

4. Bilaga Kravspecifikation delområde rekrytering av kontorspersonal

4.1 Rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen

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

Delmomenten i rekryteringsprocessen som beskrivs nedan avser ett komplett rekryteringsuppdrag.

Vad gäller de delmoment som beskrivs under punkt 1-3 nedan genomförs dessa i samarbete mellan anbudsgivaren och avropsberättigad. Beträffande de beskrivna delmomenten under punkt 4-9 samt 11-12 ska dessa kunna genomföras helt och hållet av anbudsgivaren om avropsberättigad så önskar. Priset för de delmoment som ingår i avropet är detsamma oavsett om avropsberättigad väljer att själv genomföra, eller delta i, något eller några av stegen nedan. Steg 10 (beslut och eventuell säkerhetsprövning av kandidat) genomförs helt av avropsberättigad. Observera att parterna kan komma överens om att delmomenten genomförs i en annan ordningsföljd än vad som anges nedan.

1. Uppstartsmöte inklusive upprättande av tidplan

Senast fem arbetsdagar efter att parterna kommit överens om att uppdrag ska genomföras ska anbudsgivaren finnas tillgänglig för uppstartsmöte gällande det avropade uppdraget om inget annat har överenskommit mellan parterna. Uppstartsmöte ska kunna ske via telefon eller fysiskt möte hos avropsberättigad. Vid uppstartsmötet ska den rekryteringskonsult som kommer att ansvara för uppdraget delta. Anbudsgivaren ska delta på egen bekostnad.

Ansvarsfördelningen mellan anbudsgivaren och avropsberättigad ska beslutas under uppstartsmötet.

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

2. Framtagande av behovsanalys och kravprofil

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

3. Framtagande av annons inklusive val av media

Anbudsgivaren ska i samarbete med avropsberättigad ta fram en annons gällande aktuell tjänst utifrån uppställd kravprofil. Annonsen ska utformas i avropsberättigads mallar och grafiska profil om inte annat skriftligen har överenskommit mellan parterna. Val av kanaler och medier för annonsering görs av avropsberättigad, men anbudsgivaren ska kunna ge råd kring detta.

Annonsen ska godkännas av avropsberättigad innan publicering sker. Avropsberättigad står för kostnader gällande annonsering. Ramavtalet omfattar inte annonseringstjänster.

4. Urval av kandidater

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

5. Intervjuer

Intervjuerna ska ske genom ett fysiskt möte hos anbudsgivaren om inget annat överenskommit mellan parterna. Vid intervjun ska kandidaterna få information om den aktuella arbetsplatsen och anställningen. Intervjuerna ska genomföras med kompetensbaserad intervjuteknik där sakliga grunder så som förtjänst och skicklighet säkerställs. Anbudsgivaren ska avrapportera gällande genomförda intervjuer om avropsberättigad så önskar. Avropsberättigad bestämmer om avrapporteringen ska ske muntligen eller skriftligen. I priset ingår intervju av maximalt fem kandidater med en (1) intervju per kandidat. Önskar avropsberättigad genomföra intervjuer med fler än fem kandidater debiteras detta per timme.

6. Genomförande av tester

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

7. Eventuell andra intervju

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

8. Kandidatpresentation

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

9. Referenstagning

Referenstagningen ska genomföras strukturerat med utgångspunkt i kravprofilen och

kompetensbaserad rekrytering. Vilka referenser som är godtagbara att använda bestäms av avropsberättigad efter samråd med anbudsgivaren. Resultatet av referenstagningen ska åiterrapporteras till avropsberättigad. Denna åiterrapportering ska vara muntlig och/eller skriftlig. I priset ingår maximalt tre referenstagningar med maximalt två kandidater. Önskar avropsberättigad referenstagningar med fler än två kandidater eller fler referenstagningar per kandidat debiteras detta per timme.

10. Beslut och eventuell säkerhetsprövning av kandidat

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

11. Återkoppling till kandidater

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

12. Uppföljning av genomförd rekrytering

Uppföljning av rekryteringsuppdrag ska genomföras med såväl kandidat som avropsberättigad efter att kandidaten har tillträtt sin befattning. Uppföljning ska ske senast fyra månader efter att kandidaten tillträtt sin tjänst. Åiterrapportering ska ske till avropsberättigad.

Presentation av nya kandidater

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

Rekryteringsadministration

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

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

4.2 Tilläggstjänster

Second opinion

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

Följande moment ska ingå i en second opinion:

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

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

Search

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

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

Bakgrundskontroll

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

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

4.3 Förhållningssätt vid rekryteringsuppdrag

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

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

tjänsten.

