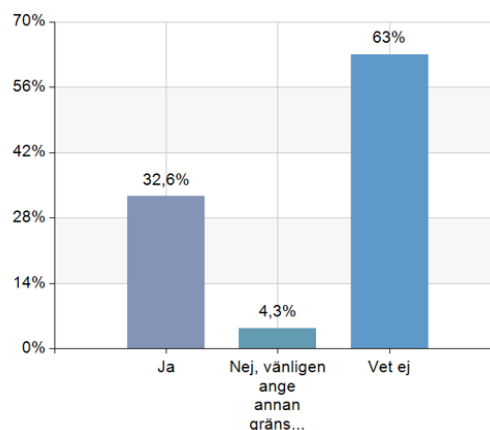
”Leverantörer har inte kunnat leverera den IT-kompetens som vi har behövt.”

6.2.17 Anser ni att nuvarande gräns för volymrekrytering av kontorspersonal (dvs. rekrytering av 5 eller fler personer) är lämplig för förnyad konkurrensutsättning?

De myndigheter som svarat att de har avropat från ramavtalet (92 myndigheter) fick frågan om de anser att nuvarande gräns för volymrekrytering av kontorspersonal (dvs. rekrytering av 5 eller fler personer) är lämplig för förnyad konkurrensutsättning.

Namn	Antal	%
Ja	30	32,6
Nej, vänligen ange annan gräns gällande antal personer:	4	4,3
Vet ej	58	63
Total	92	100

Svarsfrekvens
100% (92/92)



Knappt 33 procent av myndigheterna anser att nuvarande gräns är lämplig. Drygt 4 procent av myndigheterna anser att den nuvarande gränsen på 5 personer inte är lämplig och bland förslagen nämns en gräns på 2, 7, 8 respektive över 10 personer. De flesta myndigheterna har dock ingen uppfattning, 63 procent av myndigheterna svarar att de inte vet om nuvarande gräns för volymrekrytering av kontorspersonal är lämplig.

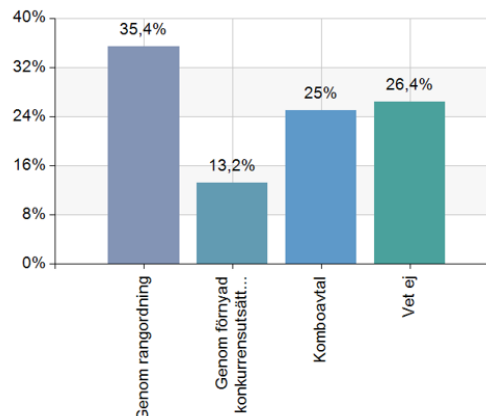
6.2.18 Hur skulle er myndighet helst vilja göra avrop?

Samtliga myndigheter (144 till antalet) svarade på frågan hur myndigheten helst skulle vilja göra avrop.



Namn	Antal	%
Genom rangordning	51	35,4
Genom förnyad konkurrensutsättning	19	13,2
Komboavtal	36	25
Vet ej	38	26,4
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)

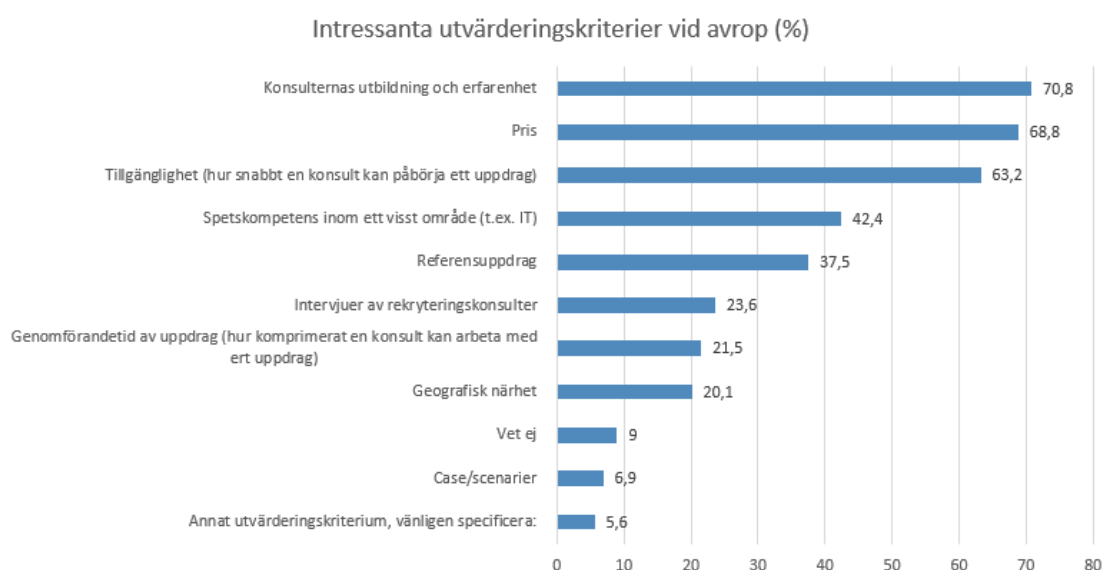


Det vanligaste är att myndigheterna vill göra avrop genom rangordning, drygt 35 procent av myndigheterna valde detta svarsalternativ. 25 procent av myndigheterna föredrar komboavtal* medan cirka 13 procent föredrar förnyad konkurrensutsättning. Drygt 26 procent av myndigheterna svarade att de inte vet hur myndigheten helst vill göra avrop.

**Med komboavtal avses avrop genom rangordning upp till en viss gräns, därefter avrop genom förnyad konkurrensutsättning.*

6.2.19 Vid eventuellt användande av förnyad konkurrensutsättning, vilka utvärderingskriterier skulle vara intressanta att använda vid avrop?

På frågan vilka utvärderingskriterier som skulle vara intressanta att använda vid avrop kunde flera svarsalternativ väljas.



Knappt 71 procent av myndigheterna anser att konsulternas utbildning och erfarenhet skulle vara intressant att använda som utvärderingskriterium vid avrop med förnyad



konkurrensutsättning. Därefter är det pris respektive tillgänglighet (dvs. hur snabbt en konsult kan påbörja ett uppdrag) myndigheterna helst vill använda som utvärderingskriterium, dessa svarsalternativ anges av cirka 69 respektive 63 procent av myndigheterna. Geografisk närhet bedöms som ett intressant utvärderingskriterium av cirka 20 procent av myndigheterna.

Exempel på andra utvärderingskriterier som nämns är:

"Erfarenhet av statlig rekrytering (som följer egna regelverk)."

"Erfarenhet av rekrytering till statlig myndighet, god kännedom om LOA."

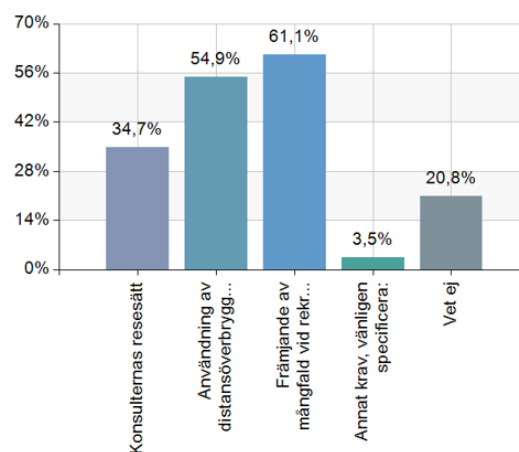
"Metodik."

"Nätverk/search."

6.2.20 Vilka typer av hållbarhetskrav anser ni är relevanta att ställa i en upphandling av ett statligt ramavtal gällande rekryteringstjänster?

På frågan om hållbarhetskrav som anses relevanta att ställa i en upphandling av ett statligt ramavtal gällande rekryteringstjänster kunde flera svarsalternativ väljas.

Namn	Antal	%
Konsulternas resesätt	50	34,7
Användning av distansöverbryggande teknik i syfte att minska miljöpåverkan	79	54,9
Främjande av mångfald vid rekrytering	88	61,1
Annat krav, vänligen specificera:	5	3,5
Vet ej	30	20,8
Total	252	175



Svarsfrekvens
100% (144/144)

Drygt 61 procent av myndigheterna anser att främjande av mångfald vid rekrytering är ett relevant hållbarhetskrav att ställa, och knappt 55 procent anser det relevant med krav avseende användning av distansöverbryggande teknik i syfte att minska miljöpåverkan. Hållbarhetskrav gällande konsulternas resesätt anses relevant av knappt 35 procent av myndigheterna.

Andra krav som specificeras är:

"Ej screening mha olika tester tidigt i en rekryteringsprocess. Främjande av mångfald erhålls bäst genom att bedöma kompetenser och erfarenheter i cv utifrån kriterierna"



förtjänst och skicklighet, inte genom att screena bort sökande i tidigt stadie mha tester.”

”Rekryteringen i sig är det viktigaste. Ifall den behöver göras om så har målet med hållbarhet missats. Sen är det viktigt att det görs med hållbarhet men det ska inte vara det övergripande målet utan de aktiviteterna som genomförs ska göras så hållbara som möjligt men inte med en försämrad process.”

”Tillgänglighet.”

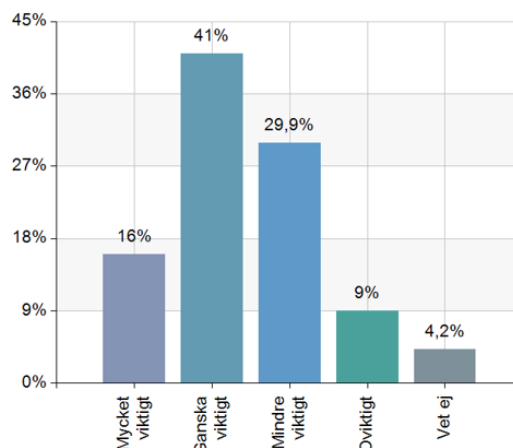
”Jämställdhet män och kvinnor inte bara mångfald.”

”Inkluderande synsätt (snarare än främjande av mångfald). Men i övrigt självklara aspekter som rör statlig verksamhet dvs miljö, jämställdhet osv.”

