

Bilaga 6 - Rekryteringsprocessen

En felaktig rekrytering är kostsamt ur ett ekonomiskt perspektiv och utifrån att det kan få stora effekter på verksamheten. Referenstagning är en del i rekryteringsprocessen vars syfte är att säkerställa att, det en kandidat som är i intervjun lyfter upp, kan verifieras. Med referenstagning tittar man även på om det finns oegentligheter som inträffat i någon tidigare anställning.

Enligt Region Gotlands anvisning rekommenderas att minst två referenser tas och att referenser ska dokumenteras i rekryteringssystemet, Varbi, eller i system för digital referenstagning, Refapp.

Ordinarie rekryteringsprocess innefattar referenstagning för samtliga tjänster samt kontroll av belastningsregister för de yrken som kräver detta enligt gällande lagstiftning.

Bakgrundskontroller är inte en del av ordinarie rekryteringsprocess. Bakgrundskontroller genomförs och dokumenteras av tredje part i samband med rekrytering av tjänster som antingen genomförts via search och/eller som omfattas av säkerhetsprövning.

Om momentet för referenstagning uteblir ökar risken för felrekrytering. Detta då viktig information om kandidaten inte verifieras. Det kan leda till ökade kostnader, påverkan på arbetsmiljön och skadat förtroende för organisationen.

Kontrollmoment

Ett kontrollmoment i rekryteringsprocessen är referenstagning. Referenstagningen görs enligt en framtagen mall och dokumentationen ska antingen läggas in i rekryteringssystemet Varbi eller hanteras i system för digital referenstagning, Refapp.

I samband med avslut av rekryteringen intygas att referenstagning är genomförd och dokumenterad. Detta görs via funktionen för checklista i rekryteringssystemet.

Denna funktions syfte är att säkerställa att referenser tagits och dokumenteras enligt rutin. När checklistan är ifylld kan aktuell rekrytering avslutas och arkiveras. Ifylld checklista ska sedan bifogas tillsammans med rekryterad persons ansökningshandlingar som sedan skickas till personarkivet.

Avslutade rekryteringar kontrolleras avseende:

- Om referenser bifogats i rekryteringssystemet. Alternativt om digital referenstagning använts, vilket kan generera att dessa automatiskt registreras på ärendet eller direkt i systemet för digital referenstagning.
- Antal tagna referenser.
- Om bakgrundskontroll (utdrag ur belastningsregistret) genomförts för aktuell tjänst.

I resultatet kartläggs också vilken typ av befattning rekryteringen avser.

Kontrollmetod

Kontrollen genomförs av HR-specialister och rekryterare på enheten för HR-stöd, Regionstyrelseförvaltningen, genom ett slumpmässigt urval av 72 rekryteringar inom samtliga förvaltningar som avslutas i rekryteringssystemet och med status ”tillsatt” under 2024.

Resultat

Totalt har 72 rekryteringsärenden kontrollerats, jämnt fördelade mellan samtliga sex förvaltningar. Av dessa var tio ärenden chefsrekryteringar, och samtliga valdes slumpmässigt ut för kontroll.

Referenstagning har dokumenterats i 30 ärenden, varav tio avsåg chefsrekryteringar. Fördelningen av referenstagningen visar att:

18 ärenden har dokumenterats via Refapp som är system för digital referenstagning. 12 ärenden har dokumenterats genom att bifogade dokument (en eller två filer) har laddats upp i rekryteringssystemet på aktuell kandidat.

I två tredjedelar av dessa 30 ärenden har två referenser dokumenterats, medan i en tredjedel har endast en referens dokumenterats. Utöver dessa har fyra ytterligare ärenden noterats med kommentarer om att referenser inhämtats muntligen, eller att referenser inte bedömts nödvändiga på grund av slutkandidatens interna koppling till organisationen (så kallad internkandidat).

För samtliga ärenden har rekryterande chef intygat att:

- Referensunderlag bifogats om digital referenstagning inte använts.
- Belastningsregister har kontrollerats där det är tillämpligt.

Analys/slutsats

Kontrollen har genomförts enligt ovan baserat på rekryteringsprocessen, vilken inkluderar rutin för dokumentation av referenser. Denna dokumentation är avgörande för att kontroll av referenstagning ska kunna genomföras.

Huruvida referenser faktiskt tagits men dokumenterats på annan plats går alltså inte att säkerställa. I sådana fall har avvikelser från rutin om dokumentation gjorts.

Kontrollen visar att samtliga rekryterande chefer har intygat att referenstagning har genomförts och dokumenterats i systemet, trots att så inte skett. Det kan sannolikt förklaras av brist på administrativt utrymme eller kunskap om systemet, men också bristande kännedom om rekryteringsprocessens olika steg och dess fulla innebörd.

Via Insidan har chefer informerats om införande av checklista för bland annat dokumentation av referenser i oktober 2023. Trots denna nyhet på Insidan liksom att rekryteringsprocessen finns detaljerat beskriven på Insidan har informationen inte tillräckligt nått ut och förankrats hos cheferna.

Kontrollen visar avsaknad av dokumentation men det behöver inte innebära att referenstagning inte har genomförts, men däremot saknas nödvändig dokumentation enligt rekryteringsprocessen.

Åtgärd

HR-avdelningen har ett pågående arbete med framtagande av rutin för kontroller vid rekrytering och anställning och som ytterligare kommer att tydliggöra krav och rutin för genomförande av kontroller såsom vid referenstagning och bakgrundskontroller.

Under 2024 lanserades en digital utbildning i Region Gotlands rekryteringsprocess. Även en digital utbildning för referenstagning finns sedan våren 2025 tillgänglig i Kompetensportalen. Samtliga nya chefer tar även del av framtagna rekryteringsutbildning som en del av upplägget i ”Ny som chef”. I samband med att nya chefer får behörighet i rekryteringssystemet tilldelas de också utbildningen i Kompetensportalen. Digital referenstagning är ett smidigt och effektivt sätt att ta referenser som besparar chefer både tid och administration samt kvalitetssäkrar referenstagningen ytterligare.

Uppföljning av referenstagning sker under hösten 2025 för att kunna göra ytterligare analys kring hur rutin och arbetssätt tillämpas när ytterligare utbildningar och rutiner är framtagna.

Kontroll utförd av:

Johanna Landin, HR-strateg kompetensförsörjning

Kontrollansvarig:

Lotta Israelsson, HR-direktör