Nulägesbild av referenstagning och lämplighetsprövning

Region Halland

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning

Nulägesbild av referenstagning och lämplighetsprövning **0**

Sammanfattning **1**
Huvudsakliga iakttagelser 1

Bakgrund **1**

Metod och genomförande **1**

Nulägesbild – sammanställning per område **2**
Referenstagning 2
Lämplighetsprövning 2
Chefsrekrytering 3
Utdrag ur belastningsregister 4
Bedömning av nuläge och utvecklingsbehov 4

Rapporten redovisar en nulägesbild av arbetssätt för referenstagning och lämplighetsprövning vid rekrytering inom vård och omsorg i Halland, framtagen på uppdrag av Gemensam nämnd för hemsjukvård och hjälpmedel.

Sammanfattning

Huvudsakliga iakttagelser

- De inkomna redovisningarna visar att det finns etablerade rutiner för referenstagning och lämplighetsprövning hos samtliga huvudmän.
- Referenstagning genomförs genomgående som en del av rekryteringsprocessen.
- Chefsrekryteringar innehåller generellt fler och mer omfattande bedömnings- och kontrollmoment.
- Variationer förekommer främst avseende belastningsregisterkontroller och vissa kompletterande bedömnings- och kontrollåtgärder.
- Flera huvudmän beskriver liknande utvecklingsbehov kopplade till språkförmåga, verifiering av meriter samt fortsatt utveckling och kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen.

Bakgrund

Gemensam nämnd för hemsjukvård och hjälpmedel har efterfrågat en redovisning av nuvarande rutiner för referenstagning och lämplighetsprövning vid rekrytering inom vård och omsorg i Halland. Syftet med rapporten är att ge en samlad nulägesbild av arbetssätt, likheter, variationer samt de utvecklingsbehov som huvudmännen beskriver inom området.

Metod och genomförande

Underlaget baseras på skriftliga redovisningar från Region Halland och de halländska kommunerna. Respektive organisation har ombetts beskriva sina nuvarande arbetssätt inom områdena referenstagning, lämplighetsprövning, chefsrekrytering, hantering av utdrag ur belastningsregister samt bedömning av nuläge och utvecklingsbehov. Redovisningar har inkommit från Region Halland och fem av Hallands sex kommuner. Redovisning saknas från Varbergs kommun.

Sammanställningen har genomförts tematiskt för att ge en samlad nulägesbild av arbetssätten i Halland.

Nulägesbilden syftar till att vara beskrivande och utgår från hur arbetet är organiserat och avsett att genomföras. Syftet är inte att jämföra eller värdera

enskilda huvudmäns arbetssätt, utan att beskriva gemensamma arbetssätt, variationer och utvecklingsbehov som framkommit i de inkomna redovisningarna.

Nulägesbild – sammanställning per område

Referenstagning

Gemensam bild

De inkomna redovisningarna visar att referenstagning genomförs som en integrerad del av rekryteringsprocessen hos samtliga huvudmän. Referenser tas i huvudsak på slutkandidat och utgör en del av den samlade lämplighetsbedömningen.

Flera huvudmän använder ett kompetensbaserat arbetssätt där referensfrågorna utgår från den kravprofil och de kompetenser som identifierats för tjänsten. De flesta huvudmän har även gemensamma riktlinjer, mallar eller processtöd för referenstagning.

Variationer

Skillnader förekommer framför allt när det gäller genomförande och dokumentation. Vissa huvudmän använder i huvudsak digitala system för referenstagning, medan andra kombinerar digital referenstagning med telefonsamtal. Antalet referenser varierar något mellan huvudmännen, men två referenser framstår som vanligast. Flera huvudmän anger att minst en referens ska vara nuvarande eller tidigare chef. Det finns också variationer i hur dokumentation sparas och hanteras.

Exempel på arbetssätt

- Digital referenstagning genom RefApp eller Refensa med identifiering via BankID.
- Krav på att minst en referens ska vara tidigare eller nuvarande chef.
- Kompetensbaserade referensfrågor kopplade till kravprofilen.
- Kompletterande telefonsamtal vid behov av fördjupning eller verifiering.

Lämplighetsprövning

Gemensam bild

De inkomna redovisningarna visar att lämplighetsprövning genomförs som en samlad bedömning där flera delar av rekryteringsprocessen vägs samman. Intervju, referenstagning, kravprofil samt kontroll av relevanta handlingar och behörigheter utgör genomgående grunden för bedömningen.

Flera huvudmän arbetar uttalat kompetensbaserat och använder intervjuguider, bedömningsmatriser eller andra stöd för att skapa struktur, kvalitet och likvärdighet i bedömningen.

Variationer
Lämplighetsprövningens utformning varierar beroende på befattningens innehåll, ansvar och de krav som ställs för den aktuella tjänsten. För vissa roller genomförs kompletterande moment såsom arbetsprov, case, språkbedömningar eller tester. För legitimationsyrken och andra reglerade yrken ingår även kontroller av legitimationer, behörigheter och utbildningsbevis.

Därutöver kan ytterligare kontroller förekomma utifrån verksamhetens uppdrag, säkerhetskrav eller tillämplig lagstiftning.

De skillnader som framkommer mellan huvudmännen avser främst vilka kompletterande kontrollmoment som används och i vilka situationer de tillämpas. Skillnaderna bedöms i huvudsak vara kopplade till verksamheternas olika uppdrag, risknivåer samt de lagar och regelverk som styr respektive verksamhet.