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

Anbudsgivaren ska eftersträva att genomföra uppdrag resurseffektivt och kostnadsmedvetet.

4.4 Kompetensbaserad rekrytering

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

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

4.5 Rekrytering av fler än en (1) person med samma kravprofil

Anbudsgivaren ska kunna rekrytera fler än en (1) person med samma kravprofil.

Rekrytering av 2-4 personer

Vid rekrytering av två till fyra personer med samma kravprofil ska rekryteringsprocessen för ett komplett rekryteringsuppdrag användas, se avsnitt *Rekryteringsprocessen*. Avropsberättigad ska betala ett lägre pris för kandidat 2-4. Priset sätts utifrån en fast procentsats av priset för kandidat nr 1. Kandidat nr 1 är vid fakturering den kandidat som erhållit högst slutlön, se avsnitt *Priser*.

Rekrytering av 5 eller fler personer (volymrekrytering)

Vid rekrytering av fem eller fler personer med samma kravprofil, s.k. volymrekrytering, sker avrop genom förnyad konkurrensutsättning. Avropsberättigad och anbudsgivaren har vid genomförande av volymrekryteringen möjlighet att frångå den rekryteringsprocess som gäller vid ett komplett rekryteringsuppdrag (se avsnitt *Rekryteringsprocessen*) och istället komma överens om en utifrån det enskilda rekryteringsuppdraget anpassad rekryteringsprocess.

4.6 Rabatt för tillkommande kandidat

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

4.7 Off limit

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

från anbudsgivaren.

Anställda hos avropsberättigad får inte föreslås som kandidater vid rekryteringsuppdrag om inte annat har överenskommits mellan parterna.

4.8 Omrekryteringsgaranti

Om den kandidat som anställs hos avropsberättigad genom en av anbudsgivaren genomförd rekrytering (komplett rekryteringsuppdrag) inom sex månader från anställningens början väljer att avsluta sin anställning eller om avropsberättigad väljer att avsluta anställningen ska anbudsgivaren genomföra en ny rekrytering för aktuell tjänst utan kostnad. Garantin gäller för sådana brister och förhållanden som anbudsgivaren rimligen borde ha sett eller förutsett under rekryteringsuppdraget men inte uppmärksammat. Garantin gäller inte om anställningen avbryts till följd av organisatoriska förändringar eller politiska beslut som påverkar avropsberättigads verksamhet och organisation.

Avropsberättigad har vid ovan nämnda brister även rätt att istället gå vidare till nästa ramavtalsleverantör enligt rangordningen, alternativt till nästa ramavtalsleverantör enligt den förnyade konkurrensutsättningens utfall om så är möjligt. Om avropsberättigad väljer att gå vidare till annan ramavtalsleverantör och avropsberättigad inte har erlagt betalning har den ursprungliga ramavtalsleverantören rätt till ersättning för styrkt arbete och styrkta kostnader som utförts inom ramen för uppdraget dock maximalt motsvarande 50 % av uppdragets totala kostnad. Om avropsberättigad redan har erlagt betalning för rekryteringsuppdraget ska den ursprungliga ramavtalsleverantören återbetala den del av uppdragets totala kostnad som denne enligt detta avsnitt inte har rätt att få ersättning för.

4.9 Krav på rekryteringskonsulter

4.9.1 Krav seniora rekryteringskonsulter - delområde rekrytering av kontorspersonal

Anbudsgivaren ska erbjuda seniora rekryteringskonsulter för delområde rekrytering av kontorspersonal. Med senior rekryteringskonsult avses den konsult som är huvudansvarig för genomförande av rekryteringsuppdrag gentemot avropsberättigad. I detta ingår bland annat att kvalitetssäkra samtliga steg i rekryteringsprocessen samt att se till att de personer som är bäst lämpade för uppgiften genomför de delar av uppdraget som inte utförs av den seniora konsulten.

För att en rekryteringskonsult ska anses vara senior ska denne uppfylla nedanstående krav.

1. Kunna kommunicera obehindrat på svenska och engelska såväl i tal som skrift.
2. Ha kunskap och erfarenhet av att rekrytera enligt metoden kompetensbaserad rekrytering.
3. Ha kunskap om de lagar och förordningar som gäller för anställningsförfarandet inom statlig förvaltning.
4. Ha ansvarat och aktivt arbetat med minst 30 rekryteringar under den senaste 3-årsperioden som lett till att kandidat anställts varav 10 för uppdragsgivare inom offentlig sektor. Med offentlig sektor avses statliga myndigheter och dess bolag, statliga stiftelser, kommuner och dess bolag och landsting och dess bolag.

