



Vimmerby
kommun

Rekryteringspolicy

Antagen av kommunfullmäktige

2022-11-14 § 108

Gäller för: Vimmerby kommunkoncern

Gäller fr o m 2022-11-14

Rekryteringspolicy

Rekrytering är en strategisk fråga. Det är en del av både den kort- och långsiktiga kompetensförsörjningen. Våren 2019 bestämde Vimmerby kommun att ta ett helhetsgrepp kring rekrytering och beslut togs om att använda Malin Lindelöws kompetensbaserade rekryteringsmetod i alla rekryteringar.

Syfte

Syftet med denna policy är att tydliggöra Vimmerby kommuns arbete med rekrytering: Att vi som en attraktiv arbetsgivare använder oss av en evidensbaserad rekryteringsmetod, *Kompetensbaserad rekrytering*, vid all rekrytering för att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen. En metod som innebär att kompetenskraven ska vara i fokus genom hela rekryteringsprocessen och att processen genomsyras av professionalitet, kvalitet och objektivitet. Metoden minimerar risken för diskriminering och ökar träffsäkerheten i matchningen mellan tjänst och kandidat.

Mål

Genom rekryteringspolicyn vill kommunkoncernen:

- Att alla rekryteringar genomförs utifrån behov och kompetens enligt kompetensbaserad rekryteringsmetod.
- Att rekryteringar genomförs i enlighet med lagstiftningar och interna mål.

Kompetensbaserad rekryteringsmetod

Tillsättning av nya medarbetare ska alltid genomföras enligt den evidensbaserade metoden kompetensbaserad rekrytering.

Det första steget, och det mest avgörande för hela rekryteringen, är behovsanalysen. Genom den identifieras vilken kompetens som behövs för att kunna nå fastställda mål och utifrån det i sin tur vilka arbetsuppgifter som ingår. Från analysen görs en kravspecifikation där alla krav vi ställer på tjänsten ska framgå. Kravspecifikationen styr sedan alla steg i rekryteringsprocessen: annonsering, urval, intervjufrågor och beslut. Den fungerar dessutom som ett hjälpmedel för att hantera rekryteringen objektivt.

Objektivitet

Vid kompetensbaserade rekryteringar är objektiviteten viktig och den ska alltid belysas under processen. Finns risk för partiskhet från någon som deltar ska det påtalas och deltagandet i rekryteringen avslutas.

Syftet är att hindra att sådant som inte hör till sak påverkar beslut, men även hindra de misstankar som kan uppstå kring att beslutet inte är fattat på saklig grund.

Jävsgrunder

Finns risk för jäv i något av nedanstående fall ska deltagaren ej ingå i rekryteringen:

Intressejäv: den jävige har en anknytning till saken på ett sådant sätt att hen kan förväntas ha synnerligen nytta eller skada av ärendets utgång.

Släktskapsjäv: om det angår en nära anhörig eller om ärendets utgång kan väntas medföra synnerlig nytta eller skada för en sådan anhörig, så som make, föräldrar, barn, syskon eller annan närstående släkting.

Delikatessjäv: om det i övrigt finns någon särskild omständighet som kan rubba förtroendet för hens opartiskhet i ärendet. Regeln är avsedd att fånga upp övriga tänkbara risker för partiskhet. Det kan gälla för den som är särskilt hårt engagerad i en fråga eller om man är nära vän med någon sakägare.

Att anställa

Medarbetare som har nära släktrationer/parrelationer ska inte anställas i chef/underordnad ställning till varandra.

Diskrimineringslagen och aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen (2008:567) ställer krav på arbetsgivare att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering, genom att arbeta med aktiva åtgärder för bland annat rekrytering och befordran. Kompetensbaserad rekrytering är en metod som gynnar ett icke diskriminerande förhållningssätt under hela rekryteringsprocessen.

Lagstiftning som styr rekrytering

Nedanstående föreskrifter ligger till grund för denna policy och styr arbetet kring rekrytering:

- Regeringsformen (12 kap, 5§, 2 stycket), vid anställning ska hänsyn tas till sakliga grunder, vilket tolkas som förtjänst och skicklighet, där skickligheten ska sättas främst.
- Diskrimineringslagen (2 kap, 1-4§), arbetsgivaren ska ge lika möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.
- Lagen om anställningsskydd (25§ LAS), arbetsgivaren ska uppfylla sina skyldigheter gällande omplacering, önskemål om högre sysselsättningsgrad och företrädesrätt.
- Objektivitetsprincipen (1 kap. 9§ regeringsformen), myndigheternas handlande ska präglas av objektivitet. Allmänheten ska kunna förlita sig på att myndigheterna agerar sakligt och opartiskt och inte fattar beslut som dikteras av för saken ovidkommande hänsyn eller intressen.
- I förvaltningslagen (11-12§§), regleras frågor om jäv och beskrivning finns av de omständigheter som kan rubba förtroenden.

- Medbestämmandelagen (MBL), arbetsgivaren ska inför tillsättning av chefer, samt inför tillsättning av nyinrättad eller förändrad tjänst förhandla med aktuell arbetsgivarorganisation.
- GDPR
- Lag om registerkontroll, enligt lag ska arbetsgivare begära registerutdrag för vissa yrkesgrupper när erbjudande om arbete, arbetsuppgifter eller praktik tilldelas.
- Socialstyrelsens föreskrifter, reglerar kontroller för legitimationsyrken.