



Dokumentnamn: Rutin för språktest vid rekrytering i förvaltningen för funktionsstöd

Beslutad av:
Avdelningschef HR

Gäller för:
Chefer och HR- specialister-

Diarienummer:

Datum och paragraf för beslutet:
20240130

Dokumentsort:
Rutin

Giltighetstid:
202402-01-2025-02-01

Senast reviderad:
20240129

Dokumentansvarig:
Verksamhetsutvecklare HR
avdelningen

Bilagor:

[\[Bilagor\]](#)

Rutin för språktest vid rekrytering i förvaltningen för funktionsstöd

Syftet med denna rutin

Denna rutin anger funktionsstödsförvaltningens arbetssätt med testning av språklig kompetens i samband med rekrytering av ny personal.

Vem omfattas av rutinen

Denna rutin omfattar rekrytering av all brukarnära personal. Rutinen är en instruktion för HR-specialister och rekryterande chefer. Den verkställs i två steg: från maj beträffande tillsvidareanställd personal. Från september för tillfälliga anställningar.

Koppling till andra styrande dokument

Denna rutin har en koppling till

Göteborg Stads regel för rekrytering – beslutad av HR-direktör, på delegation av kommunstyrelsen, 2019-05-21, Dnr 0707/19

Bakgrund

Nämnden gav i maj 2022 förvaltningen i uppdrag att införa språktest vid rekrytering av brukarnära personal. Syftet med detta är att säkerställa en tillräcklig nivå av språklig kompetens hos personalen i förvaltningens verksamheter. Rutinen för arbetet med språktest är framtagen med följande juridiska principer i åtanke:

Likabehandling

Likabehandling är en viktig princip för att undvika diskriminering. Det är möjligt att undanta personer från testning, som på annat sätt kan uppvisa kompetensen, exempelvis genom betyg. Rutinen innebär därför ett förtydligt krav på språklig kompetens motsvarande Svenska 1 eller svenska som andraspråk 1. Personer som saknar betyg kan erbjudas ett test som en möjlighet att påvisa denna kompetens. För att inte riskera diskriminering är det viktigt att förhålla sig skarpt till detta kompetenskrav.

Saklighet

Den juridiska principen om saklighet innebär att en myndighet skall ha sakliga och objektiva grunder vid beslutsfattande. I sammanhanget blir frågan om hur ett språktest bedöms därför viktig, inte minst i förhållande till diskriminering. Förvaltningen har valt att förlägga testningen på en extern leverantör med kompetens inom bedömning av språk för att säkerställa objektivitet samt minska risken för diskriminering.

Proportionalitet

Proportionalitet handlar om att en åtgärd inte ska vara mer ingripande än vad som krävs med hänsyn till ändamålet. Utifrån det så bör språktest bara användas i rekryteringar där det finns ett faktiskt behov av goda svenska-kunskaper. Det innebär även att det inte bör ställas krav på en högre nivå av språkkunskaper än vad som krävs för den aktuella tjänsten.

Rutin

Ett förtydligt krav på språklig kompetens

Rutinen innebär ett förtydligt skallkrav på språklig kompetens för brukarnära tjänster i form av Svenska 1 eller motsvarande Svenska som Andraspråk 1. Språkkravet motsvarar lägsta möjliga språknivå för utbildningen till stödassistent.

Språkkravet gäller endast då kunskaper i svenska är nödvändigt för den specifika tjänsten. Inför en rekrytering behöver det först göras en bedömning av om tjänsten är brukarnära och därmed omfattas av språkkravet. Det kan finnas tjänster i förvaltningen som undantas från detta krav exempelvis PAN-anställningar, eller tjänster där kommunikation huvudsakligen sker via exempelvis teckenspråk.

Alla annonser som kan omfattas av språkkrav skall innehålla följande mening under rubriken *Formella kompetenser* i kravprofilen i Visma samt under *Kvalifikationer* i annonsen.

Du som inte uppfyller kvalifikationskraven i svenska 1 eller svenska som andra språk 1 kan komma att erbjudas att göra ett språktest genom testanvändaren Educateit.