6.2.21 Hur viktigt är det att rekryteringsfirmorna har en lokal närvaro på den/de ort/er där er myndighet är lokaliserad?

Namn	Antal	%
Mycket viktigt	23	16
Ganska viktigt	59	41
Mindre viktigt	43	29,9
Oviktigt	13	9
Vet ej	6	4,2
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



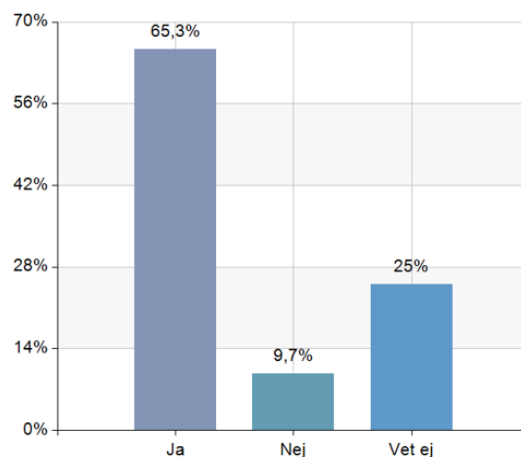
57 procent av myndigheterna anser att det är ganska viktigt eller mycket viktigt att rekryteringsfirmorna har en lokal närvaro på den/de ort/er där myndigheten är lokaliserad. 39 procent av myndigheterna anser att lokal närvaro är mindre viktig eller oviktigt.



6.2.22 Är det av vikt för er myndighet att leverantörer som tilldelas ramavtal arbetar med ett systematiskt informationssäkerhetsarbete (t.ex. är certifierade enligt ISO 27001 eller motsvarande)?

Namn	Antal	%
Ja	94	65,3
Nej	14	9,7
Vet ej	36	25
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)

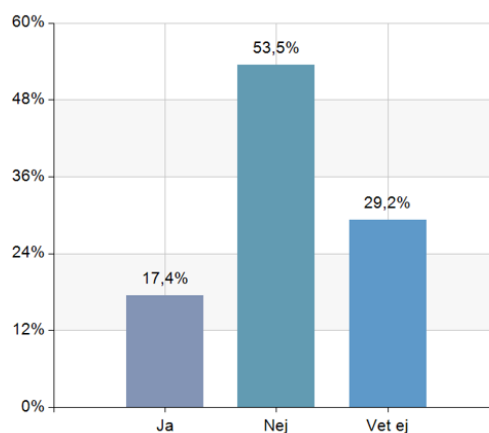


Lite mer än 65 procent av myndigheterna anser att det är av vikt för myndigheten att leverantörer som tilldelas ramavtal arbetar med ett systematiskt informationssäkerhetsarbete. Knappt 10 procent av myndigheterna anser det inte vara av vikt för myndigheten och 25 procent av myndigheterna svarar att de inte vet.

6.2.23 Har er myndighet behov av att teckna säkerhetsskyddsavtal och registerkontrollera rekryteringskonsulter innan rekryteringsuppdrag påbörjas?

Namn	Antal	%
Ja	25	17,4
Nej	77	53,5
Vet ej	42	29,2
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



Drygt 17 procent av myndigheterna anger att myndigheten har behov av att teckna säkerhetsskyddsavtal och registerkontrollera rekryteringskonsulter innan rekryteringsuppdrag påbörjas. Knappt 54 procent av myndigheterna anger att de inte har ett sådant behov. Drygt 29 procent av myndigheterna svarar att de inte vet.



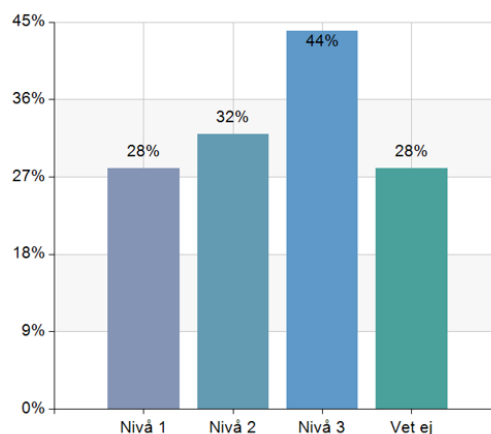
De myndigheter som svarade att de har ett behov av att teckna säkerhetsskyddsavtal (25 myndigheter) ombads ange vilken/vilka nivåer på SUA-avtal* de har behov av (flera alternativ kunde väljas), se nedanstående diagram.

**Säkerhetsskyddsavtal kan tecknas i tre nivåer beroende på var verksamheten ska bedrivas:*

- *Nivå 1: Leverantören har ett konstaterat behov av att få tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller säkerhetskänslig verksamhet i sina egna lokaler.*
- *Nivå 2: Leverantören har ett konstaterat behov av att få tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller säkerhetskänslig verksamhet i myndighets lokaler.*
- *Nivå 3: Leverantören har ett eventuellt behov av att få tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller säkerhetskänslig verksamhet i myndighets lokaler.*

Namn	Antal	%
Nivå 1	7	28
Nivå 2	8	32
Nivå 3	11	44
Vet ej	7	28
Total	33	132

Svarsfrekvens
100% (25/25)



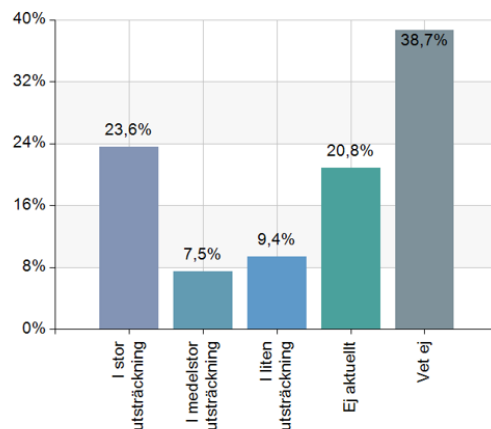
28 procent av myndigheterna anger att de har behov av nivå 1 på SUA-avtal, 32 procent av myndigheterna anger att de har behov av nivå 2 och 44 procent av myndigheterna anger att de har behov av nivå 3. 28 procent av myndigheterna anger att de inte vet vilken nivå på SUA-avtal de har behov av.



6.2.24 I vilken utsträckning har ni tecknat personuppgiftsbiträdesavtal vid avrop av tjänst från ramavtalet?

Namn	Antal	%
I stor utsträckning	25	23,6
I medelstor utsträckning	8	7,5
I liten utsträckning	10	9,4
Ej aktuellt	22	20,8
Vet ej	41	38,7
Total	106	100

Svarsfrekvens
100% (106/106)

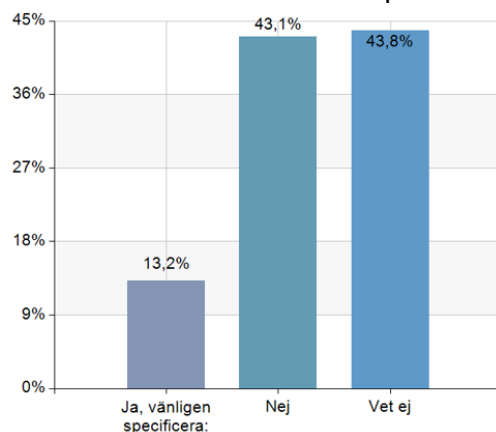


Drygt 40 procent av myndigheterna anger att de i någon utsträckning tecknat personuppgiftsbiträdesavtal vid avrop av tjänst från ramavtalet, drygt 20 procent av myndigheterna anger att det inte varit aktuellt, och resterande andel myndigheter svarar att de inte vet.

6.2.25 Har ni speciella önskemål kring e-handel i samband med avrop?

Namn	Antal	%
Ja, vänligen specificera:	19	13,2
Nej	62	43,1
Vet ej	63	43,8
Total	144	100

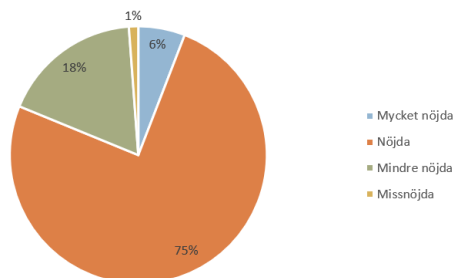
Svarsfrekvens
100% (144/144)



Cirka 43 procent av myndigheterna anger att de inte har några speciella önskemål kring e-handel i samband med avrop och knappt 44 procent att de inte vet. 13 procent av myndigheterna anger att de har speciella önskemål kring e-handel i samband med avrop. Det som specificeras av dessa myndigheter är framförallt e-faktura.

6.2.26 Hur nöjda är ni sammantaget med befintligt ramavtal?

Namn	Antal
Mycket nöjda	5
Nöjda	64
Mindre nöjda	15
Missnöjda	1
Ingen uppfattning, vi har inte avropat från befintligt ramavtal	59
Total	144



Av de myndigheter som svarar att de avropat från befintligt ramavtal (85 till antalet) är drygt 81 procent av myndigheterna sammantaget nöjda eller mycket nöjda med befintligt ramavtal. Knappt 19 procent av myndigheterna är mindre nöjda eller missnöjda.

De myndigheter som svarade att de är mindre nöjda eller missnöjda ombads berätta varför. Nedan följer ett urval av svaren:

"Komplicerade avrop."

"Få anbud och dålig kvalitet i leverans."

"Fungerar mindre bra vid rekrytering av specialistkompetens och återkommande behov."

"Det för mycket tid i relation till vad vi vinner på att ta hjälp i chefsrekryteringar. Vi har kompetensen på HR att hjälpa till, men inte alltid tiden. Mallarna måste vara så enkla att cheferna kan använda dessa, annars behövs HRs resurser till att hjälpa till med avrop istället för hjälp med rekryteringen - och då går det på ett ut."

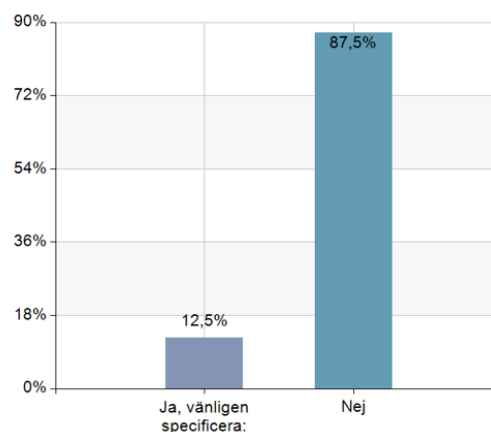
"Leverantörer inom rekrytering it-specialister har inte den nischen som vi har behövt i jämförelse med andra leverantörer på marknaden."



