

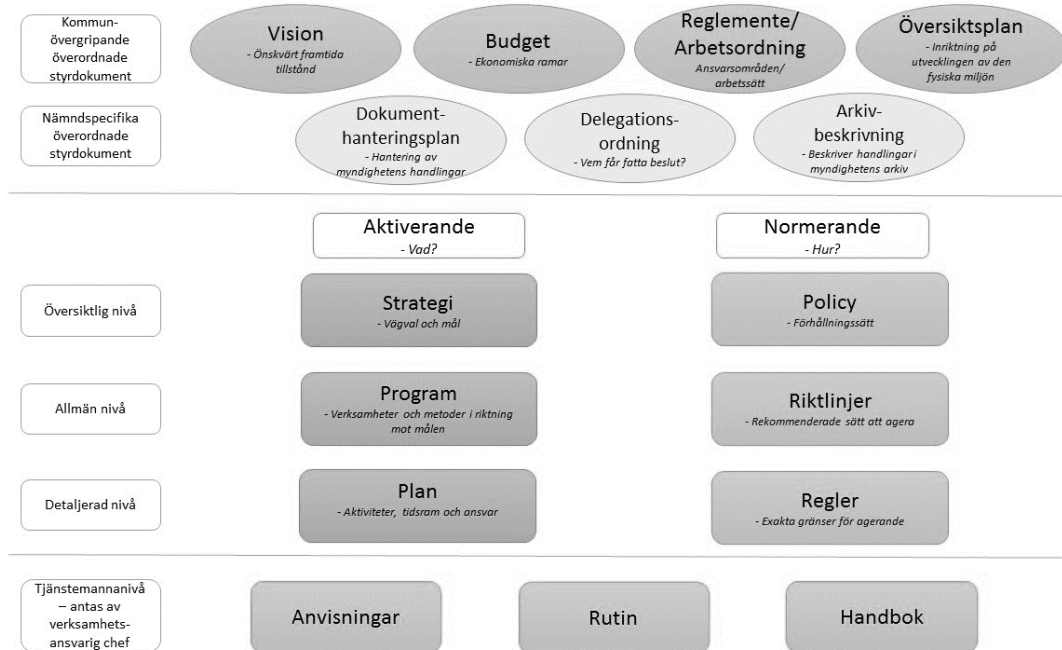
REGLER FÖR

Kompetensbaserad rekrytering



Antaget av	Kommunstyrelsen
Antaget	2019-06-16 § 188
Giltighetstid	Tillsvidare. Omprövas i enlighet med KS 2017/00064 nr 79279
Dokumentansvarig	Personalchef

Håbo kommuns styrdokumentshierarki



Diarienummer

KS 2018/00753 nr 88399

Gäller för

samtliga förvaltningar i kommunen

**Tidpunkt för
aktualitetsprövning**

--

Ersätter tidigare versioner Rutin för rekrytering KS nr 2014.410; riktlinjer för introduktion av ny personal 2008.01

Relaterade styrdokument Medarbetarpolicy; handbok för rekrytering och introduktion; riktlinjer och handbok för samverkan – arbetsmiljö – likabehandling – våld & hot; riktlinjer och handbok för arbetsplatsträff – medarbetarsamtal – bisyssla; regler för rökfri arbetsmiljö och arbetstid.

Regler för kompetensbaserad rekrytering

Innehåll

Håbo kommuns styrdokumentshierarki	2
1. Inledning	4
2. Syfte	4
3. Regler	4

1. Inledning

Dokumentet innehåller tydliga regler för hur rekrytering av medarbetare ska gå till.

2. Syfte

Kompetensbaserad rekrytering är ett viktigt arbetsätt för att tillgodose kommunens behov av kompetensförsörjning och motverka all form av diskriminering. Målsättningen ska vara att alltid anställa rätt person med rätt kompetens för att därigenom åstadkomma ett bra arbete och utveckling av verksamheten.

För att uppfattas som en attraktiv arbetsgivare är det betydelsefullt att kunna erbjuda karriärmöjligheter genom att gynna intern rörlighet. Kompetensbaserad rekrytering är också ett medel för att minimera risken att göra felrekryteringar.

Ett lika betydelsefullt inslag i rekryteringsprocessen är en väl genomförd introduktion av varje nyanställd, oavsett om det är via intern eller extern rekrytering. Introduktionen ska vara strukturerad, professionell och konsekvent.

Med introduktion avses den process som pågår för att underlätta övergången till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och ny miljö.

3. Regler

§1. Vid vakans - behovsanalys

- När en vakans uppstår ska arbetsgivaren utreda om vakansen ska återbesättas eller inte. Detta är en möjlighet för arbetsgivaren att se över arbetsplatsens organisation och bemanning.

§2. Kravspecifikation

- En tydlig kravspecifikation ska upprättas enligt de mallar som beskrivs i handbok för rekrytering och introduktion.

§3. Mångfald

- Håbo kommun vill ta tillvara de kvaliteter som jämn könsfördelning och etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten

§4. Rekryteringssystem

- Kommunens digitala rekryteringssystem ska användas vid rekrytering.

§5. Samverkan vid chefstillsättning

- Vid rekrytering av chef med personalansvar ska partssamverkan ske innan arbetsgivaren fattar beslut om tillsättning. (Samverkansavtal Håbo kommun)