

Bestämmelser för rekrytering

Fastställda av kommunstyrelsen den 27 februari 2008, § 35 och reviderade av kommunstyrelsen den 28 augusti 2013, § 212

Utgångspunkt

I den kommunala arbetsgivarrollen ligger ansvaret att rekrytera rätt kompetens till de uppdrag som ska utföras. Förutsättningar ska ges för ledare och medarbetare att kunna utvecklas i sin roll för att bättre kunna utföra tjänster av god kvalitet och kunna följa med i den förändring som sker inom arbetslivet.

I kommunens vision poängteras att en tydlig personalpolitik ska föras med inriktning på att öka jämställdhet och mångfald. I rekryteringsprocessen skall det finnas ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv för att inte sortera bort kompetent arbetskraft på felaktiga grunder.

Ledarskap i en organisation utövas alltid i samspel mellan individer och grupper. Det är av vikt att kommunen rekryterar ledare som uppfyller de krav som finns beskrivna i kommunens riktlinjer för ledarskap. I chefsrekryteringar ska särskilt beaktas jämställdhets- och mångfaldsaspekter.

Uddevalla kommun har valt arbetsmodellen Kompetensbaserad rekrytering för att säkerställa rätt kompetens nu och i framtiden.

Omvärlden

Omvärlden ställer nya krav på oss som arbetsgivare. Konkurrensen om arbetskraften hårdnar och kommunen kommer att behöva anställa många nya medarbetare framöver. Den stora utmaningen är att skapa den goda arbetsplatsen som med framgång konkurrerar om arbetskraften. En viktig del i detta är en arbetsplats som är öppen för alla, oberoende av kön, etnicitet, religion, handikapp, ålder och sexuell läggning. En jämnare könsfördelning och ökad mångfald inom kommunens olika verksamheter ger mervärde. Syftet är att bättre kunna spegla det samhälle vi verkar i. Arbetsgrupper bestående av både kvinnor och män utvecklar ett kreativt klimat och en mer effektiv verksamhet. Den framtida strategin för rekrytering bör också omfatta åldersaspekten. Rekrytering av unga människor som kan bidra till nytänkande blir viktigt, men också att ta tillvara de äldre anställdas kompetens och erfarenhet. Vi behöver skapa arbetsorganisationer som gör att de äldre kan stanna kvar till pensionsåldern.

Vad vill vi i Uddevalla?

Mål

- Bestämmelserna skall vara ett hjälpmedel för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessens olika moment och därmed öka möjligheten att personal anställs som uppfyller de krav som organisationen ställer för att kunna fullgöra uppdragen
- Ledning, medarbetare och sökande skall uppleva att rekryteringsprocessen i Uddevalla kommun är effektiv och tydlig
- Jämställdhets- och mångfaldsaspekten är en naturlig del av rekryteringsprocessen

Syfte

Kommungemensamma riktlinjer för rekrytering ska fungera som ett stöd i rekryteringsprocessen. Med hjälp av en kompetensbaserad rekryteringsmetod och genom gemensamma definitioner av olika kompetenser som finns i en kompetensmodell skapas tydlighet och samsyn i organisationen.

Ramar

De lagar som ska beaktas i rekryteringsprocessen är:

- Diskrimineringslagen
- MBL (vid chefsrekryteringar)

Kommunens värdegrund *Öppenhet, Respekt, Professionalitet* bör genomsyra hela processen (avseende annons, intervju, svarsbrev etc).

Utvärdering och revidering

Ansvar

Det yttersta ansvaret och beslutet vid rekrytering ligger hos närmaste chef. Att bjuda in fackliga organisationer och den arbetsgrupp den nyanställde kommer att tillhöra i rekryteringsprocessen betyder inte att ansvaret kan överlåtas på dessa. Rekryterande chef ska också i urvalsarbetet beakta sökandes integritet. Balans mellan delaktighet för anställda i organisationen, möjligheten för sökanden att träffa fler personer för att därigenom kunna bilda sig en bättre bild av tjänsten, förväntningar och organisationen måste ställas mot kravet på effektivitet samt som tidigare nämnts personlig integritet.

Strategier och uppdrag i rekryteringsprocessen

Rekryteringsprocessen innefattar tre faser; förberedelsefasen, sökfasen samt informations- och introduktionsfasen. Rekryteringsprocessen oavsett tjänst innehåller i stort sett samma moment, men det bör påpekas att det kan finnas vissa skillnader i genomförandet. Ett antal stöddokument finns som komplement till riktlinjerna;

behovsanalys, intervjuguide, referensguide, checklista och introduktion. Syftet med detta är att ha verktyg som underlättar rekryteringsarbetet. Inför varje rekrytering görs en bedömning av vad som är relevant för den aktuella rekryteringen.

För att säkerställa att samtliga steg i rekryteringen genomförts är checklistan ett hjälpmedel som kan användas, där ansvarig och genomfört datum noteras.

Beskrivning av metoden

Kompetensbaserad rekrytering är en metod för rekrytering där fokus ligger på kandidaternas verkliga kompetens. De frågor som ställs till kandidater och till referenter fokuserar på att få bekräftat hur kandidaten tidigare faktiskt har hanterat vissa situationer/arbetsuppgifter. Svaren på frågorna ger rekryteringsansvarig en bättre möjlighet än tidigare att försöka förutse hur kandidaten kommer att utföra sitt arbete i sin eventuella tjänst i vår organisation.