



**Åmåls
Kommun**

Rekryteringspolicy

Beslutat av: Kommunfullmäktige

Datum: Den 24 januari 2023, § 4, dnr 2022-00489

Dokumentets giltighet: År 2023 – 2027

Dokumentet gäller för: Kommunstyrelsen, nämnder
samt deras förvaltningar och verksamheter

Dokumentansvarig: Personal- och löneenheten

Innehållsförteckning

Inledning	3
Mål	3
Syfte	3
Grundläggande värderingar	3
Ansvarsfördelning	3

Inledning

Åmåls kommun vill vara en attraktiv arbetsgivare där rätt kompetens matchas mot den välfärd som ska levereras. Det är därför viktigt att rekryteringsarbetet planeras och genomförs professionellt och med hög kvalitet och integritet. Ett professionellt agerande skapar en positiv bild av Åmåls kommun som arbetsgivare även om kandidaten inte får sökt tjänst. Att rekrytera nya medarbetare är en strategiskt viktig uppgift som kräver såväl kompetens som tid. Resultatet ska ses som långsiktig investering för arbetsgivaren.

Mål

Åmåls kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare både vad gäller att rekrytera nya medarbetare och att behålla och motivera befintliga medarbetare. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Åmåls kommun attrahera kompetenta medarbetare och därmed bedriva en bra och effektiv verksamhet.

Syfte

För att uppnå målen är det viktigt att klargöra och kvalitetssäkra kommunens rekryteringsarbete. Detta görs genom att tillhandahålla rutiner för rekrytering som ger stöd och vägledning för samtliga aktörer i rekryteringsarbetet i Åmåls kommun.

Grundläggande värderingar

Åmåls kommun utgår från en grundsyn om alla människors lika värde där rättvisa förhållanden mellan individer och grupper är centralt. För Åmåls kommun innebär det diskrimineringsfria rekryteringar. Vi utgår från kandidatens kompetens och förmågor oberoende kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnicitet, trosuppfattning, funktionsvariation eller ålder.

Åmåls kommun behandlar alla kandidater på samma sätt oavsett om det är en intern eller extern sökande. Åmåls kommun uppmuntrar medarbetare som vill byta arbete och utvecklas inom organisationen.

Med hjälp av målsättningar och värderingar i rekryteringspolicyn och rutin för rekryteringsprocessen ökar förutsättningarna för att:

- Agera professionellt mot kandidater
- Skapa mångfald och likabehandling
- Rekrytera de mest kompetenta och motiverade medarbetarna
- Bidra till arbetsgivarvarumärket

Ansvarsfördelning

Anställning av kommundirektör, förvaltningschefer och stabchefer sker enligt gällande delegeringsreglemente för Åmåls kommuns kommunstyrelse. Övrig personal anställs av berörd förvaltningschef eller av den chef som har fått delegation av förvaltningschef.