6.2.27 Är det något ytterligare ni tycker att Statens inköpscentral bör känna till/tänka på inför en eventuellt kommande upphandling av ett statligt ramavtal för rekryteringstjänster?

Namn	Antal	%
Ja, vänligen specificera:	18	12,5
Nej	126	87,5
Total	144	100

Svarsfrekvens
100% (144/144)



Cirka 13 procent av myndigheterna specificerade sådant som de anser att Statens inköpscentral bör känna till/tänka på inför en kommande upphandling av rekryteringstjänster. Nedan ges exempel på vad som specificeras av myndigheterna:

"Har annonserat avrop men inte fått några kvalificerade kandidater."

"Säkerställa att rekryteringskonsulterna har grundläggande förståelse för hur statlig rekrytering fungerar och hur det skiljer sig från rekrytering till övriga områden."

"Vi har tidigare valt att göra avsteg från statliga ramavtalet då vårt behov är att ha en samarbetspartner för rekryteringsbehov samt avropsformen FKU har gjort att det tar för lång tid mellan ett behov uppstår till att få leverans."

"Behov av separat search-tjänst."

"Det skulle vara bra att kunna teckna ett "mängdavtal" med en leverantör på t.ex. ett år i taget. Om vi uppskattar att det kommer finnas behov av ett visst antal t.ex. second opinions skulle det underlätta arbetet att kunna vända sig till en och samma leverantör istället för att göra upprepade avrop."

"Rekrytering av IT-chefer och IT-specialister: önskan om att det skulle gå att applicera rangordning för detta avrop. Viktigt då att alla ramavtalsleverantörer är specialister inom IT-rekrytering/har en underleverantör som är det. Så ser det inte ut idag utan flera leverantörer sysslar med mer bred rekrytering inom flera olika områden."

"Det vore önskvärt att kunna avropa specifika rekryteringstjänster med know-how inom olika branscher."

"Förutom kunskap om lag- och regelverket inom det statliga området generellt behövs bättre kunskap om lag- och regelverket inom högskolesektorn."

”Prissättningen behöver ses över. Inte rimligt att betala efter kandidatens lön.”

”Att det tydliggörs att om ett rekryteringsföretag tar emot ansökningar så tar de emot det för myndighetens räkning. Vill någon ha ut uppgifterna är det offentligt och rekryteringsföretag måste lämna uppgifterna till myndighet. Men det gäller när ansökan kommit in.”

”Samverka med hSam innan ni specificerar de ickefunktionella kraven inom tex upphandling, juridik och infosäkerhet.”

6.2.28 Sammanfattning av myndighetsenkät

Nedan sammanfattas i korthet några slutsatser från myndighetsenkäten.

- Av de myndigheter som avropat från befintligt ramavtal är över 81 procent sammantaget nöjda eller mycket nöjda med befintligt ramavtal.
- Nära 60 procent av myndigheterna anger att de har avropat från det nuvarande statliga ramavtalet avseende rekryteringstjänster. Att myndigheter inte har använt ramavtalet beror främst på att de har ett eget upphandlat avtal.
- Mer än 80 procent av myndigheterna bedömer att det har ett oförändrat eller ökat framtida behov av rekryteringstjänster. Nästan hälften av myndigheterna anger att de i framtiden planerar avropa från det statliga ramavtalet, men det är också en stor andel av myndigheterna som svarar att de inte vet om de kommer avropa från avtalet.
- Myndigheterna behöver främst hjälp med att rekrytera chefer, IT-personal och specialister.
- Konsulternas kompetensnivå anses vara den mest relevanta faktorn vid ett kommande ramavtal för rekryteringstjänster, men även tillgänglighet (dvs. hur snabbt ett rekryteringsuppdrag kan påbörjas) samt pris anges som relevanta faktorer av en stor andel av myndigheterna.
- Myndigheterna har störst behov av rekryteringstjänsterna search och tester.
- Cirka 60 procent av de myndigheter som avropat med rangordning respektive förnyad konkurrensutsättning anger att det fungerat bra eller mycket bra. Ungefär en fjärdedel av myndigheterna anser däremot att avrop med rangordning respektive avrop med förnyad konkurrensutsättning fungerat mindre bra eller dåligt. Som exempel på vad som fungerat dåligt vid avrop med rangordning anges att myndigheten inte fått kandidater som uppfyller ställda krav. Återkommande negativa kommentarer gällande avrop med förnyad konkurrensutsättning är att det är krångligt och tar tid.
- En tredjedel av myndigheterna anser att gränsen för volymrekrytering av kontorspersonal (dvs. rekrytering av 5 eller fler personer) är lämplig för förnyad konkurrensutsättning. Majoriteten av myndigheterna har dock ingen uppfattning.
- Mest populärt är att göra avrop genom rangordning, drygt 35 procent av myndigheterna föredrar detta avropssätt. En kombinerad avropsordning föredras av 25 procent av myndigheterna.
- En återkommande synpunkt bland myndigheterna är vikten av erfarenhet av statlig rekrytering.



6.3 Referensgruppsmöten med myndigheter

De myndigheter som i enkäten, via avropa.se eller på annat sätt anmält intresse att medverka i referensgruppen bjöds in till referensgruppsmöte. Projektgruppen genomförde två digitala referensgruppsmöten samt även separata möten med några myndigheter under juni 2023.

Sammanlagt deltog 13 företrädare från 13 avropsberättigade myndigheter. Bland de representerade myndigheterna fanns både större och mindre myndigheter.

Syftet med referensgruppsmötena var att, som ett komplement till enkäten och på ett fördjupat plan, få en bild av hur behovet av rekryteringstjänster ser ut samt ge myndigheterna möjlighet att dela med sig av sina erfarenheter rörande det befintliga ramavtalet och lämna synpunkter och förslag på hur en eventuell upphandling av rekryteringstjänster bör utformas.

6.3.1 Redovisning av referensgruppsmöten

Referensgruppen fick diskutera utvalda frågor tillsammans i helgrupp. De frågeställningar som diskuterades relaterade till följande kategorier:

- Anbudsområden
- Avropsordning
- Kompetens/erfarenhet
- Behov
- Utvärderingskriterier
- Tilläggstjänster
- Hållbarhetskrav
- Priser
- Fakturering
- Rekryteringsverktyg

6.3.2 Anbudsområden

Referensgruppsdeltagarna diskuterade indelningen i delområden och personalkategorier. Frågan ställdes om det vid avrop har varit enkelt att avgöra vilket delområde och personalkategori som är aktuellt att tillämpa.

- Begreppen "kontorspersonal" respektive "spetskompetens" diskuterades och det konstaterades att det kan vara svårt att avgöra vad som menas med spetskompetens och att det handlar om en definitionsfråga.
- En myndighet funderade på om det skulle vara möjligt att slå ihop delområdena kontorspersonal och spetskompetens.
- Det gavs även ett förslag att ha ett delområde som avser akademiska tjänster (för rekrytering till akademien) såsom professorer, lektorer, doktorander.
- Referensgruppsdeltagarna ansåg att den nuvarande geografiska indelningen är bra.

6.3.3 Avropsordning

Det diskuterades hur avropsordningen upplevs i nuvarande ramavtal och hur myndigheterna skulle vilja ha det i ett kommande ramavtal. Andra frågor som diskuterades var om det har varit svårt att få avropssvar, om kravkatalogen använts vid förnyad konkurrensutsättning och hur kravkatalogen i sånt fall har fungerat.

- Flera myndigheter ansåg att avrop med förnyad konkurrensutsättning är bra men att det även bör finnas möjlighet till rangordnade avrop.
- En myndighet ansåg att det vid rangordnade avrop tar för lång tid att få avropssvar och fick medhåll från en annan myndighet. Samma problem ansågs inte föreligga vid avrop med förnyad konkurrensutsättning.
- Inga synpunkter lyftes angående kravkatalogen.

6.3.4 Kompetens/erfarenhet

Rekryteringskonsulternas kompetens och erfarenhet diskuterades.

- Vad gäller kravet på att seniora konsulter ska vara utbildade och certifierade för tester, så ansågs inte kravet behöva vara kopplat till en viss person eftersom det oftast är olika personer som har dessa kompetenser.
- Flera myndigheter ansåg att indelningen i seniora och juniora konsulter inte behövs. Det viktiga är att konsulterna har en bra grundkompetens.
- Det är viktigt att ramavtalsleverantörerna har tillgång till alla kompetenser som efterfrågas, men det är mindre viktigt att det är en och samma person som ensam besitter all kunskap. Om t.ex. tester erbjuds så ska en person på företaget kunna detta. Det är däremot viktigt att alla rekryteringskonsulter som arbetar med uppdraget har en viss grundkompetens (förslagsvis ha genomfört tio uppdrag).
- En myndighet ansåg att kravet gällande erfarenhet av rekrytering till offentlig sektor inte skulle ha sänkts i Kammarkollegiets föregående upphandling och önskar att kraven höjs.

6.3.5 Behov

Gällande myndigheternas behov så diskuterades närvaro, lokalkontor och behov av psykolog i rekryteringsprocesser.

- Myndigheterna var eniga om att krav på lokalkontor är onödigt. Det viktiga är att rekryteringskonsulter kan finnas på plats fysiskt vid behov.
- Deltagarna var samstämmiga i att arbetssättet vid rekryteringar har förändrats, en stor del av processen är numera digital. Det är dock ganska vanligt att slutintervjuer görs fysiskt. Det har blivit enklare att genomföra rekryteringar tack vare ett mer digitalt arbetssätt.
- Det görs mer internationella rekryteringar.
- Det anses viktigare att ha erfarenhet och kompetens för att tyda tester än att vara psykolog.



6.3.6 Utvärderingskriterier

I föregående upphandling utvärderades case (fiktiva rekryteringsuppdrag), referensuppdrag samt lokalkontor. Referensgruppsdeltagarna fick diskutera och komma med förslag på vad som kan utvärderas i en kommande ramavtalsupphandling.

