



TOMELILLA KOMMUN

KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING

Nr F 18:2

Ks § 208/2018

Ks 2018/339

Riktlinje för rekrytering

Antagen av kommunstyrelsen 19 december 2018, Ks § 208/2018
Gäller från 1 januari 2019

Dokumentansvarig politisk instans: Kommunstyrelsen

Dokumentansvarig tjänsteman: Personalchef

Uppföljning: Vid behov

Syftet med riktlinjen är att säkerställa att rekrytering av anställda sker på ett kompetensbaserat, genomtänkt och professionellt vis. En nyrekrytering är en stor investering för Tomelilla kommun som påverkar kommunens arbete med måluppfyllelse.

Målsättningen med en rekryteringsprocess är att tillföra den bästa möjliga kompetensen till Tomelilla kommun. Rekryteringen av en ny kollega ska ses som en positiv möjlighet att komplettera arbetsgruppen med ny kompetens, nya erfarenheter och tankar. För att tillgodose kommunens behov av kompetensförsörjning och för att kunna erbjuda karriärmöjligheter bör intern rörlighet uppmuntras.

Varje rekrytering är en möjlighet att marknadsföra kommunen som en attraktiv arbetsgivare. Det är därför viktigt att alla annonser lyfter fram våra styrkor som arbetsgivare. Annonstexten ska anpassas efter målgruppen och språket ska vara lättförståeligt. Det är viktigt att vi som arbetsgivare kan leva upp till det som förmedlas i annonsen och att vi alltid bemöter våra sökande väl genom kommunikation och återkoppling.

Då rekryteringsprocessen påverkas av flertalet lagar och regler¹ ska alla rekryteringsprocesser ta hänsyn till dessa. För att en kompetensbaserad rekrytering ska kunna genomföras fullt ut måste processen vara fri från diskriminering. Alla rekryteringar sker i enighet med samverkansavtalet.

Rekryteringar i Tomelilla kommun sker via det webbaserade rekryteringssystemet. För mer ingående information om rekryteringsprocessen, se rekryteringsrutin. Vid frågor, kontaktas HR-avdelningen.

¹ *Diskrimineringslagen, Lagen om anställningskydd, Allmänna bestämmelser, Lokalt samverkansavtal och Lag om medbestämmande i arbetslivet.*