Rekryteringspolicy

Falu Kommun, antagen kommunfullmäktige 2022-06-16 § 169  
  
Denna ersätter Rekryteringsfilosofi från 2014-10-23, samt Riktlinjer vid rekrytering, antagna av KSA 2010-09-15

# Vision & Värdegrund

Falu kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare både vad gäller nya rekryteringar och att behålla och utveckla befintliga medarbetare. För att följa vår vision, *Ett större Falun*, är kommunens arbete med kompetensförsörjning och rekrytering av största vikt. Rekrytering är en strategiskt viktig uppgift och en betydande långsiktig investering. Vem vi rekryterar ger ett omedelbart avtryck på kvalitet, utveckling och arbetsmiljö i kommunens verksamheter. Att rekrytera rätt person till rätt plats är därför en av flera viktiga strategier för att skapa en framgångsrik och konkurrenskraftig kommun. Det bidrar till våra värderingar *Till nytta för Faluborna och Enkla att samarbeta med*.

# Syfte

Rekryteringspolicyn är framtagen med syfte att tydliggöra Falu kommuns ställningstagande i rekryteringsfrågor och är ett styrande dokument för att uppnå målen.

# Mål för rekryteringsarbetet

* Anställningsbeslut ska grundas på kandidatens sammanvägda kompetens och därmed motverka att anställning sker på andra grunder
* Rekryteringsprocessen ska vara kvalitetssäkrad och motverka jävssituationer, till exempel när en kandidat har en nära relation med någon i rekryteringsprocessen
* Kandidater ska ges ett professionellt, likvärdigt och respektfullt bemötande
* Rekryteringsprocessen ska vara transparent, rättvis, diskrimineringsfri och främja mångfald
* Falu kommun ska främja intern rörlighet såväl som extern attraktivitet

# Metod

Falu kommun tillämpar kompetensbaserad rekryteringsmetodik för att kvalitetssäkra processen, uppnå de mål som är framtagna och främja vision- och värdegrundsarbetet. Metoden bidrar till mångfald, där människor med olika kompetens skapar kreativa och konkurrenskraftiga arbetsplatser, vilket i sin tur bidrar till kompetensförsörjning och ett starkt arbetsgivarvarumärke.

**Ansvar**Arbetsgivaren – rekryterande chef, beslutanderätt  
Arbetsgivaren ansvarar för att rekryteringen hanteras enligt lag, avtal och kommunens rekryteringspolicy och den vägledande informationen på Rekryteringscenters sidor på Insidan. Arbetsgivaren ansvarar för samtliga beslut som fattas genom rekryteringsprocessen.

## Personalkontoret – stödfunktion, ej beslutanderätt

Personalkontoret utgör stöd till rekryterande chef i rekryteringsarbetet, genom att projektleda processen och bistå med råd till chef i syfte att rekryteringen ska följa beslutad rekryteringspolicy, den framtagna vägledningen, lönepolicy samt lagstiftning.

## Fackliga företrädare - medlemsperspektiv, ej beslutanderätt

Chefstillsättningar ska förhandlas med berörda fackliga organisationer i samband med tillsättning. Fackliga representanter bjuds in att delta i chefsrekryteringar i syfte att bevaka sina medlemmars intresse och perspektiv.

# Styrande vägledning

Vägledning för hur rekryteringsarbetet ska gå till finns under Rekryteringscenters sidor på Insidan. Informationen ska ses som styrande och utgöra ett direkt stöd och guidning till medarbetare som är berörda av arbete med rekrytering. Supportsidorna uppdateras kontinuerligt.