- Myndigheterna var positiva till att utvärdera case och referensuppdrag. Däremot ansågs inte lokalkontor vara ett lämpligt tilldelningskriterium.
- En myndighet har vid upphandling av rekryteringstjänster använt anbudspresentation där anbudsgivaren fick berätta om sin organisation, processer, rutiner, kundnöjdhet och tester som kan erbjudas.

6.3.7 Tilläggstjänster

Tilläggstjänster som search, second opinion och bakgrundskontroller diskuterades.

- Det framkom att enklare search, i form av sökande efter kandidater i egna CV-databaser, bör ingå i ett komplett rekryteringsuppdrag.
- En myndighet menade att det är otydligt när ett searchuppdrag anses fullgjort, men ingen av deltagarna hade något förslag på hur det kunde tydliggöras.
- Det blir viktigare med bakgrundskontroller, framför allt vid internationella rekryteringar.
- En myndighet hanterar bakgrundskontroller själva men konstaterade att det är för otydligt definierat vad som ingår i den bakgrundskontroll som ingår i ramavtalet för 5 000 kronor och att det behöver tydliggöras.
- Vissa handlingar som ska granskas i bakgrundskontroller, som inlämnande handlingar, ska ingå i rekryteringen.
- Det föreslogs att Kammarkollegiet bör se över möjligheten att upphandla bakgrundskontroller separat.

6.3.8 Hållbarhetskrav

Referensgruppsdeltagarna fick frågan vilken typ av hållbarhetskrav som de anser är relevanta att ställa i en kommande upphandling.

- Det konstaterades att det är svårt med kravställning gällande hållbarhet när det handlar om tjänster. Något som nämndes var dock krav för att motverka diskriminering och krav gällande resor som kan behöva göras inom ramen för rekryteringsuppdrag.
- En myndighet påtalade vikten av att inte ha onödiga fysiska möten och att ha ett hållbarhetstänk i *hela* samarbetet.

6.3.9 Priser

Vad gäller priser så efterfrågades synpunkter på de fasta priserna i ramavtalet, faktorer, priser för tilläggstjänster och timpriser för konsulter.



- Myndigheterna hade delade åsikter om faktorer vid högre tjänster.
- Inga synpunkter framfördes vad gäller tilläggstjänster.
- Det nämndes att nollpriser för tilläggstjänsten search har förekommit vid avrop med förnyad konkurrensutsättning.

6.3.10 Fakturering

Faktureringsmodellen i nuvarande ramavtal diskuterades. Modellen innebär att 30 procent av beräknat arvode faktureras i samband med att avropsberättigad godkänt presenterade kandidater och 70 procent av beräknat arvode faktureras i samband med att avropsberättigad har anställt slutkandidat/er alternativt när parterna kommer överens om att uppdraget är fullgjort.

- Referensgruppsdeltagarna ansåg att nuvarande modell fungerar bra.

6.3.11 Rekryteringsverktyg

Frågan ställdes vilket rekryteringsverktyg som används när myndigheterna anlitar en rekryteringsfirma, och om det är myndighetens egna rekryteringsverktyg eller rekryteringsfirmans som används.

- En myndighet konstaterade att myndigheten inte får släppa in externa rekryteringskonsulter i verktyget.
- En annan myndighet uppgav att rekryteringskonsulterna jobbar i myndighetens verktyg vid komplett rekrytering. Konsulten tilldelas då en inloggning för den del som denne behöver tillgång till.
- En tredje myndighet använder det egna verktyget, främst beroende på behovet av att diarieföra.
- Majoriteten av myndigheterna använder myndighetens egna rekryteringsverktyg.

6.4 Sammanfattning av referensgruppsmöte

- Myndigheterna har ibland svårt att avgöra om avrop ska göras från delområdet Kontorspersonal eller delområdet Spetskompetens.
- Kravkatalogen används i liten utsträckning.
- Flera myndigheter tycker inte att man behöver skilja mellan seniora och juniora rekryteringskonsulter, det viktiga är att konsulterna har en bra grundkompetens.
- Det är viktigt med kravställning gällande kompetensbaserad rekrytering.
- Det råder delade meningar om ramavtalsleverantörer har tillräcklig erfarenhet av rekrytering i offentlig sektor.
- Alla var eniga om att krav på lokalkontor inte är nödvändigt. Det viktiga är att rekryteringskonsulten kan finnas på plats fysiskt vid behov.
- Myndigheterna är positiva till att använda case och referensuppdrag som tilldelningskriterier.



- Myndigheterna har olika åsikter om huruvida search ska ingå som standard i rekryteringsuppdrag eller ej. Enklare search, i form av sökande efter kandidater i egna CV-databaser, bör dock ingå.
- Flera myndigheter anser att det i nuvarande ramavtal är otydligt när ett searchuppdrag anses fullgjort.
- Vad som ingår i tjänsten bakgrundskontroll kan behöva tydliggöras.
- Det råder delade meningar om fasta faktorpriser vid högre tjänster.
- Myndigheterna är överens om att faktureringsvillkoren i nuvarande ramavtal fungerar bra.
- Myndigheterna är nöjda med ramavtalet på det stora hela även om några i referensgruppen har egna avtal.



7 Marknadsundersökning

7.1 Inledning

För att kartlägga marknadens utbud inom det aktuella ramavtalsområdet och samla in och analysera synpunkter på det befintliga ramavtalet har det i förstudien genomförts möten med nuvarande ramavtalsleverantörer, potentiella leverantörer samt branschorganisationen Kompetensföretagen.

7.2 Marknaden

Marknaden för rekryteringstjänster växer kontinuerligt där fler mindre aktörer dyker upp. Det råder hög konkurrens på marknaden och trots lågkonjunktur är efterfrågan på rekryteringstjänster fortfarande hög då det råder brist på kompetent och erfaren personal. Till följd av lågkonjunktur är det också färre personer än tidigare som är benägna att byta jobb. Det är hög konkurrens på mer vardagliga uppdrag och låg konkurrens på mer komplexa rekryteringar.

Branschen är fragmenterad och det förekommer allt från stora bolag till små specialiserade headhunting företag. De tre största bolagen innehar en marknadsandel på totalt cirka 40 procent².

De senaste åren har det skett många skiftningar inom rekryteringsbranschen och flera olika trender har urskilt sig på kandidat- och kundmarknaden. En tydlig utveckling som skett under senare år är att kandidater byter jobb oftare, och det är inte ovanligt att kandidaterna är med i flera rekryteringsprocesser samtidigt. Den stora digitaliseringsövergången som skedde under pandemin har underlättat, den ger alla en möjlighet att vara mer flexibla och tidseffektiva. Flexibilitet och hybridarbete är något som är betydelsefullt för många kandidater, och kommer troligtvis att fortsätta vara viktigt framöver.

Andra trender som är påtagliga är att artificiell intelligens (AI) och automatiserad rekrytering ökar. AI-robotar kan användas för utformning av annonser, vilket kan ses som ett viktigt verktyg i rekryteringsbranschen men också ett hot då AI-robotar till viss del kan ta över arbetsuppgifter som utförs av människor. Det pågår en ökande användning av digitala verktyg vilket kräver en annan kompetens hos rekryterarna.

Användandet av tester ökar och leverantörerna använder sig av en kombination av erfarenhetsbaserad och kompetensbaserad metodik. Även användning av

² https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/2023/09/Topp_25_rekrytering_Q2_2023-.pdf



bakgrundskontroller ökar. Något som däremot minskar är användningen av personliga brev, detta som ett led i strävan att rekrytera fördomsfritt.

7.3 Möten med leverantörer

7.3.1 Om leverantörsmöten

Projektgruppen har genomfört möten med 14 leverantörer. I samband med mötena skickades även frågor gällande informationssäkerhet och GDPR till leverantörerna som de hade möjlighet att besvara skriftligt. Nedan redovisas en sammanfattning av det som framkom i dialogen med leverantörerna.

7.3.2 Om företagen

7.3.2.1 Allmänt

Majoriteten av leverantörerna i förstudien har verksamhet i hela Sverige, de flesta leverantörerna har också kontor på flera olika orter runt om i landet. Antalet anställda varierar från några tiotal till flera hundra.

7.3.2.2 Kollektivavtal

Hälften av de leverantörer som deltog i förstudien har kollektivavtal för sina anställda. Kollektivavtalet som hänvisas till är främst det avtal för tjänstemän som tecknas mellan Kompetensföretagen och Unionen samt Akademikerförbunden.

Flertalet av leverantörerna anser inte att det föreligger några problem i branschen med oskäliga arbetsvillkor, t.ex. svarta löner. Rekryteringsbranschen bedöms av leverantörerna inte vara någon riskbransch.

7.3.2.3 Kvalitets- och miljöledningssystem

Majoriteten av leverantörerna uppger att de arbetar i enlighet med någon form av kvalitets- respektive miljöledningssystem. Några av leverantörerna är certifierade enligt ISO 9001 och ISO 14001. Ett par av leverantörerna menar att mindre aktörer i branschen oftast inte är certifierade.

7.3.3 Marknaden

7.3.3.1 Konkurrens

Konkurrensen på marknaden beskrivs av flera av leverantörerna som tuff med många aktörer, varav många små nischade bolag och några stora bolag.

7.3.3.2 Trender

Flera leverantörer lyfter att det råder kandidatbrist på marknaden, bland annat till följd av osäkra tider som får till följd att arbetstagare prioriterar trygghet och blir mindre benägna att byta jobb. Teknik och IT nämns som exempel på områden där det finns en



fortsatt hög efterfrågan på kompetenser.

En trend som nämns av flera leverantörer är en ökad digitalisering och även en ökad automatisering av rekryteringsprocesser.

7.3.4 Om nuvarande ramavtal och utformningen av kommande upphandling

7.3.4.1 Positiva och negativa erfarenheter av det nuvarande ramavtalet

Flera leverantörer med befintliga ramavtal är nöjda med ramavtalet och tycker att det fungerar bra. I sammanhanget nämns bland annat att det är ett attraktivt avtal att ha, att det är enkelt att förstå, att det finns bra information på avropa.se och att man är nöjd med prismodellen.