5. Vara utbildad/certifierad för den typen av testmetoder som omfattas av ramavtalet.

Utöver kraven i punkt 1-5 ska en senior rekryteringskonsult uppfylla en (1) av nedanstående två punkter

1. Ha akademisk utbildning inom relevant område och arbetat inom rekrytering i minst 3 år,
eller
2. ha arbetat inom rekrytering i minst 6 år. Med arbete inom rekrytering avses att ha arbetat med minst följande moment i rekryteringsprocessen: kravprofil, urval, intervju, referenstagning, återkoppling till kandidat och uppdragsgivare.

För att visa att ovanstående krav är uppfyllda ska anbudsgivaren på begäran av Kammarkollegiet, för varje konsult, dels bekräfta och dels beskriva att ovanstående krav uppfylls. På begäran ska samtliga uppgifter kunna intygas genom att exempelvis betyg, kursintyg, diplom och examensbevis uppvisas. Utländska betyg ska vara översatta till svenska språket och vara validerade.

För att uppfylla ovanstående krav på seniora rekryteringskonsulters kunskap och erfarenhet kan erfarenhet även från andra anställningar än hos anbudsgivaren tillgodoräknas.

4.9.2 Krav på juniora rekryteringskonsulter - delområde rekrytering av kontorspersonal

Anbudsgivaren ska erbjuda juniora rekryteringskonsulter för delområde rekrytering av kontorspersonal. Med junior rekryteringskonsult avses en konsult som inte uppfyller kraven för att vara en senior konsult. En junior konsult kan vara huvudansvarig för genomförande av rekryteringsuppdrag efter överenskommelse med avropsberättigad.

För att en rekryteringskonsult ska anses vara junior ska denne uppfylla nedanstående krav.

1. Kunna kommunicera obehindrat på svenska och engelska såväl i tal som skrift.
2. Ha kunskap om att rekrytera enligt metoden kompetensbaserad rekrytering.
3. Ha kunskap om de lagar och förordningar som gäller för anställningsförfarandet inom statlig förvaltning.

Utöver kraven i punkt 1-3 ska en junior rekryteringskonsult uppfylla en (1) av nedanstående två punkter

1. Ha akademisk examen inom relevant område,
eller
2. ha arbetat inom rekrytering i minst 2 år med minst följande moment i rekryteringsprocessen: kravprofil, urval, intervju, referenstagning, återkoppling till kandidat och uppdragsgivare.

För att visa att ovanstående krav är uppfyllda ska anbudsgivaren på begäran av Kammarkollegiet, för varje konsult, dels bekräfta och dels beskriva att ovanstående krav uppfylls. På begäran ska samtliga uppgifter kunna intygas genom att exempelvis betyg, kursintyg, diplom och examensbevis uppvisas.

Utländska betyg ska vara översatta till svenska språket och vara validerade.

För att uppfylla ovanstående krav på juniora rekryteringskonsulters kunskap och erfarenhet kan erfarenhet även från andra anställningar än hos anbudsgivaren tillgodoräknas.

4.10 Krav på kundansvarig

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

4.11 Resor för rekryteringskonsulter

Bokning av resor

Avropsberättigad ansvarar inte för eventuella bokningar- och avbokningar avseende researrangemang för rekryteringskonsulter i detta ramavtal. Detta gäller såväl resor, hotell, måltider samt annat som är förknippat med kostnader i utförandet av rekryteringsuppdrag.

Resekostnader

Priserna inkluderar samtliga kostnader för rekryteringsuppdragets utförande. Ingen ersättning utgår för eventuella resor, restid (spilltid), m.m. I det fall uppdraget kan genomföras mer kostnadseffektivt om rekryteringskonsulten reser (exempelvis till en kandidatintervju) kan dock på förhand av avropsberättigad godkända resekostnader debiteras.

Vid avrop av tjänsten volymrekrytering hanteras resekostnader i samband med den förnyade konkurrensutsättningen.

4.12 Resor för kandidater

I det fall en kandidat behöver resa i samband med rekryteringsuppdraget ska anbudsgivaren ansvara för bokningar och eventuella avbokningar avseende researrangemang för kandidaten. Detta gäller resor, hotell, samt annat som är förknippat med kostnader i samband med rekryteringen. Om avropsberättigad så önskar kan avropsberättigad själv ansvara för detta.

Kostnader för researrangemang enligt ovan debiteras avropsberättigad, förutsatt att avropsberättigad på förhand godkänt kostnaderna.

