

## Rekryteringspolicy

Rekrytering är en stor investering och det är viktigt att rekryteringsarbetet planeras och genomförs professionellt och med hög kvalitet. Hur vi arbetar med rekryteringsarbetet visar utåt hur vårt kvalitetsarbete och vår personalpolitik fungerar i praktiken. Att rekrytera nya medarbetare är en strategiskt viktig uppgift och ett sätt att stärka kommunens attraktionskraft som arbetsgivare.

### Mål

Sollefteå kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare både vad gäller ett framgångsrikt rekryteringsarbete samt när det kommer till att behålla, utveckla och motivera befintliga medarbetare. Våra medarbetare ska ha den kompetens, motivation och kunskap i relation till vad deras uppdrag kräver och som kommuninvånarna efterfrågar.

### Syfte

Syftet med rekryteringspolicyn är att kvalitetssäkra och förtydliga Sollefteå kommuns arbete som rör rekrytering och kompetensförsörjning. Policyn ska ses som ett stöd och en vägledning för samtliga aktörer inom kommunen som arbetar med dessa frågor. Som komplement till detta dokument finns också en beskrivning av rekryteringsprocessen.

Med hjälp av de målsättningar och värderingar som uttrycks i rekryteringspolicyn ökar förutsättningarna för:

- att finna de mest kompetenta och motiverade medarbetarna
- att agera professionellt mot arbetssökande
- mångfald och tolerans
- att stärka kommunens attraktionskraft som arbetsgivare

### Grundläggande värderingar

Vår värdegrund baseras på en humanistisk människosyn om alla människors lika värde, förmåga att utvecklas och göra ett bra arbete. Ingen ska diskrimineras och all rekrytering inom kommunen ska ske med beaktande av dessa värderingar. Inom Sollefteå kommun tar vi ansvar och bemöter alla som sökt arbete hos oss med respekt. Oavsett om kandidaten blir erbjuden arbete eller inte ska vi arbeta för att ha ett professionellt förhållningssätt, som ger en positiv bild av Sollefteå kommun som arbetsgivare.

## Kompetensförsörjning och utvecklingsmöjligheter

Att rekrytera, utveckla och behålla rätt kompetenser är viktigt och kommer att bli ännu viktigare för att möta omvärldens krav. Kompetensförsörjning är arbetsgivarens viktigaste process. Kommunens framgång och överlevnad beror på medarbetarnas goda förmåga att lösa de uppgifter de ställs inför.

## Rekryteringsansvaret

Ansvar för arbetet med rekrytering och för anställning ligger hos rekryterande chef enligt rådande delegeringsordning. HR-funktionen bistår med råd och stöd när det gäller såväl annonsering och urval som arbetsrättsliga aspekter. Den arbetsgrupp som den nyanställda ska tillhöra bör medverka i rekryteringsarbetet och vid rekrytering till arbetsledande befattningar ska de fackliga organisationerna involveras enligt samverkan/§11 MBL.

## Jävsituationer

Som chef är det inte tillåtet att tillsvidareanställa eller arbetsleda någon närstående till dig. Skall en närstående anställas i chefens organisation ska förfarandet analyseras av HR-enheten och undertecknas av HR-chef eller kommundirektör. De som ingår i begreppet närstående är:

- Make
- Sambo
- Förälder
- Barn
- Syskon
- Annan närstående

Vem som är att anse som närstående får avgöras i det enskilda fallet. Om det uppstår en situation när du är tveksam till om du är jävig eller inte, bör du utifrån en försiktighetsprincip avstå från att delta i hanteringen av ärendet, särskilt om det är en chefsrekrytering. Närstående till anställda får givetvis arbeta inom Sollefteå kommuns organisation, men då ha någon annan än sin anhörig som chef.