Många leverantörer är dock mer kritiska och lyfter ett flertal problem med det nuvarande ramavtalet. Exempel på negativa erfarenheter som leverantörerna tar upp är:

- att det är en krånglig uppdelning som gör att de avropande myndigheterna inte vet vilket område de ska avropa från,
- små avrop som genererar alldeles för stor arbetsinsats för leverantörerna (gäller avrop med förnyad konkurrensutsättning),
- färdiga kravprofiler utan diskussion med rekryterare – innebär svår ”önskelista” att uppnå,
- problem med definitionen av ”spetskompetens” och ”specialister”,
- prissättningen upplevs som besvärlig,
- svårt för avropande myndigheter att förstå hur avtalet fungerar och hur de ska kravställa vid avrop,
- indelningen av kontorspersonal och spetskompetens behöver ses över, och
- att det ställs för höga krav gällande tidigare erfarenhet av offentlig sektor.

Ytterligare ett problem som flera leverantörer pekar på är att det förekommer negativa priser på tilläggstjänster vid avrop med förnyad konkurrensutsättning som utvärderas enligt utvärderingsgrunden lägst pris. Det förekommer också vid avrop att pris efterfrågas på tjänster där priserna redan är reglerade i ramavtalet.

7.3.4.2 Delområden och geografiska områden

Flera leverantörer uttrycker att indelningen i delområden och geografiska områden i nuvarande ramavtal är bra.

När det gäller delområdena är det samtidigt flera leverantörer som påtalar att det finns en gränsdragningsproblematik mellan delområdet Kontorspersonal och delområdet Spetskompetens, vilket lett till att specialister avropas på delområde Kontorspersonal.

Som ett alternativ till uppdelningen på generalister och specialister föreslår en leverantör en uppdelning efter funktionskompetenser såsom ekonomi, IT, juridik etc.

Vad gäller den geografiska indelningen så är det en leverantör som anser att länsvis indelning (som gäller för delområdet kontorspersonal) kanske blir för litet, detta till följd av



liten efterfrågan. En annan leverantör anser också att de geografiska områdena är för många och hänvisar till att det blir mycket att ha koll på för alla inblandade. En tredje leverantör tycker att det är bra att som mindre aktör kunna välja uppdrag i närområdet.

Geografisk indelning baserad på Sveriges regioner förespråkas av en leverantör.

7.3.4.3 Avropsordning

Åsikterna om den kombinerade avropsordningen i nuvarande ramavtal går isär bland leverantörerna.

Några leverantörer är positiva till rangordnade avrop och den enkelhet det medför för både leverantörer och avropsberättigade. Flera leverantörer menar också att rangordnade avrop möjliggör ett bättre samarbete mellan parterna då de kan samarbeta mer frekvent och därmed kan arbeta mer relationsskapande. Avrop med förnyad konkurrensutsättning anses däremot komplicerat och tidskrävande. En leverantör föreslår av den anledningen att avrop med förnyad konkurrensutsättning i ett kommande ramavtal enbart borde tillämpas på volymrekryteringar.

Några andra leverantörer förespråkar istället fler avrop med förnyad konkurrensutsättning. Som skäl anges bland annat att det ger en flexibilitet, att det ger bättre möjligheter för avropsberättigad att ta ett informerat beslut och att det blir lättare att hitta rätt leverantör till uppdraget. En leverantör konstaterar också att rangordning inte är bra på grund av att leverantörer har olika förutsättningar att svara på avrop och att en och samma leverantör inte alltid är det bästa alternativet för alla typer av rekryteringar.

7.3.4.4 Kvalificeringskrav

Flera leverantörer tycker att kvalificeringskraven i föregående upphandling var rimliga.

När det gäller krav på erfarenhet av ett rekrytera till offentlig sektor så förespråkar några av leverantörerna att kraven sänks eller helt tas bort. Som skäl anges bland annat att kraven exkluderar aktörer som skulle kunna bidra med något positivt och att rekrytering till offentlig sektor inte skiljer sig nämnvärt mot hur man rekryterar till privat sektor.

En annan leverantör anser istället att kraven på erfarenhet av ett rekrytera till offentlig sektor borde höjas, leverantören föreslår att fler referenser efterfrågas från statliga myndigheter.

En leverantör anser att kvalificeringskraven bör vara utformade som krav på leverantören snarare än på enskilda individer (rekryterare). Leverantören menar att det är leverantören som ska leverera på avtal och inte unika personer. Det bör därför snarare finnas ett krav om att leverantören ska ha en organisation som främjar kvalitativa rekryteringsprocesser, exempelvis specialister inom olika branscher, experter inom kandidatmarknaden, teambaserat arbetssätt som förebygger att processer hamnar i kläm p.g.a. sjukdom etc.



7.3.4.5 Obligatoriska krav

En leverantör menar att kravet på akademisk utbildning är för otydligt och undrar om t.ex. YH-utbildningar omfattas.

En leverantör anser att det inte är avgörande med erfarenhet av statlig verksamhet för att kunna hitta rätt kandidater mot offentlig sektor.

På frågan om det finns något ytterligare krav som leverantörerna anser är viktigt att ställa i en kommande upphandling föreslås bland annat att krav bör ställas som säkerställer att leverantören når ut till kandidater, t.ex. krav på ett eget kandidatnätverk.

7.3.4.6 Utvärderingsmodell

I föregående upphandling tillämpades fasta priser och tilldelningskriterier bestående av case, referensuppdrag samt lokalkontor. Flera leverantörer är positivt inställda till en sådan modell med fast pris och utvärdering av kvalitet. Framför allt case, men även referensuppdrag nämns som lämpliga tilldelningskriterier. Andra förslag på vad som skulle kunna utvärderas är t.ex. kandidat- och kundnöjdhet, interna specialistfunktioner och utbildningsmöjligheter samt fördomsfri rekrytering.

Flera leverantörer uttrycker däremot en skepsis mot att utvärdera på lokalkontor, bland annat beroende på den ökade digitaliseringen inom branschen, men också till följd av de otydligheter avseende lokalkontor som uppstod i den förra upphandlingen.

7.3.4.7 Kravkatalog vid förnyad konkurrensutsättning

Leverantörerna har överlag inga stora synpunkter på kravkatalogen. Några leverantörer anger dock att kravkatalogen knappt används.

7.3.4.8 Avtalsvillkor och avtalstillämpning

Flera leverantörer efterfrågar indexreglering av avtalade priser.

En leverantör anser att negativa priser på tilläggstjänster inte bör tillåtas.

En annan synpunkt som lyfts är att villkoren bör förtydligas för hur en avbruten rekryteringsprocess ska hanteras.

En leverantör anser också att statistiken som efterfrågas är alltför tidskrävande att ta fram, detta då det inte finns systemstöd för att ta fram all sådan data och det därmed krävs ett manuellt arbete.

En leverantör är negativt inställd till klausulen gällande off limit, detta då det finns en omrekryteringsgaranti som innebär att anbudsgivaren i vissa lägen ska genomföra en ny rekrytering utan kostnad.

7.3.4.9 Prissättning

I nuvarande ramavtal tillämpas i stor utsträckning fasta pridfaktorer som står i relation till kandidatens slutlön. Merparten av leverantörerna anser att denna modell är bra och några konstaterar också att en sådan prismodell är standard i branschen. En leverantör



menar att faktorprissättning är enkel men samtidigt kan bli oskäligen då vissa högavlönade tjänster kan vara lätta att tillsätta. Ett förslag är att komplettera faktorprissättning med ett min- och maxpris.

Leverantörerna har delade meningar om nivåerna på prisfaktorerna i det nuvarande ramavtalet, flertalet menar att nivåerna är rimliga, medan andra menar att de är för låga. En synpunkt som lyfts av en leverantör är att prisfaktorerna är rimliga men borde inkludera search (i nuvarande ramavtal avser prisfaktorerna ett komplett rekryteringsuppdrag exklusive search).

Befintligt ramavtal omfattar timpriser för junior respektive senior rekryteringskonsult. Ett antal av de leverantörer som har ramavtal konstaterar att denna tjänst knappt används. De anger också att det finns en otydlighet gällande när denna tjänst kan vara aktuell att använda.

I förstudien efterfrågades synpunkter på nuvarande priser på tilläggstjänsterna second opinion, search respektive bakgrundskontroll. En synpunkt som framförs av flera leverantörer är att priset för search bör vara högre om search utförs som en fristående tjänst (till skillnad från om search utförs som del av ett rekryteringsuppdrag som utförs av leverantören).

7.3.4.10 Faktureringsvillkor

I nuvarande ramavtal gäller att leverantören vid ett komplett rekryteringsuppdrag har rätt att fakturera 30 procent av beräknat arvode i samband med att avropsberättigad godkänt presenterade kandidater och 70 procent av beräknat arvode i samband med att avropsberättigad har anställt slutkandidat/er alternativt när parterna kommer överens om att uppdraget är fullgjort.

I förstudien ställdes frågan till leverantörerna om det finns någon branschstandard för fakturering och i sådant fall hur den ser ut.

Flertalet leverantörer hänvisar till en 1/3-modell vilken innebär att leverantören fakturerar en del vid uppdragstart, en del vid kandidatpresentation och en del vid signering av kandidat. Procentsatserna som nämns varierar något, men 30 procent vid uppdragstart, 30 procent vid kandidatpresentation och 40 procent vid signering av kandidat nämns som exempel av flera leverantörer.

7.3.4.11 Rekryteringsverktyg

På frågan om det är vanligt att kunder/avropsberättigade önskar att leverantörerna hanterar ansökningar med mera i kundens/avropsberättigades egna rekryteringsverktyg svarar flera leverantörer att det är vanligt förekommande, men även leverantörernas egna rekryteringsverktyg används vid många uppdrag.

7.3.4.12 Bakgrundskontroll

I nuvarande ramavtal kan bakgrundskontroll avropas som en tilläggstjänst till ett komplett rekryteringsuppdrag eller som ett fristående uppdrag.



Vid rangordnade avrop gäller ett fast pris på 5 000 SEK för tilläggstjänsten bakgrundskontroll.