4.13 Ersättningsresurs

Om den utsedde rekryteringskonsulten är förhindrad att genomföra uppdraget, exempelvis på grund av sjukdom eller att denne slutar sin anställning, ska anbudsgivaren utan oskäligt dröjsmål ersätta denne med en annan konsult med motsvarande kompetens och erfarenhet. Detsamma ska gälla om avropsberättigad anser att utsedd konsult saknar erforderlig kompetens eller på annat sätt är olämplig för att utföra uppdraget. Anbudsgivaren får ersätta konsult först efter att avropsberättigad skriftligen godkänt detta.

Anbudsgivaren ska vid byte av konsult även föreslå lämpliga åtgärder till undvikande av försening eller annan olägenhet för avropsberättigad. Anbudsgivaren ska om möjligt tillse att ersättande konsult arbetar parallellt med avgående konsult och svarar alltid för uppkommen merkostnad och/eller försening till följd av ovan angivna omständigheter. Om avropsberättigad ändå lider skada på grund av byte av

konsult och detta inte beror på omständigheter utom anbudsgivarens kontroll har avropsberättigad rätt till skäligt avdrag på ersättning motsvarande uppkommen skada trots att byte av konsult godkänns.

Om anbudsgivaren inte tillhandahåller en ersättare har denne inte rätt till någon ersättning för nedlagt arbete och avropsberättigad har rätt att istället gå vidare till nästa ramavtalsleverantör enligt rangordningen, alternativt till nästa ramavtalsleverantör enligt den förnyade konkurrensutsättningens utfall om så är möjligt.

4.14 Krav på tester

Anbudsgivaren ska erbjuda tester enligt nedan.

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

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

4.15 Rekryteringsverktyg

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

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

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

4.16 Priser

För delområde rekrytering av kontorspersonal används fasta priser, bortsett från tjänsten volymrekrytering där priset bestäms efter en förnyad konkurrensutsättning.

Anbudsgivaren ska tillhandahålla de tjänster som omfattas av delområde rekrytering av kontorspersonal till nedanstående priser.

Pris för komplett rekryteringsuppdrag exkl. search

Priset för ett komplett rekryteringsuppdrag är satt till en fast faktor. Denna faktor står i relation till kandidatens slutlön. Priset för ett komplett rekryteringsuppdrag exkl. search bestäms genom att multiplicera faktorn med den slutlön som kandidaten erhåller (faktor x slutlön), se nedan tabell för räkneexempel.

Prisfaktor komplett rekryteringsuppdrag exkl. search

Prisfaktor för komplett rekryteringsuppdrag exkl. search:	1,5
--	-----

Räkneexempel pris komplett rekryteringsuppdrag exkl. search

Slutlön	Faktor	Pris (slutlön x faktor)
20 000 SEK	1,5	30 000 SEK
30 000 SEK	1,5	45 000 SEK
35 000 SEK	1,5	52 500 SEK
40 000 SEK	1,5	60 000 SEK

Pris per delmoment i rekryteringsprocessen

Priserna för separata delmoment i rekryteringsprocessen är fasta. Priset för respektive delmoment utgörs av en viss angiven procent av priset för ett komplett rekryteringsuppdrag.

Pris per delmoment i rekryteringsprocessen

Punkthänvisning nedan (2-9) avser delmoment beskrivna i avsnitt <i>Rekryteringsprocessen</i>	Delmoment i rekryteringsprocessen (se avsnitt <i>Rekryteringsprocessen</i>)*	Procent av priset för ett komplett rekryteringsuppdrag exkl. search
2	Framtagande av behovsanalys och kravprofil	15 %
3	Framtagande av annons inklusive val av media	10 %
4	Urval av kandidater	22 %
5	Intervjuer <i>I priset ingår intervju av maximalt fem kandidater med en (1) intervju per kandidat</i>	25 %
6	Genomförande av tester <i>I priset ingår test av maximalt tre kandidater med två tester per kandidat</i>	15 %
7	Andra intervju <i>I priset ingår intervju med de kandidater som avropsberättigad önskar att gå vidare med efter testerna</i>	20 %
9	Referenstagning <i>I priset ingår maximalt tre referenstagningar med maximalt två kandidater</i>	15 %
	* <i>Upstartsmöte ingår i angivna priser</i>	

	<i>vid avrop av delmoment. Enbart ett (1) uppstartsmöte krävs per rekryteringsuppdrag, oavsett antal delmoment som ingår i avropet.</i>
--	---

Nedan räkneexempel visar vad priset per delmoment blir när kandidaten får en slutlön på 40 000 SEK. Priset per delmoment bestäms genom att multiplicera respektive procentsats med priset för ett komplett rekryteringsuppdrag exklusive search, se nedan tabell för räkneexempel.

