

4. C. Second opinion

4.1 Krav på tjänsten

4.1.1 Bedömningsprocessen

En bedömningsprocess vid second opinion ska innehålla följande moment:

- 1. Uppstartsmöte:** Genomgång av kravprofil, framgångsfaktorer, testinstrument, bedömningsmetoder samt tidplan.
- 2. Kandidatkontakt:** Leverantören kontaktar aktuella kandidater.
- 3. Bedömningsgenomförande:** Kandidaten ska genomföra kompetensbaserad intervju, testning samt få teståterkoppling av Leverantören.
- 4. Kompetensbaserad referenstagning:** Leverantören genomför kompetensbaserade referenstagningar på kandidaterna.
- 5. Analys och sammanställning:** Leverantören analyserar och sammanställer bedömningen av kandidatens skicklighet och lämplighet utifrån intervjuer, tester och referenstagning.
- 6. Avrapportering:** Leverantören rapporterar sammanställd bedömning till Beställaren.

4.1.1.1 Steg 1. Uppstartsmöte

Leverantören ska gå igenom kravprofilen med Beställaren och fastställa vilka framgångsfaktorer och kompetenser som ska bedömas och hur dessa ska viktas i processen. Leverantören ska föreslå vilka tester som ska genomföras för att bäst bedöma detta och presentera en tidplan för uppdraget. Insamling av information görs med syfte att på bästa sätt kunna presentera och marknadsföra tjänsten för aktuella kandidater.

4.1.1.2 Steg 2. Kandidatkontakt

Leverantören ska kontakta och boka in de kandidater som ska bedömas för att de ska få rätt information och möjlighet till förberedelse.

4.1.1.3 Steg 3. Bedömningsgenomförande

4.1.1.3.1 Kompetensbaserad intervju

Leverantören ska som en del i insamling av data genomföra strukturerade intervjuer i ett, om möjligt, personligt möte med kandidaterna. Kompetensbaserad intervjuteknik är en fördefinierad och strukturerad intervju, där intervjuaren utvärderar, enligt förutbestämda beteendeindikatorer, en kandidats förmåga i relation till ett antal specifika kompetenser som är relevanta för ett visst arbete.

Om möjligt ska intervjuer ske via fysiska möten men digitala möten är tillåtet. Fysiska eller digitala möten överenskomms i dialog med beställaren.

4.1.1.3.2 Arbetspsykologiska tester

Leverantören ska, antingen själva eller via underleverantörer, tillhandahålla evidensbaserade arbetspsykologiska tester och personbedömningar som är dokumenterade i manualer med svenskt/nordiskt urval och specifikt utformade för urval och rekrytering.

Leverantören ska:

- kunna erbjuda bedömning av personlighet, generell begåvning, kunskap, potential, olika

- specifika förmågor med mera
- ha en dokumenterad process kring hanteringen av tester och kandidater
- med testverktyget kunna bedöma kompetenser i ett kompetensramverk utvecklat från femfaktormodellen (Big 5 eller Great 8). Anledningen till detta är att kommunerna arbetar med ett kompetensramverk som utgår från denna och då ska test kunna hantera dessa kompetenser
- ge strukturerad återkoppling till testade kandidater av konsult som har mycket god kännedom om den aktuella urvalsprocessen, samt är licensierad eller certifierad i det aktuella testverktyget
- ge beställare en muntlig samt kortare skriftlig rapport av testresultaten och återkopplingen till kandidaterna som innehåller en rekommendation av vilken kandidat som matchar kravprofilen på bästa sätt samt kandidaternas styrkor respektive utvecklingsområden relaterat till uppställda krav på egenskaper i aktuell tjänst.

Test som erbjuds i bastestpaketet ska:

- vara granskat enligt EFPAs eller annan likvärdig aktörs krav och testat mot svensk/nordisk normgrupp samt certifierat av oberoende organ som DNV-GL eller annan aktör
- vara tillgänglighetsanpassade så att alla kandidater får samma chans att kunna genomföra testerna oavsett om de har någon funktionsvariation eller inte
- vara normativa och/eller adaptiva (IRT)
- ska skriftlig granskningsrapport enligt EFPA eller annan likvärdig aktör, (där en utvärdering av testets för- och nackdelar anges samt generella rekommendationer) bifogas
- kunna matchas mot den kravprofil som tagits fram
- mäta dimensioner, egenskaper eller kompetenser enligt kravprofilen

Skulle Leverantören och Beställaren ha olika uppfattning om vilka tester som är lämpligast, ska Beställarens åsikt äga företräde.

4.1.1.4 Steg 4. Kompetensbaserad referenstagning

Leverantören ska tillämpa en strukturerad och kompetensbaserad referenstagningsmetod. Minst tre (3) referenstagningar per slutkandidat ska genomföras.

Referenstagningen ska omfatta för tjänsten relevanta personer. Leverantören och Beställaren kan komma överens om annat antal referenstagningar inför ett enskilt rekryteringsuppdrag. Leverantören ska ge en muntlig och skriftlig återkoppling av referenstagningen kopplade till kravprofilen samt ge rekommendationer på bäst kandidat som motsvarar denna.

4.1.1.5 Steg 5. Analys och sammanställning

Bedömningen skall baseras på resultat som framkommit i intervjuer, tester och referenstagning. Leverantören ska kunna ange en bedömningsgrund för hur de olika delresultaten, från bedömningsmetoderna, viktas till en samlad bedömning.

4.1.1.6 Steg 6. Avrapportering

Leverantören ska ha en metodik för sammanställning och avrapportering som skyddar den personliga integriteten. Som skriftlig rapport räknas inte automatgenererad rapport från testsystem. Rapporten ska innehålla den sammanvägda bedömningen om lämplighet för rollen, samt beskrivning om vilken evidens som stöder bedömningen. Den muntliga rapporteringen ska genomföras via telefon eller i ett möte.

4.1.2 Metod

Vid second opinion skall avseende fästas bara vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet. Skickligheten skall sättas främst, om det inte finns särskilda skäl för något annat. Leverantören ska arbeta efter standardiserade och evidensbaserade metoder som underlättar en rättvis bedömning av sakliga grunder. Intervjuer ska genomföras med kompetensbaserad intervjumetodik.