Leverantörerna fick i förstudien frågan om de anser att tjänsten bakgrundskontroll i nästa ramavtal bör utvecklas så att myndigheter kan välja olika nivåer av kontroller.

Majoriteten av leverantörerna anser att nivåer på bakgrundskontroller bör specificeras då omfattningen kan variera kraftigt, och därmed också priset.

En leverantör föreslår att bakgrundskontroller bör vara ett eget anbudsområde då alla leverantörer i branschen nyttjar underleverantörer för detta ändamål.

7.3.4.13 Hållbarhet

Frågan ställdes hur leverantörerna arbetar med att främja mångfald respektive motverka diskriminering vid rekrytering. Flera av leverantörerna uppger att de har ett kompetensbaserat arbetssätt. En leverantör uppger också att man skriver rapport om hållbarhet och en annan leverantör berättar att man årligen i en rapport redovisar hur arbetet med mångfald och mot diskriminering fortlöpt.

Vad gäller hållbarhetskrav att ställa i en kommande upphandling föreslår ett par av leverantörerna att krav bör ställas på olika typer av utbildningar, en av leverantörerna föreslår att företagen ska erbjuda hållbarhetsutbildning till sina anställda medan en annan leverantör föreslår att företagen ska erbjuda mångfaldsutbildning. Exempel på andra krav som föreslås är att leverantörerna ska arbeta kompetensbaserat, att leverantörerna ska vara certifierade i enlighet med ISO 14001 alternativt ha en miljöpolicy, att leverantörerna ska ha en resepolicy, samt att leverantörerna ska ha inkluderande och jämställda processer.

7.3.4.14 Tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning

Arbetet med tillgänglighetsfrågor varierar bland leverantörerna. Flera leverantörer uppger att de arbetar med inkludering. Annat som nämns av flera leverantörer är tillgängliga lokaler och tester som är anpassade för personer med funktionsnedsättning.

7.3.4.15 Informationssäkerhet och GDPR

Flera av leverantörerna uppger att deras organisation arbetar efter ett ledningssystem för informationssäkerhet, men majoriteten av dessa leverantörer har ingen certifiering för ledningssystemet.

Några leverantörer uppger också att de har ingått säkerhetsskyddsavtal vid avrop av rekryteringstjänster.

Leverantörerna fick frågan i hur stor andel av alla kontrakt som avropats från nuvarande ramavtal som de ansett sig ha rollen som personuppgiftsansvarig respektive rollen som personuppgiftsbiträde. Av de svar som projektgruppen fick framstår det som att leverantörernas personuppgiftsansvarsroller varierar, dvs. ibland anser sig leverantörerna ha rollen som personuppgiftsansvarig och ibland anser de sig ha rollen som personuppgiftsbiträde.



7.3.4.16 Övrigt

En leverantör efterfrågar en tydligare definition av ”rekryteringskonsult”. Istället för ”rekryteringskonsult” föreslås benämningen ”rekryterare” användas, dvs. en person som är anställd hos leverantören och inte hyrs ut till kunder utan genomför rekryteringar på uppdrag av kund. Ordet konsult uppges skapa förvirring hos kunder som tror att de kan ”hyra in” leverantörens rekryterare under längre perioder.

En annan leverantör anser att det som saknas i nuvarande upplägg är möjligheterna att öka kandidatinflödet till processerna. Leverantören menar att ett aktivt rekryteringsarbete och fokuserad kandidatattraktion är av största vikt för en framgångsrik process på dagens kandidatmarknad. För att öka möjligheterna till framgångsrika processer föreslår leverantören att justeringar bör göras i upplägget för att öka möjligheterna att hitta rätt kandidat. Bland annat bör det övervägas om aktiv search ska vara inkluderat i samtliga processer för att bredda urvalet och hitta den bäst lämpade kandidaten på marknaden. Vad gäller digital synlighet genom annonseringstjänster föreslår också leverantören att leverantörerna ska ansvara dels för målgruppsanpassning (dvs. hur annonsen och dess budskap utformas) utifrån deras kunskap om vad som är relevant för att attrahera den tilltänkta målgruppen, dels för målgruppsstyrning vilket innebär att leverantören styr annonseringen till kanaler som denne valt ut specifikt för målgruppen och de potentiella kandidaterna.

7.3.5 Sammanfattning av leverantörsmöten

Nedan sammanfattas i korthet några slutsatser från leverantörsmötena.

- Det råder kandidatbrist på marknaden och konkurrensen bland leverantörerna är tuff.
- Rekryteringsbranschen bedöms inte vara någon riskbransch med oskäliga arbetsvillkor.
- Flera av de nuvarande ramavtalsleverantörerna är nöjda med ramavtalet.
- Flera leverantörer lyfter också ett antal problem med befintligt ramavtal, däribland gränsdragningen mellan delområdet Kontorspersonal och delområdet Spetskompetens, och att det förekommer negativa priser på tilläggstjänster vid avrop med förnyad konkurrensutsättning.
- Flera leverantörer tycker att den geografiska indelningen i nuvarande ramavtal är bra, medan andra är mer tveksamma till länsindelningen som gäller för delområdet Kontorspersonal.
- Leverantörerna har blandade uppfattningar om den kombinerade avropsordningen och ser olika för- och nackdelar med de olika avropssätten.
- Att använda case som tilldelningskriterium i en kommande upphandling ses som positivt, däremot är flera leverantörer skeptiska till att inkludera lokalkontor som ett tilldelningskriterium.
- Merparten av leverantörerna är positiva till prismodellen i nuvarande ramavtal med fasta pridfaktorer som står i relation till kandidatens slutlön.
- Branschstandard för fakturering förefaller vara en trestegsmodell vilken innebär att leverantören fakturerar en del vid uppdragstart, en del vid kandidatpresentation och en del vid signering av kandidat.



- Majoriteten av leverantörerna anser att nivåer på bakgrundskontroller bör specificeras i ett kommande ramavtal.

7.4 Möte med branschorganisation

7.4.1 Om branschorganisationen

Kompetensföretagen är en av nio samverkande bransch- och arbetsgivarorganisationer inom förbundsgruppen Almega. Medlemmarna i Almegas förbund, cirka 11 000 företag med över 550 000 medarbetare, representerar ett 60-tal olika branscher inom tjänstesektorn. Kompetensföretagen är en bransch- och arbetsgivarorganisation för företag med verksamhet inom områdena rekrytering, omställning och bemanning. Kompetensföretagen har cirka 900 medlemsföretag, varav den stora majoriteten är verksamma inom bemanningsområdet.

Kompetensföretagen tecknar bland annat kollektivavtal med tjänstemannaförbunden Akademikerförbunden och Unionen.

Som medlem i Kompetensföretagen kan företag ansöka om auktorisation som innebär en kvalitetsstämpel. Företagen granskas vid ansökningstillfället och därefter en gång varje år.

7.4.2 Mötets viktigaste frågor

Projektgruppen hade inför mötet med Kompetensföretagen förberett frågor som bland annat omfattade marknaden, trender i branschen och eventuella synpunkter inför en kommande upphandling.

Nedan sammanfattas vad som framkom vid mötet.

- Det finns många rekryteringsföretag och det tillkommer ytterligare varje år.
- Av de cirka 900 medlemsföretagen är cirka 260 företag med verksamhet inom rekrytering auktoriserade (dessa företag kan också vara verksamma inom bemanning och/eller omställning).
- Det uppfattas inte finnas problem i branschen med oskäligen arbetsvillkor.
- På frågan om det är vanligt med ISO-certifieringar bland medlemsföretagen så gavs svaret att det beror på storlek. Uppfattningen är att de flesta större företagen som funnits länge har ISO-certifieringar.
- Under senare år har det skett en ökad digitalisering i branschen. Under pandemin ställde hela organisationer om till ett mer digitalt arbetssätt.
- Vad gäller tilldelningskriterier så föreslås att utvärderingen baseras på kvalitet, erfarenhet och resultat.

8 Relevant lagstiftning, föreskrifter och allmänna råd

8.1 Regler kring anställning inom statlig sektor

Regler kring anställning inom statlig sektor finns i ett stort antal författningar. Därtill är vissa frågor reglerade i kollektivavtal. Nedanstående sammanställning av lagstiftning på området är inte uttömmande utan ger en översiktlig bild av de viktigaste författningarna.

- **Regeringsformen**

Regeringsformen, RF, beskriver hur landet ska styras, vilka demokratiska rättigheter medborgarna har och hur den offentliga makten ska fördelas. Av RF 11 kap. 6 § och 12 kap. 5 § framgår vilka myndigheter som tillsätter anställningar och vilka grunder som ska tillämpas vid tillsättning. Det regleras att vid beslut om statliga anställningar (eller utnämningar om det gäller ordinarie domare) ska avseende fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet.

- **Lag (1994:260) om offentlig anställning**

Lagen (1994:260) om offentlig anställning, LOA, reglerar anställningen för de flesta arbetstagare som arbetar för staten. Reglerna i LOA kompletterar bestämmelserna i RF och är tvingande, de kan alltså inte ersättas av bestämmelser i avtal om inte detta anges i LOA.

I 4 § LOA finns precis som i RF reglerat att det vid anställning bara ska fästas avseende vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Det anges i samma paragraf att skickligheten ska sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. I förarbetena till RF och LOA har det preciserats ytterligare vad som avses med "förtjänst" och "skicklighet". Med förtjänst avses närmast den vana som förvärvats genom föregående tjänstgöring.³ Begreppet skicklighet inbegriper hur lämplig den sökande är för den aktuella tjänsten. En kvalitativ helhetsbedömning ska göras av bland annat teoretisk och praktisk utbildning, personliga egenskaper samt kunskaper och erfarenheter som har förvärvats i andra offentliga eller privata anställningar eller i egen verksamhet.⁴

- **Lag (1994:261) om fullmaktsanställning**

Lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, LFA, innehåller föreskrifter om sådana arbetstagare hos myndigheter under regeringen som är anställda med fullmakt. Reglerna i LFA är kompletterande till RF och LOA. Reglerna i LFA är tvingande och kan alltså inte ersättas av bestämmelser i avtal om inte detta anges i LFA.

³ Se prop. 1973:90 s. 405.

⁴ Se prop. 1985/86:116 s. 7 f.