Räkneexempel pris per delmoment när slutlönen är 40 000 SEK

Delmoment	Procentsats	Pris för komplett rekryteringsuppdrag exkl. search (slutlön x faktor)	Pris (pris för komplett rekryteringsuppdrag exkl. search x procentsats)
Framtagande av behovsanalys och kravprofil	15,00%	60 000 SEK	9 000 SEK
Framtagande av annons inklusive val av media	10,00%	60 000 SEK	6 000 SEK
Urval av kandidater	22,00%	60 000 SEK	13 200 SEK
Intervjuer	25,00%	60 000 SEK	15 000 SEK
Genomförande av tester	15,00%	60 000 SEK	9 000 SEK
Andra intervju	20,00%	60 000 SEK	12 000 SEK
Referenstagnig	15,00%	60 000 SEK	9 000 SEK

Pris för tilläggstjänster

Priserna för tilläggstjänsterna är fasta enligt nedan tabell.

Pris tilläggstjänster

Tjänst	Pris
Second opinion (per kandidat)	12 000 SEK
Search	16 000 SEK
Bakgrundskontroll (per kandidat)	5 000 SEK

Timpris konsulter

Timpriserna för senior och junior rekryteringskonsult är fasta enligt nedan tabell.

Timpris rekryteringskonsulter

Tjänst	Pris
Timpris senior konsult	1 200 SEK
Timpris junior konsult	900 SEK

Pris för tillkommande kandidat

I de fall avropsberättigad har planerat att anställa en (1) person men senare önskar anställa ytterligare en (1) person bland de kandidater som anbudsgivaren har presenterat ska avropsberättigad betala ett lägre pris för den tillkommande kandidaten, se avsnitt *Rabatt för tillkommande kandidat*. Priset sätts utifrån en fast procentsats av priset för kandidat nr 1. Kandidat nr 1 är vid fakturering den kandidat som erhållit högst slutlön. Se nedan tabell för räkneexempel.

Pris för tillkommande kandidat

Pris för en tillkommande kandidat	20 % av priset för kandidat nr 1
--	----------------------------------

Räkneexempel pris tillkommande kandidat

<p>Exempel: En avropsberättigad myndighet avropar ett komplett rekryteringsuppdrag exklusive search.</p> <p>Avropsberättigad inser efter rekryteringsfirmans kandidatpresentation att myndigheten bland de kandidater som presenterats vill rekrytera ytterligare en person vilket meddelas rekryteringsfirman. Båda kandidater får en slutlön på 40 000 kr.</p> <p>Priset för det ursprungliga uppdraget, samt rekrytering av den tillkommande kandidaten blir då enligt nedan.</p>	
Pris kandidat nr 1	60 000 SEK (40 000 SEK x 1,5)
Pris tillkommande kandidat	12 000 SEK (40 000 SEK x 1,5) x 20 %

Rekrytering av 2-4 personer

Vid rekrytering av två till fyra personer med samma kravprofil ska avropsberättigad betala ett lägre pris för kandidat 2-4, se avsnitt *Rekrytering av fler än en (1) person med samma kravprofil*. Priset sätts utifrån en fast procentsats av priset för kandidat nr 1. Kandidat nr 1 är vid fakturering den kandidat som erhållit högst slutlön. Se nedan tabell för räkneexempel.

Pris för rekrytering av 2-4 kandidater

Rekrytering av 2-4 personer	Kandidat 2	Kandidat 3	Kandidat 4
Procentsats av priset för kandidat nr 1	20 %	15 %	10 %

Räkneexempel pris för rekrytering av 3 kandidater

<p>Exempel: Avropsberättigad vill anställa tre personer med samma kravprofil. Slutlönerna för de tre personerna blir 30 000 kr, 35 000 kr och 40 000 kr.</p>	
Pris kandidat nr 1 (slutlön 40 000 SEK)	60 000 SEK (40 000 SEK x 1,5)
Pris kandidat nr 2 (slutlön 35 000 SEK)	12 000 SEK (60 000 SEK x 20 %)
Pris kandidat nr 3 (slutlön 30 000 SEK)	9 000 SEK (60 000 SEK x 15 %)

Volymrekrytering

Pris för volymrekrytering bestäms i samband med att en förnyad konkurrensutsättning görs, se avsnitt *Rekrytering av fler än en (1) person med samma kravprofil*.