



**Bergs kommun**  
Bierjen tjielte

# Rekryterings- policy

Beslutad av kommunfullmäktige 2021-03-26

**Policy**

Riktlinje

Rutin

Strategi

Handbok

## Definitioner

Rekryteringspolicyn beskriver Bergs kommuns rekryteringsprocess samt de förhållningssätt som ska styra allt rekryteringsarbete som genomförs inom kommunens verksamheter. Det är upp till varje rekryteringsansvarig att se till så denna policy och övriga styrdokument inom rekryteringsområdet följs (till exempel rekryteringshandboken, kompetensförsörjningspolicy, jämställdhetspolicy och plan, diskrimineringspolicy, chefspolicy och arbetsgivarpolitiska mål). Med rekryteringsansvarig avses chef för den tjänst som rekryteringen omfattar; i enstaka fall kan även annan tjänsteperson med särskilt ansvar för rekrytering inneha denna roll.

### **Kompetens:**

Förmåga att utföra en uppgift genom att tillämpa kunskap och färdigheter.

## Bergs kommun ska rekrytera strukturerat, baserat på kompetens och utan att diskriminera

Bergs kommun använder en kompetensbaserad, strukturerad och icke-diskriminerande rekryteringsmetod. Detta innebär att vi enbart bedömer arbetssökande efter kompetens och förmåga att utföra det arbete de sökt. Ingen ska gynnas eller missgynnas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Jäv får inte förekomma under någon del av processen. Denna metod ska tillämpas vid rekrytering av både visstidsanställningar och tillsvidareanställningar. Detta eftersom många anställningar som sker på visstid sedan övergår till tillsvidare.

Att kommunicera väl med arbetssökande är viktigt under alla moment i processen. På så sätt kan vi säkerställa att alla sökande får ett positivt första intryck av både rekryteringsprocessen och Bergs kommun som arbetsgivare.

## Rekrytering som en del i arbetet med kompetensförsörjning

Att vara en attraktiv arbetsgivare och ha förmåga att rekrytera kompetent personal är en nödvändighet för att möta kommande pensionsavgångar, men även för att verksamheterna ska utvecklas och utifrån uppdrag tillgodose medborgarnas behov. För att lyckas med detta har Bergs kommun valt att arbeta med kompetensförsörjning utifrån en övergripande modell som innebär att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla nödvändig kompetens (den s.k. ARUBA-modellen). Att arbeta effektivt och träffsäkert med rekrytering är därmed en viktig fråga för organisationens långsiktiga utveckling. Mer information om detta går att finna i Bergs kommuns kompetensförsörjningspolicy.

## Vår rekryteringshandbok och HR-portal

Som stöd för att genomföra rekryteringar i enlighet med denna policy finns Bergs kommuns HR-portal och rekryteringshandbok. Här kan du som rekryteringsansvarig få hjälp med såväl enskilda moment som rekryteringsprocessen i sin helhet. I dessa tydliggörs också de moment du som ansvarig är skyldig att genomföra, enligt rekryteringsprocessen på nästa sida.

## För dig som ska rekrytera

För att uppnå målsättningen med den här policyn, och handla i enlighet med de lagar som påverkar rekryteringsarbetet, ska den nedanstående processen följas när du rekryterar till någon av Bergs kommuns verksamheter.

### Planera för rekrytering

- Gör en behovsanalys
- Ta fram en kravprofil

### Genomföra rekrytering

- Annonsera ut tjänsten
- Genomför första gallring
- Kommunicera med sökande
- Genomför intervjuer
- Ta referenser
- Fatta beslut om anställning utifrån kompetens
- Dokumentera processen

### Utvärdera rekrytering

- Genomför uppföljningssamtal