Ett mindre antal arbetstagare anställs med fullmakt, främst ordinarie domare.

- **Anställningsförfordningen (1994:373)**

I anställningsförfordningen (1994:373), AF, finns ytterligare föreskrifter som styr hur anställning ska ske inom statliga myndigheter. I 4 § AF regleras det att vid anställning ska myndigheten utöver skicklighet och förtjänst också beakta sådana sakliga grunder som stämmer överens med allmänna arbetsmarknads-, jämställdhets-, social- och sysselsättningspolitiska mål. Vidare anges det i 6 § AF att en myndighet som avser att anställa en arbetstagare på något lämpligt sätt ska informera om detta så att de som är intresserade av anställningen kan anmäla det till myndigheten inom en viss tid.

En myndighets beslut i anställningsärenden får enligt 21 § AF överklagas hos Statens överklagandenämnd. Nämndens beslut får inte överklagas. Nämndens arbete regleras i förordning (2007:835) med instruktion för Statens överklagandenämnd. När det gäller överklaganden av anställningar inom universitetens och högskolornas område hanteras dessa av Överklagandenämnden för högskolan.

8.2 Moms

I Mervärdesskattelagen (2023:200), ML, finns bestämmelser om mervärdesskatt. Med mervärdesskatt avses en transaktionsbaserad, indirekt och allmän skatt på konsumtion. Skatten ska betalas till staten i enlighet med denna lag. I kap. 9 finns bestämmelser om tillämpliga skattesatser på leverans av varor, unionsinternt förvärv av varor, tillhandahållande av tjänster och import av varor. Av 9 kap. 2 § ML framgår att skatt enligt ML tas ut med 25 procent av beskattningsunderlaget om inte annat följer av 3-18 §§. För rekryteringstjänster tillämpas normalskattesatsen 25 procent.

I förstudien har det inte identifierats några särskilda aspekter med koppling till moms-frågor inom det aktuella området.



9 Hållbarhet och tillgänglighet

9.1 Inledning

Med hållbar offentlig upphandling menas att offentlig sektor tillgodoser sitt behov av varor och tjänster på ett sätt som säkerställer den goda affären sett till hela livscykeln. Hänsyn ska inte bara tas till de fördelar som uppstår för organisationen utan även till samhället i sin helhet, samtidigt som anskaffningen görs på ett sätt som minimerar skador på miljön.

Kammarkollegiets målsättning är att inom ramen för verksamhetens uppdrag, offentlig sektors behov och lagstiftningens möjligheter, på ett ansvarfullt sätt beakta miljö och sociala hänsyn vid upphandling och förvaltning av de statliga ramavtalen. De statliga ramavtalen ska bidra till att offentlig sektor kan möta de mål som satts i den nationella upphandlingsstrategin, Agenda 2030 och de nationella miljömålen.

Förutsättningarna för hållbarhetskrav varierar dock mellan de olika ramavtalsområdena och branscherna. I förstudiearbetet utreds därför vilket behov av hänsyn till de olika hållbarhetsdimensionerna som behöver tas för att möta olika strategiska mål men även de risker som finns inom det specifika ramavtalsområdet.

Av 4 kap. 3 § lagen (2016:1145) om offentlig upphandling (LOU) framgår att en upphandlande myndighet bör beakta miljöhänsyn, sociala och arbetsrättsliga hänsyn vid offentlig upphandling om upphandlingens art motiverar detta. Hållbarhetshänsyn kan tas i alla delar av en upphandling, dvs. som kvalificeringskrav (t.ex. krav på miljöledningssystem), som tekniska krav (t.ex. krav på viss märkning eller certifiering), eller som kontraktsvillkor (t.ex. arbetsrättsliga villkor).

Av 17 kap. 4 § LOU framgår vilka skyldigheter en upphandlande myndighet har att kräva att leverantören fullgör kontraktet i enlighet med ILO:s kärnkonventioner. Detta gäller i de fall svensk arbetsrätt inte är tillämplig.

Av 9 kap. 2 § LOU framgår att när det som anskaffas ska användas av fysiska personer ska de tekniska specifikationerna bestämmas med beaktande av samtliga användares behov, vilket innebär att en upphandlande myndighet i vissa fall är skyldig att beakta tillgänglighet i upphandlingen.

Nedan redovisas vilka analyser gällande hållbarhetshänsyn (miljö, och sociala krav samt tillgänglighet) som genomförts för det aktuella ramavtalsområdet.

9.2 Miljökrav

Generellt bör ramavtalsleverantörerna inom detta, liksom i övriga, ramavtalsområden kontinuerligt arbeta med att förbättra och ta hänsyn till miljöaspekter för att förebygga och



undvika negativ miljöpåverkan. Det handlar om åtgärder för att minska konsumtion och onödigt användning av negativt miljöpåverkande resurser som elektricitet, resor, papper och liknande.

Rekryteringstjänster i sig själva kan inte anses ha någon direkt miljöpåverkan när dessa utförs. Däremot kan de resor som rekryteringskonsulter behöver göra i samband med rekryteringsuppdrag ha en negativ miljöpåverkan i form av skadliga utsläpp. Detta var också något som diskuterades med referensgruppen, att välja transportmedel med lägst klimatavtryck. En myndighet påtalade vikten av att inte ha onödiga fysiska möten och att ha ett hållbarhetstänk i *hela* samarbetet.

Det får utredas vidare om krav ska ställas i upphandlingen eller kunna ställas vid avrop gällande konsulternas sätt att resa till och från uppdrag.

9.3 Sociala krav

Med sociala krav avses villkor om lön, semester och arbetstid vilka de arbetstagare som utför uppdraget minst ska tillförsäkras. Beslut om och i så fall vilka sociala krav som ska ställas i en upphandling ska föregås av en så kallad behovlighetsbedömning. I denna görs en analys av risken för oskäliga arbetsvillkor i den aktuella upphandlingen, samt i förlängningen risken för att konkurrensen snedvrids. Villkoren ska ha en anknytning till det som upphandlas, och vara proportionerliga. Kraven gäller även underleverantörer som direkt medverkar till att fullgöra kontraktet.

Vad gäller frågan om det är behovligt att ställa arbetsrättsliga krav i en eventuell upphandling av rekryteringstjänster så kommer den att utredas vidare i det fallet att beslut tas om att göra en upphandling.

9.4 Tillgänglighetskrav

Kammarkollegiet eftersträvar att de varor och tjänster som avropas från de statliga ramavtalen ska vara tillgängliga och användbara för alla, oavsett funktionsförmåga. En bättre funktion och utformning av tjänster i samhället gynnar alla, inte bara personer med funktionsvariationer.

En tiondel av myndigheterna som besvarade myndighetsenkäten svarade att de har behov av kompetenser/roller med kunskap och/eller erfarenhet inom området tillgänglighet (t.ex. avseende funktionshinderspolitik, webbtillgänglighet, principen om universell utformning etc.). Myndigheterna har huvudsakligen behov av kommunikatörer med tillgänglighetskompetens och kompetens inom området webbtillgänglighet.

Nivån på arbetet med tillgänglighetsfrågor varierar bland leverantörerna men kompetensbaserat arbetssätt och inkludering är begrepp som återkommer då leverantörerna beskriver sitt arbete på området.



Vilka tillgänglighetskrav som kan vara aktuella att ställa kommer att utredas vidare om det beslutas att göra en upphandling.



10 Säkerhet

10.1 Informationssäkerhet

Informationssäkerhet handlar framför allt om att hindra information från att läcka ut, förvanskas och förstöras. Det handlar också om att rätt information ska finnas tillgänglig för rätt personer, och i rätt tid. Information ska inte kunna hamna i orätta händer och missbrukas. De registrerade ska veta vem som använder deras personuppgifter och varför.

Behovet av en förbättrad hantering av information ur ett säkerhetsperspektiv inom offentlig förvaltning är väldokumenterad.

En upphandling inom området rekryteringstjänster ska ge goda förutsättningar för avropsberättigade organisationer att ställa relevanta informationssäkerhetskrav och hantera sin information på ett säkerhetsmässigt lämpligt sätt.

En stor andel av de myndigheter som besvarade myndighetsenkäten anser att det är av vikt att leverantörer som tilldelas ramavtal bedriver ett systematiskt informationssäkerhetsarbete. Kravställning inom detta område kommer att ses över i arbetet med en kommande upphandling.

10.1.1 Säkerhetsskydd och Säkerhetsskyddsavtal

Verksamhet som omfattas av säkerhetsskyddslagen (2018:585) ska ha det säkerhetsskydd som behövs med hänsyn till verksamhetens art, omfattning och övriga omständigheter. Ansvar för säkerhetsskyddet ligger hos den som är verksamhetsansvarig. När det i utförandet av en tjänst förekommer uppgifter som med hänsyn till Sveriges säkerhet omfattas av sekretess (hemliga uppgifter) har staten, kommunerna och regionerna ansvaret för att det finns ett fullgott säkerhetsskydd hos leverantören.

För att tillgodose kravet på säkerhetsskydd när sådan verksamhet utförs på uppdrag av en myndighet, ska den uppdragsgivande myndigheten träffa ett skriftligt avtal – säkerhetsskyddsavtal – med ramavtalsleverantören om det säkerhetsskydd som behövs i det enskilda fallet. Vid de ramavtal där behov av säkerhetsavtal föreligger bör en sådan möjlighet anges i ramavtalet.

I förstudien har det framkommit att det finns intresse hos vissa myndigheter att ställa säkerhetskrav på leverantörerna eftersom leverantörerna vid utförande av rekryteringsuppdrag kan behöva få tillgång till säkerhetsskyddsklassificerade uppgifter eller säkerhetskänslig verksamhet. Sådana krav kommer därför högst troligt att ställas, det exakta innehållet i dessa kommer att utformas i kommande upphandling.



10.1.2 Dataskydd

Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation) gäller i hela EU och har till syfte att skapa en enhetlig och likvärdig nivå för skyddet av personuppgifter så att det fria flödet av uppgifter inom EU inte hindras.

Ur dataskyddshänseende finns det en del oklarheter inom ramavtalsområdet kopplat till användning av rekryteringsverktyg och molntjänster. I ett kommande ramavtal för rekryteringstjänster behöver därför särskilda överväganden göras för att tillgodose efterlevnad av dataskyddsregleringen (GDPR och andra kompletterande lagar inom dataskyddsområdet).

