



KOMMUNAL FÖRFATTNINGSSAMLING Nr 008.12

Antagen/Senast ändrad	Gäller från	Dnr
Pou 1999-01-19 § 1 Kf 2012-09-24 § 152	1999-01-20 2012-09-25	1998/483-002 2012/274

REKRYTERINGSPOLICY

Bromölla kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare både vad gäller att rekrytera ny personal och att behålla och motivera den befintliga personalen. Bromölla kommun strävar även efter en mångfald bland sina anställda och en jämn fördelning mellan män och kvinnor i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare.

Bromölla kommuns verksamhet är beroende av att vi håller god kvalitet i det arbete vi utför. En mycket viktig förutsättning för detta är att ha anställda med rätt kompetens. Med rätt kompetens menar vi, rätt personliga egenskaper med fokus på medborgarna, rätt gymnasie- eller högskoleutbildning för respektive befattning, samt tillräcklig yrkeserfarenhet. En rekryteringspolicy ger oss i kommunen förutsättningar att se möjligheterna, men också att vi uppfyller de krav som ställs på oss utifrån gällande lagstiftning. Det är viktigt att vi, i Bromölla kommun, agerar samfällt som en arbetsgivare och arbetar efter samma riktlinjer i rekryteringsarbetet, både internt inom kommunen och mot externa sökande.

Målsättningar

Att rekrytera nya medarbetare är en kompetens- och tidskrävande uppgift, vars resultat dessutom måste betraktas som en långsiktig och omfattande investering.

Att aktivt finna nya vägar och metoder, som arbetsplatsbyte internt, yrkesrepresentanter på högstadium, gymnasie- och högskolor, representation på mässor, arbete över hela förvaltningen, etc, är idag ett måste.

Ansvarstagande, flexibilitet och kvalitet är ledorden. Detta uppnår vi genom att...

... visa att vi finns och att vi är en attraktiv arbetsgivare som kan erbjuda en mångfald av yrken genom långsiktig rekrytering - marknadsföring.

... introducera, stimulera och utveckla varje medarbetare så att hon/han kan utföra sina nuvarande och framtida uppgifter.

... hänsyn tas till såväl kort- som långsiktig planering vid tillgodoseendet av organisationens personalbehov.

... vid de årliga utvecklings-/lönesamtalen diskutera såväl kompetens- som löneutveckling.

... erbjuda samma möjligheter till alla kvalificerade sökande och låta faktorer som rör arbetet styra urvalet.

... hänsyn tas till Jämställdhetslagen och diskrimineringslagarna under hela rekryteringsarbetet.

... skapa tillfällen till intern rekrytering inom varje enhet och inom hela kommunen.

... vid omplacering, avveckling av verksamheter eller när anställningen avslutas, ska det ske på ett för alla parter konstruktivt, tryggt och värdigt sätt.

Uppföljning

– Utifrån personal- och hälsobokslutets redovisning av personalomsättningen görs kort- och långsiktig planering av förvaltningens personalbehov.