Olika sätt att visa att språkkravet är uppfyllt

En sökande kan visa att den uppfyller språkkravet genom att inkomma med underlag som styrker det. Det kan i första hand vara bevis på att ha genomgått Svenska 1 eller

motsvarande Svenska som Andraspråk 1 med godkänt betyg. Det är betyget som ligger till grund, oavsett kandidatens upplevda språkliga kompetens. Om den sökande inkommer med andra intyg behöver det göras en bedömning av om dessa styrker att den sökande uppfyller språkkravet.

Vem ska genomföra språktest?

Testning sker endast vid nyrekrytering för kandidater som saknar betyg i Svenska 1 eller motsvarande men som i övrigt uppfyller kompetenskraven. Dessa personer ska erbjudas ett språktest i de fall du önskar gå vidare till intervju. En telefonavstämning bör därför genomföras med de kandidater som ska kallas till intervju.

Observera att kandidaten alltid kan välja att avstå från testförfarandet. Detta innebär i så fall att kandidaten formellt inte uppfyller förvaltningens krav på språklig kompetens, och kan då inte heller kallas till intervju.

Om en persons anställning har avslutats och personen sedan återanställs mer än 12 månader senare ska test göras. Rekryterande chef ansvarar för att kontrollera om mer än 12 månader förflutit sedan personen senast arbetade i förvaltningen. Vid behov kan HR-avdelningen hjälpa till att ta fram underlag på senaste anställning i förvaltningen.

Testets förfarande

Språktest sker genom Educateit som extern leverantör. Educateit ansvarar för genomförande samt bedömning av testresultat. Testet heter Svenska i arbetslivet och mäter den språkliga nivån från nybörjare till självständig användare av språket. Testet kan visa om en person har uppnått Svenska 1 i språklig nivå och mäter de fyra språkliga förmågorna läsa, höra, skriva och tala. Resultatet ger en tydlig och översiktlig bild av en persons språkliga nivå. Om den språkliga nivån är för låg för anställning får personen dessutom en rekommendation om vilken kursnivå som är rätt inför studier.

Språktest genomförs i huvudsak på distans genom Educateits digitala lösning. Detta sker enligt följande steg:

1. HR-specialist med behörighet som testadministratör fyller i kandidatens uppgifter i ett digitalt system och kandidaten får därefter ett mail med instruktioner och möjlighet till att boka en tid. För att genomföra testet behöver kandidaten teknisk utrustning i form av en dator samt en smartphone med kamera, alternativt två smartphone. Tänk på att ledtider kan uppstå utifrån att kandidaten själv bokar en tid för att genomföra testet.
2. Hela testförfarandet genomförs av testledare hos Educateit som övervakar testet samt bedömer språklig nivå utifrån testets resultat.
3. Därefter skickas en rapport till HR-specialist genom Educateits digitala system inom 48 timmar.
4. När en testrapport är klar så ska den föras över Visma Recruit ifrån Educateit då den därmed är en ansökningshandling. Detta görs enligt följande steg:
 - a) Kopia av testrapport laddas tillfälligt ned lokalt från Educateit till HR-specialists dator.

- b) Kopia av testrapport laddas upp som bifogad fil till kandidatens ansökan i Visma Recruit
- c) Kopia av testrapport som tillfälligt laddas ned lokalt till HR-specialists dator ska raderas när seg 1 och 2 är klara.
- d) HR-specialist Informerar kandidat via Visma att testresultatet finns tillgängligt i kandidatens ansökan.

Testrapporter hos Educateit skall, utifrån dataskyddssynpunkt, inte skickas vidare och endast sparas ner tillfälligt för att laddas upp i Visma Recruit.

När ett testresultat ligger till grund för anställning räknas detta som en anställningshandling och skall då skrivas ut och läggas i den anställdes personalakt i arkivet, precis som studieintyg, tillsammans med övriga anställningshandlingar.

Urval till intervju

I första hand skall du gå vidare med kandidater som uppfyller språkkravet genom uppvisat betyg/intyg alternativt att de har klarat språktestet. Om du saknar kvalificerade kandidater är det fortfarande möjligt att gå vidare med personer som ej uppfyller detta krav. För en objektiv och likvärdig bedömning av ett sådant urval finns ett antal bedömningsgrunder formulerade, se nedan.