Utifrån vad som framkommit under förstudien är utgångspunkten att ramavtalsleverantörer i ett eventuellt kommande ramavtal inte enbart kommer att behandla personuppgifter såsom personuppgiftsansvariga. Detta innebär att ett personuppgiftsbiträdesavtal kan komma att behöva tecknas vid anskaffning från ramavtal inom området. I ramavtalsupphandlingen medför detta att personuppgiftsbiträdesavtal bör biläggas.



11 E-handel

11.1 Om e-handel

Med elektronisk handel (e-handel) menas ett sätt att skapa en effektiv inköpsprocess med IT som stöd. Elektronisk affärskommunikation ersätter den pappersbaserade kommunikationen. Avtal, leverantörer, priser m.m. blir lättillgängliga för dem som ska beställa varor och tjänster, därför att avrop/beställningar och fakturahanteringen kan ske elektroniskt. E-handel enligt denna definition förutsätter att köparen hanterar sin elektroniska affärskommunikation via sitt e-handelssystem. Att en enskild handläggare inom köparens organisation gör inköp i en leverantörs webbshop via ett individuellt inloggningskonto betraktas inte som e-handel.

Målsättningen är att de leverantörer som tecknar statliga ramavtal med Kammarkollegiet ska medverka till att avropande myndigheter kan tillämpa e-handel och därmed leva upp till strategi, förordning och lagstiftning.

Förutsättningarna för att tillämpa e-handel varierar mellan olika ramavtalsområden och branscher. I förstudiearbetet utreds därför förutsättningarna för e-handel för det aktuella ramavtalsområdet. Den 1 april 2019 blev det lag på att alla inköp i offentlig sektor ska faktureras med e-faktura.

11.2 E-handelskrav för rekryteringstjänster

För ramavtalsområden såsom rekryteringstjänster där e-handel är mindre vanligt förekommande skulle det kunna vara aktuellt att ställa krav på att order och ordersvar skickas via e-post och/eller kundens e-handelssystem, eller att myndigheter kan tillhandahålla en leverantörsportal för sina leverantörer. Med leverantörsportal menas en webbaserad portal som är ansluten till en avropande organisations e-handelssystem och till vilken leverantörer kan logga in för att ta emot order samt skicka kataloger, ordersvar och fakturor.

Exakt hur krav gällande e-handel bör utformas får utredas vidare i det fallet att det blir aktuellt att genomföra en upphandling på området.



12 Utvecklingsområden och förändringsbehov i en kommande upphandling

Utifrån vad som framkommit i förstudien har det identifierats flera utvecklingsområden och förändringsbehov i en eventuellt kommande upphandling, däribland följande:

- I nuvarande ramavtal finns inte nivåer av bakgrundskontroller specificerade, dock kan nivåerna på denna typ av kontroller variera kraftigt, och därmed också priset. Nivåer och prissättning bör således ses över.
- Faktureringsvillkor i nuvarande ramavtal skiljer sig från branschpraxis och det bör därför övervägas om villkoren ska justeras.
- Avropsordningen bör ses över.
- Kravställning gällande lokalkontor bör ses över.
- Både referensgrupp och leverantörer har konstaterat att det i vissa fall är otydligt när avrop ska göras från delområdet Kontorspersonal respektive delområdet Spetskompetens. Denna indelning bör ses över.
- Delområdet Kontorspersonal är geografiskt indelat i län. Indelningen på länsnivå bör ses över i en kommande upphandling då omsättningen på ramavtalet i vissa län är låg eller obefintlig.
- I en kommande upphandling bör det utredas om en viss nivå av search ska inkluderas i alla rekryteringsuppdrag.
- Prissättningen av tilläggstjänster bör ses över. Det har i förstudien framkommit att t.ex. search borde ha ett högre pris om det avropas som en fristående tjänst och inte som en tilläggstjänst. Projektgruppen har i förstudien också uppmärksammat på att det förekommer nollpriser och negativa priser på tilläggstjänster vid avrop med förnyad konkurrensutsättning.
- I det fall en modell med fasta priser på tilläggstjänster tillämpas i kommande upphandling bör möjligheten till indexreglering av priserna ses över.
- Det bör ses över vilken försäljningsstatistik som ska begäras in.



- I en kommande upphandling behöver särskilda överväganden göras för att tillgodose efterlevnad av dataskyddsregleringen.



13 Slutsatser

Enligt förordning (1998:796) om statlig inköpssamordning ska det finnas ramavtal som effektiviserar upphandlingar av varor och tjänster som myndigheterna upphandlar ofta, i stor omfattning eller till stora värden.

I detta fall har Kammarkollegiet att ta ställning till om ett eller flera av ovan nämnda kriterier ("ofta", "i stor omfattning" och "till stora värden") kan sägas vara uppfyllda och att det därmed ska upphandlas ett statligt ramavtal för rekryteringstjänster.

Med varor och tjänster som upphandlas "ofta" avses sådana varor och tjänster som myndigheter upphandlar löpande eller annars flera gånger årligen, dvs. återkommande vid flera tillfällen. För många myndigheter gäller detta bland annat flygresor, taxiresor och hotellvistelser. Rekryteringstjänster kan inte sägas tillhöra den typen av tjänster som myndigheter handlar ofta. Däremot är det rimligt att anta att det är en tjänst som myndigheter är i behov av relativt frekvent då myndigheter kontinuerligt behöver rekrytera personal.

I kriteriet "i stor omfattning" innefattas varor och tjänster som myndigheter upphandlar stora mängder av, det vill säga i stort antal. Ett exempel är kontorspapper och liknande förbrukningsartiklar. Rekryteringstjänster kan inte anses vara en sådan tjänst som upphandlas i stor omfattning.

Om det tredje och sista kriteriet "till stora värden" ska vara uppfyllt krävs att upphandlingen ska ha en beräknad omsättning på minst 30 miljoner kronor per år. Försäljningen på ramavtalet har under de inledande två avtalsåren inte nått upp till denna gräns men försäljningen på ramavtalet har samtidigt ökat markant mellan det första och det andra avtalsåret. Det förutspåddes också i den förstudie som föregick den föregående upphandlingen, som därtill var den första upphandlingen av ett statligt ramavtal för rekryteringstjänster, att omsättningen till en början skulle kunna bli ganska låg då flertalet myndigheter troligtvis hade egna avtal för rekryteringstjänster som måste löpa ut innan avrop kunde ske från ett statligt ramavtal. Detta stämmer väl överens med det vanligaste skälet som myndigheter inom ramen för denna förstudie angav i myndighetsenkäten till varför de inte avropat från det nuvarande statliga ramavtalet, nämligen att de har ett eget upphandlat ramavtal. Ett rimligt antagande är därför att försäljningen på det statliga ramavtalet kommer att öka i takt med att allt fler myndigheters egna avtal löper ut.

Vid en sammantagen bedömning finner projektgruppen att det finns goda skäl till att upphandla ett statligt ramavtal för rekryteringstjänster och rekommenderar således att Kammarkollegiet bör besluta att en ramavtalsupphandling genomförs.



14 Källförteckning

14.1 Möten med myndigheter

Projektgruppen har haft möten med följande myndigheter:

- Försvarets materielverk
- Göteborgs universitet
- Integritetsskyddsmyndigheten
- Kammarkollegiet
- Kriminalvården
- Livsmedelsverket
- Luleå tekniska universitet
- Lunds universitet
- Länsstyrelsen Värmland
- Pensionsmyndigheten
- Polismyndigheten
- Socialstyrelsen
- Sveriges lantbruksuniversitet
- Umeå universitet

14.2 Möten med leverantörer

Projektgruppen har haft möten med följande leverantörer:

- Academic Work Sweden AB
- Adecco Sweden AB
- Capasearch AB
- Clockwork Bemanning & Rekrytering AB
- Ework Group AB
- Experis AB
- Frank Recruitment Group
- Konsultia AB
- Maquire Sverige AB
- Nordic Insource Solutions AB
- Novare Public HR AB
- Randstad AB
- TNG Group AB
- Wise Professionals AB



14.3 Möte med branschorganisation

Projektgruppen har haft möte med branschorganisationen Kompetensföretagen.

14.4 Enkätutskick till myndigheter

En myndighetsenkät benämnd "Rekryteringstjänster 2023 Myndighetsenkät" skickades i mars 2023 ut till 220 myndigheter. Enkäten var publicerad under perioden 2023-03-17 t.o.m. 2023-05-10. 144 respondenter besvarade enkäten vilket ger en svarsfrekvens på cirka 65,5 procent.

14.5 Referenslitteratur och andra källor

14.5.1 Författningar och styrande dokument

- Anställningsförordningen (1994:373)
- Dataskyddsförordningen (GDPR, The General Data Protection Regulation)
- Kompetensföretagens allmänna bestämmelser för rekrytering, ABRE-10.
- Kungl. Maj:ts proposition nr 90 år 1973
- Lag (1994:260) om offentlig anställning
- Lag (1994:261) om fullmaktsanställning
- Mervärdesskattelag (2023:200)
- Regeringens proposition 1985/86:116 om meritvärdering i statlig tjänst m.m.
- Regeringsformen

14.5.2 Rapporter och informationsmaterial

- Arbetsgivarverkets skrift "Anställning i staten", utgiven 2018-12-18, reviderad 2023-04-11

14.5.3 Upphandlingsdokument

- Kammarkollegiets upphandlingsdokument Rekryteringstjänster, dnr 23.3-10944-2018, daterat 2019-11-06
- Kammarkollegiets befintliga ramavtal avseende rekryteringstjänster

14.5.4 Domar

- Förvaltningsrättens i Stockholm dom den 17 september 2020, mål nr 12355-20
- Förvaltningsrättens i Stockholm dom den 17 september 2020, mål nr 12319-20
- Förvaltningsrättens i Stockholm dom den 17 september 2020, mål nr 12338-20



14.5.5 Webbssidor

- https://www.kompetensforetagen.se/app/uploads/sites/5/2023/09/Topp_25_rekrytering_Q2_2023-.pdf 2023-09-04