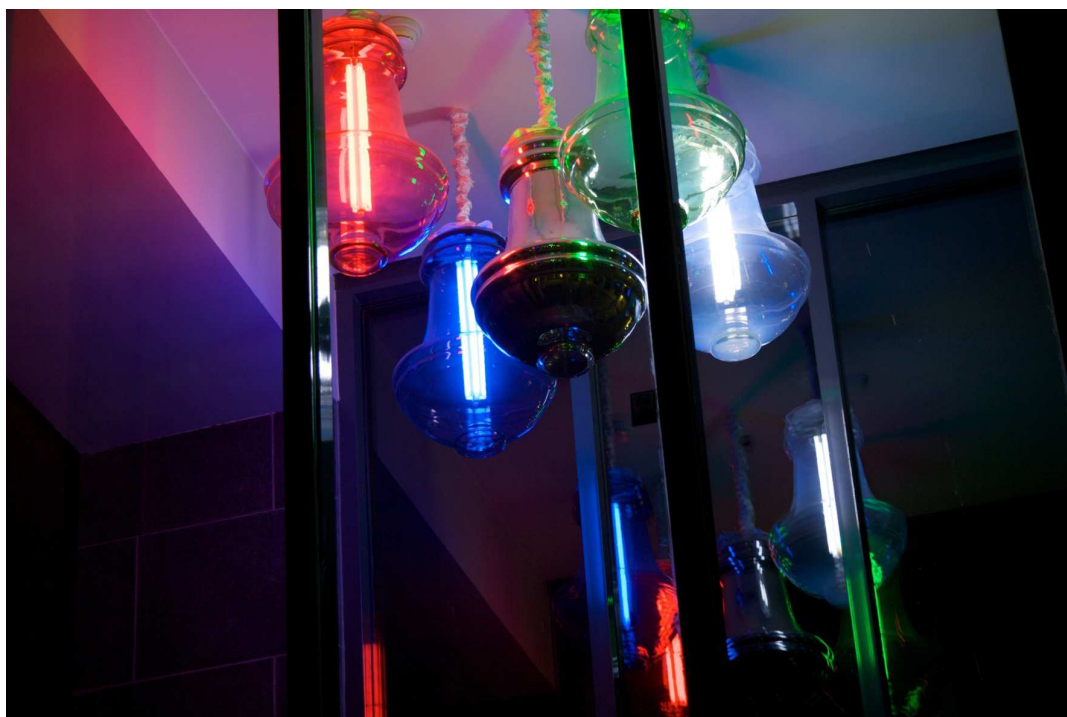


Riktlinje för rekrytering

KS 2015/1231 023



Beslutad av kommunstyrelsens personalutskott den 18 december 2015. Denna riktlinje ersätter ”Riktlinje för rekrytering” KS-704/2010 020.

Riktlinjen anger kommunens syn på rekrytering och hur rekryteringsprocessen ska gå till.

Norrköpings attraktionskraft är avgörande för bra verksamhet och god service.

Det är en viktig samhällsfråga att kommunen kan rekrytera kompetenta och engagerade medarbetare för att kunna verkställa de politiska målen i Norrköping och ge Norrköpingsborna bra service och välfärdstjänster av hög kvalitet. En ökad rörlighet på arbetsmarknaden och konkurrens om arbetskraften innebär att bilden av oss som arbetsgivare blir än viktigare.

Varje år genomförs många rekryteringar i kommunen. Alla sådana är utmärkta tillfällen för att marknadsföra kommunen som en attraktiv arbetsgivare. En omsorgsfullt genomförd rekrytering är en lönsam investering som bidrar till att vi uppnår verksamhetens mål. I riktlinjen för personalpolitik sägs att kommunen ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som över tid och på ett hållbart sätt klarar sin personalförsörjning och därmed uppdraget gentemot kommuninvånarna.

Kompetensbaserad rekrytering – en metod för kvalitetssäkring

Som arbetsgivare vill vi att våra medarbetare speglar hur samhället ser ut och vi ska aktivt verka för att vi rekryterar personer födda i andra länder än Sverige, personer från underrepresenterat kön eller personer med olika former av funktionsnedsättningar. Vid all rekrytering är det därför viktigt att överväga vilka krav som är relevanta att ställa för just den aktuella tjänsten.

Genom att använda metoden kompetensbaserad rekrytering kvalitetssäkrar vi rekryteringsprocessen. Rekryterande chef definierar behov utifrån verksamhetens mål och bestämmer vilka krav på kunskap, utbildning och personliga egenskaper som är nödvändiga. Det innebär att fokus läggs på rätt saker vid bedömningen av vem som får jobbet och att alla sökande bedöms på ett icke-diskriminerande sätt. Alla nyanställda chefer får utbildning i kompetensbaserad rekrytering under den obligatoriska chefsintroduktionen.

Möjlighet till utveckling genom intern rörlighet

Att få möjlighet att använda och utveckla sin kompetens som medarbetare genom att byta arbetsplats eller verksamhetsområde ser vi som mycket positivt. I varje rekrytering ska det vara naturligt att undersöka om rätt kompetens redan finns bland våra medarbetare. Därför ska vi alltid först ta ställning till om någon redan anställd medarbetare kan komma ifråga för den aktuella tjänsten innan vi rekryterar externt.

Chefsrekrytering

Chefer har en särskilt viktig roll i att skapa nytta för och välfärdstjänster åt norrköpingsborna. Chefens förmåga att styra, utveckla och skapa förutsättningar för medarbetarskap påverkar i hög grad möjligheterna att nå målen som är satta för verksamheten. För chefsrekryteringar finns därför *särskilda kompetenskrav* som ska användas vid rekryteringar. Kraven är framtagna för att stämma med de förväntningar som ligger på chefsrollen i kommunen. Kompetenskraven används även för att identifiera framtida ledare och för att ge återkoppling på chefers ledarskap.

Förutom intervjuer och referenstagning används även så kallat assessment center som ett komplement för att höja kvaliteten i rekryteringen. En sammantagen bedömning ska ligga till grund för beslut om vem som får jobbet. Vid alla chefsrekryteringar ska en HR-konsult från personalkontoret delta. Vid rekrytering av förvaltningschef kan upphandlade executive search-konsulter anlitas.

Introduktionen påverkar bilden av oss

En god introduktion underlättar för medarbetaren att känna sig välkommen och snabbt komma in i jobbet. Den innebär också att kvaliteten blir bättre för de som får våra tjänster. Anställande chef har ansvar för att varje medarbetare får förståelse för sitt arbete och vet vad som förväntas av hen. Det ska finnas ett särskilt program för verksamhetsintroduktionen där relevant information för arbetet finns med.

För alla chefer finns en obligatorisk chefsintroduktion som rör kammungemensamma frågor och chefsrollen generellt, som personalkontoret ansvarar för.