Om du vill anställa någon som ej uppfyller kravet på språklig kompetens

Inom staden arbetar vi med kompetensbaserad rekrytering, vilket innebär att den kandidat som bäst uppfyller kompetenskraven skall erbjudas tjänsten. Vi har samtidigt en stor utmaning beträffande kompetensförsörjning, vilket kan innebära att vi behöver anställa personer som ej uppfyller våra formulerade kompetenskrav.

Om du utifrån brist på sökande med tillräcklig kompetens behöver anställa en person som ej uppfyller kravet på kunskaper motsvarande Svenska 1 eller Svenska som andraspråk 1 samt inte har klarat språktestet skall du först göra en helhetsbedömning utifrån de formulerade bedömningsgrunderna. Denna bedömning skall ske i samråd med chef, som fattar beslut om anställning.

Därefter skall chef i samband med anställning upprätta en individuell kompetensutvecklingsplan för personen, med målet att personen skall nå den språkliga nivån. En sådan plan kan exempelvis innefatta en plats på en utbildning som tillhandahålls av förvaltningen, alternativt att personen själv studerar inom det reguljära utbildningsväsendet. Hänsyn bör också tas till arbetsplatsens förutsättningar och språkliga miljö för att omhänderta språkutvecklingen. En viktig komponent för en bra genomförd individuell kompetensplan är att arbete utförs på en så kallad språkstödande arbetsplats. En språkstödande arbetsplats kan exempelvis innebära språkbud och att chefer och medarbetare utbildas inom språkstödande insatser. Ett arbete pågår inom HR för att framöver stötta verksamheter i en implementering av en språkstödande arbetsplats.

Bedömningsgrunder – vid urval till intervju och inför ev. anställning

Dessa bedömningsgrunder har formulerats för att bidra till en objektiv och likvärdig bedömning. Inför urval till intervju eller vid beslut om anställning av personer som ej uppfyller kravet på språklig kompetens till fullo så kan även bedömningsgrunderna vägas in tillsammans med resultatet för språktestet.

Arbetslivserfarenhet: Har kandidaten två års arbetslivserfarenhet inom relevant yrkesområde eller fem års erfarenhet av annat yrkesområde där det svenska språket använts är detta en möjlig grund för undantag från kompetenskrav. Inkludera även praktikerfarenheter.

Utbildningsbakgrund: Om kandidaten har en utländsk eftergymnasial eller svensk gymnasial utbildning inom beteendevetenskap, pedagogik, psykologi, eller socialt arbete är detta en möjlig grund för undantag från kompetenskrav.

Språkutveckling: Om kandidaten deltar i språkutvecklande utbildning och förväntas nå erforderlig språknivå inom två år är detta en möjlig grund för undantag från kompetenskrav.

Språkrav relaterat till arbetsuppgifter: Anpassningar av arbetsuppgifter utifrån den specifika tjänstens behov samt arbetsplatsens språkliga miljö kan också utgöra en möjlig grund för undantag från kompetenskrav. Om arbetet ska utföras på en språkstödande arbetsplats bör det också tas i beaktning.

Hantering av personuppgifter

Vi betraktar testresultatet som en känslig personuppgift vilket innebär att vi behöver vara extra försiktiga, samt hantera dessa enligt rutin, för att undvika personuppgiftsincidenter. Detta innebär att testresultat aldrig ska sparas ner eller skickas på mail. I de fall ett testresultat tillfälligt behöver sparas ner för att sedan laddas upp i Visma är det viktigt att därefter ta bort filen från datorn.

Vid skyddade personuppgifter eller särskilda behov

Om en kandidat har skyddade personuppgifter är det möjligt att genomföra testet utan att uppgifter läggs in i Educateits system. HR-specialist lägger då in ett fingerat namn i testmodulen samt sin egen mail. Därefter bokas kandidaten in för att göra testet på plats i någon av förvaltningens lokaler som förbereds för detta ändamål. HR ansvarar då för identitetskontroll och övervakning varvid kamera ej behöver vara på under testets genomförande. Detta kräver en dator men mjukvaran ”Safe Exam Browser” samt ett särskilt inloggningskonto. Att genomföra testet på plats kan även vara aktuellt för personer som saknar den tekniska utrustning som krävs eller som av olika anledningar har behov av att anpassa testmiljön.