Exempel på arbetssätt

- Kompetensbaserade intervjuer med strukturerade frågor och bedömningsmatriser.
- Kontroll av identitet, utbildning, legitimation och andra behörighetskrav.
- Verifiering av uppgifter genom digital referenstagning.
- Arbetsprov, case eller språkbedömningar för vissa befattningar.
- För vissa tjänster genomförs kompletterande bakgrunds- eller säkerhetsrelaterade kontroller.

Chefsrekrytering

Gemensam bild
De inkomna redovisningarna visar att chefsrekrytering generellt genomförs med fler bedömnings- och kontrollmoment än rekrytering av övriga medarbetare. HR-funktion eller motsvarande stödfunktion medverkar genomgående som stöd i processen.

Variationer
Skillnader finns främst avseende användningen av tester, bakgrundskontroller och externa rekryteringsstöd. Vissa huvudmän använder personlighetstester, kognitiva tester eller externa leverantörer som en ordinarie del av processen, medan andra använder sådana verktyg mer situationsanpassat.

Exempel på arbetssätt

- HR deltar genom hela chefsrekryteringsprocessen.
- Personlighets- och begåvningstester används som en del av urvalet.
- Utökad referenstagning och bakgrundskontroller genomförs för slutkandidater.

- Fackliga företrädare deltar i intervjuer eller samverkan inför beslut om tillsättning.

Utdrag ur belastningsregister

Gemensam bild

De inkomna redovisningarna visar att samtliga huvudmän använder utdrag ur belastningsregister som en del av rekryteringsprocessen inom vissa verksamheter och befattningar. Syftet är att säkerställa att kandidaten uppfyller de krav som följer av lagstiftning, verksamhetens uppdrag och verksamhetens säkerhetskrav.

Variationer

Förutsättningarna för belastningsregisterkontroller varierar mellan olika verksamheter. Vilka kontroller som får eller ska genomföras, hur de genomförs och vem som ansvarar för att inhämta uppgifterna styrs i stor utsträckning av den lagstiftning och de regelverk som gäller för respektive verksamhet.

De skillnader som framkommer i redovisningarna behöver därför förstås utifrån verksamheternas olika uppdrag och de regelverk som reglerar när belastningsregisterkontroller får eller ska användas.

Exempel på arbetssätt

- Utdrag begärs i verksamheter där lagstiftningen kräver eller medger sådan kontroll.
- I vissa verksamheter visar den sökande själv upp utdrag ur belastningsregistret, medan det i andra verksamheter finns lagstöd för att arbetsgivaren själv inhämtar uppgifter.
- Vissa huvudmän har, inom ramen för gällande regelverk, beslutat om lokala rutiner som innebär att belastningsregisterkontroller används inom fler verksamheter eller för fler befattningar.
- Hanteringen sker enligt respektive huvudmans riktlinjer och rutiner.

Bedömning av nuläge och utvecklingsbehov

Gemensam bild

De inkomna redovisningarna visar att huvudmännen överlag bedömer att nuvarande rekryteringsprocesser fungerar väl och att det finns etablerade arbetssätt för referenstagning, lämplighetsprövning och övriga kvalitetskontroller i rekryteringsprocessen.

Flera huvudmän lyfter fram att strukturerade processer, kompetensbaserad rekrytering samt stöd från HR, rekryteringscenter eller andra stödfunktioner bidrar till kvalitet, likvärdighet och enhetlighet i rekryteringsarbetet.

De inkomna redovisningarna visar också att rekryteringsprocesserna bygger på flera bedömningsmoment där intervju, referenstagning samt kontroll av relevanta handlingar, behörigheter och övriga underlag vägs samman i en samlad bedömning av kandidatens lämplighet.

Variationer
Variationerna handlar främst om hur rekryteringsarbetet organiseras och vilket stöd som ges till rekryterande chefer. Flera huvudmän använder digitala verktyg för referenstagning och rekrytering, medan andra i större utsträckning använder manuella arbetssätt.

Det finns även skillnader i vilka kompletterande moment som används, exempelvis språkbedömningar, arbetsprov, tester eller andra former av bakgrunds- och behörighetskontroller.

Utvecklingsbehov

I huvudmännens beskrivningar av framtida utvecklingsbehov återkommer framför allt språkförmåga och språkkrav, verifiering av utbildningar och meriter samt fortsatt utveckling och kvalitetssäkring av rekryteringsprocesserna.

- **Språkförmåga och språkkrav**

Flera huvudmän lyfter språkförmåga som ett utvecklingsområde. Behov av att utveckla arbetssätt för att bedöma språkförmåga i samband med rekrytering återkommer i flera redovisningar. Några huvudmän betonar även vikten av att arbeta med språkförmåga genom introduktion, kompetensutveckling och lärande i verksamheten

- **Verifiering av utbildningar, behörigheter och meriter**

Flera huvudmän beskriver behov av att stärka arbetet med verifiering av utbildningar, legitimationer, intyg och andra meriter. Detta lyfts som en viktig del i att säkerställa att kandidater uppfyller de krav som ställs för respektive befattning.

- **Fortsatt utveckling och kvalitetssäkring av rekryteringsprocessen**

Flera huvudmän beskriver behov av att kontinuerligt utveckla och följa upp rekryteringsprocessens kvalitet och träffsäkerhet. Det handlar bland annat om att vidareutveckla metoder för lämplighetsprövning, arbetsprov och andra kompletterande bedömningsmoment samt att anpassa arbetssätten utifrån förändrade förutsättningar, nya lagkrav och utvecklingen i omvärlden.

Sandra Johansson
HR-specialist

Region Halland
Box 517, 301 80 Halmstad
regionen@regionhalland.se
regionhalland.se