

Riktlinje för rekrytering

KS 2018/0491 023



Beslutad av kommunstyrelsens personalutskott den 11 april 2018. Denna riktlinje ersätter ”Riktlinje för rekrytering” KS-2015/1231 023 samt ”Beslut om att alla lediga tillsvidarejänster ska annonseras som heltid” KS-2015/0080 023.

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

När riktlinjen anger Norrköpings kommun eller kommunen avses både kommunens nämnder, kontor och majoritetsägda bolag om inte annat anges.

Norrköpings attraktionskraft är avgörande för bra verksamhet och god service.

Norrköpings kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare som kan locka kompetenta och engagerade medarbetare. Förmågan att attrahera, rekrytera och behålla kompetens är en avgörande framgångsfaktor för att kunna ge kommunmedborgarna en god service även i framtiden.

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. Kommunen ska upplevas som en attraktiv arbetsgivare som över tid och på ett hållbart sätt klarar sin kompetensförsörjning och därmed uppdraget gentemot kommuninvånarna.

Kompetensbaserad rekrytering – en metod för kvalitetssäkring

Vår strävan är att kommunens personalsammansättning ska spegla hur det omgivande samhället ser ut med avseende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Rekryteringen i kommunen ska motverka diskriminering och därmed främja mångfald.

Vid all rekrytering är det viktigt att överväga vilka krav som är relevanta att ställa för den aktuella tjänsten. Genom att använda metoden kompetensbaserad rekrytering stärker vi kvaliteten i 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 ska få utbildning i kompetensbaserad rekrytering.

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. Dessa är kompetenserna Ledarskap, Mål- och resultatorienterad, Personlig mognad, Flexibel, Samarbetsförmåga samt Tydlig. 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 chefs ledarskap.

Förutom intervjuer och referenstagning används även så kallat assessment center som ett komplement för att höja kvaliteten i rekryteringen.¹ En sammantagen bedömning ska ligga till grund för beslut om vem som får jobbet. Vid alla chefsrekryteringar ska en HR-konsult från personalavdelningen delta. Vid rekrytering av kontorschef 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 arbetet. Den innebär också att kvaliteten blir bättre för de som nyttjar våra tjänster. Anställande chef har ansvar för att varje medarbetare får förståelse för sitt arbete och vet vilka förväntningar som ställs. Det ska finnas ett särskilt program för verksamhetsintroduktion där relevant information för arbetet finns med. Utöver det erbjuds alla medarbetare att delta i kommungemensam introduktion för nyanställda vid ett par tillfällen varje år.

För alla chefer finns en obligatorisk chefsintroduktion som rör kommungemensamma frågor och chefsrollen generellt.² Denna ansvarar personalavdelningen för.

Alla lediga tjänster annonseras som heltidsanställning

Platsannonser som publiceras bidrar till omvärldens bild av Norrköpings kommun. Därför är det viktigt att de lediga jobb som annonseras signalerar de värden som vi vill stå för som arbetsgivare.

Hos oss är utgångspunkten att alla arbetar heltid så länge man inte på egen begäran går ner i arbetstid. Alla våra anställningar, både tillsvidareanställningar och tidsbegränsade månadsanställningar, ska därför annonseras som heltidstjänster. Eventuella undantag från att utlysa anställningar på heltid ska alltid godkännas i förväg av personaldirektör.

¹ Rutinerna vid chefsrekrytering omfattar inte de kommunägda bolagen.

² Den gemensamma chefsintroduktionen omfattar inte de kommunägda bolagen.