



Södertörns brandförsvärsförbund

TJÄNSTEUTLÅTANDE 2018

2018-11-26

Dnr: 2018-005869

Policy rekrytering, introduktion och intern rörlighet

Sammanfattning

En policy för rekrytering, introduktion och intern rörlighet har tagits fram för att säkerställa att vi är en attraktiv arbetsgivare för våra medarbetare och kandidater. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan förbundet attrahera kompetenta medarbetare och därmed bedriva en bra och effektiv verksamhet.

Bakgrund

HR-avdelningen har utarbetat förslaget till policy som fackliga företrädare fått lämna synpunkter/input på. Den framtagna policyn är ny och har tagits fram utifrån förbundets behov och plan för att säkerställa resurser och kompetensbehov. I förslaget till policy avges mål och syfte samt förbundets förhållningssätt som ska vara grundläggande i alla former av rekrytering, introduktion och intern rörlighet.

Förvaltningens ståndpunkt

Vi ska säkerställa att vi är duktiga på att både rekrytera nya medarbetare liksom att behålla, engagera och motivera våra befintliga medarbetare.

Bilagor

- Förslag till Policy rekrytering, introduktion och intern rörlighet

Förslag till beslut

1. Direktionen beslutar att godkänna den av förbundet föreslagna policyn för rekrytering, introduktion och intern rörlighet.

Camilla Molinder
HR-chef



Södertörns brandförsvärsförbund

Policy

Rekrytering, introduktion och intern rörlighet

Dnr: 2018-005869
Datum: 2018-11-20

Våra medarbetare och det arbete som genomförs är Södertörns brandförsvärsförbund största tillgång. För att vara en attraktiv arbetsgivare för våra medarbetare och kandidater måste vi vara duktiga på att rekrytera samt behålla, engagera och motivera våra befintliga medarbetare. Att aktivt arbeta med jämställdhet och likabehandling och sträva efter att skapa en arbetsplats där olikheter tas tillvara och allas lika värde är självklart.

Rekrytering

Rekryteringen inom Södertörns brandförsvärsförbund syftar till att säkerställa att vi anställer den person som uppfyller vårt kompetensbehov bäst. Detta görs genom tydliga riktlinjer och processer. Att rekrytera nya medarbetare är en kompetens- och resurskrävande uppgift, vars resultat måste ses som en långsiktig och omfattande investering.

Mål

- Finna de mest kompetenta och motiverade medarbetarna
- Agera professionellt mot de som söker arbete eller tjänst hos oss
- Alla nyanställda medarbetare får rätt förutsättningar att komma in i arbetet
- Öka andelen anställda som är kvinnor, samt attrahera fler personer med varierande bakgrund och erfarenheter att söka sig till Södertörns brandförsvärsförbund.

Grundläggande värderingar

Samtliga kandidater ska värderas utefter deras kompetens, det vill säga formella meriter, praktisk erfarenhet och personliga egenskaper. En grundsyn genom hela rekryteringsprocessen är att alla människor har lika värde, alla sökande ska därmed behandlas på samma sätt och så rättvist som möjligt. Det innebär att vi som arbetsgivare ska ha en öppen och transparent rekrytering där man använder sig av formella kommunikationskanaler.

För Södertörns brandförsvärsförbund är jämlikhet en självklarhet och ett naturligt inslag i verksamheten, vilket innebär att alla har samma rättigheter, möjlighet och skyldigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter skapar ökad kreativitet och kvalitet i organisationen, därför ska jämställds- och mångfaldsaspekten beaktas vid urval till nya rekryteringar.

Rekryteringsprocessen

För att kvalitetssäkra rekryteringsprocessen är det viktigt att den innehåller; behovsanalys, kravprofil, annonsering och rekryteringsmetod, urval, löpande kommunikation med kandidater, intervjuer, tester, referenstagning, slutlig bedömning, anställningsbeslut, återkoppling samt introduktion.

Säkerhet och kontroll

Ett antal av våra befattningar omfattas av säkerhetsklassning, säkerhetsprövning och registerkontroll, vilket regleras i instruktionen säkerhetsprövning, registerkontroll och dokumentation. Innan tillträdet av en sådan tjänst alternativt befattning ska den sökande genomgå en säkerhetsprövning och registerkontroll med godkänt resultat. Den sökande ska också ha skrivit under sekretessförbindelse samt vara svensk medborgare.

Introduktion

En snabb och genomtänkt introduktion för nya medarbetare är viktigt för att skapa goda förutsättningar för arbetstrivsel och prestation efter förväntningar. Det är lika viktigt oavsett om det är en extern kandidat som börjar hos oss eller en medarbetare som byter tjänst internt. Det kan också behövas då en medarbetare varit borta från arbetet en längre tid.

Introduktionen handlar om att underlätta anpassningen till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och en ny miljö. Det är viktigt att sätta av tid och resurser för att göra introduktionen så bra som möjligt och att förbereda den noga. Ansvaret för introduktionen av en ny medarbetare ligger på närmaste chef, som i lämpliga delar kan ta hjälp av HR och/eller utsedd handledare eller fadder.

Intern rörlighet

Inom Södertörns brandförsvarsförbund uppmuntrar vi till intern rörlighet, då detta är ett sätt att nyttja förbundets storlek och bredd för att utveckla såväl medarbetare som organisationen. I vår strävan att vara en attraktiv arbetsgivare kommer de interna möjligheterna till utveckling att vara en av våra framgångsfaktorer för att såväl behålla som attrahera nya medarbetare.

Dokumentets historia

Upprättad/ reviderad: 2018-11-20	Upprättad/ reviderad av: AJN	Kontrollerad av 1: CAM	Kontrollerad av 2:	Godkänd av:	Ersätter:
--	------------------------------------	---------------------------	--------------------	-------------	-----------