

# Rekrytera rätt –

## Stöddokument för Sacos förtroendevalda vid rekrytering

### 1. Sammanfattning

- Det ska finnas en kravprofil som bygger på en analys av önskad kompetens, utbildning, erfarenheter mm samt behovsanalys.
- Stadens rekryteringsprocess och framförallt rekryteringsordningen ska följas. Alla tjänster ska utannonseras externt. Mångfalds- och jämlikhetsaspekten ska beaktas vid rekrytering.
- Arbetsgivaren ansvarar för bedömning och urval. Du ska ha tillgång till alla sökandes handlingar. När det gäller chefer och andra strategiska tjänster så ska rekryteringen samverkas.
- Delta i rekrytering av chefer och andra strategiska tjänster. Var restriktiv med att ta fackliga referenser.

### 2. Samverkan Göteborg

De fackliga organisationernas inflytande begränsas i Samverkan Göteborg till rekrytering av chefer samt rekrytering till andra strategiskt viktiga tjänster. En chef menas en som i sitt uppdrag har budget- och personalansvar. Inför beslut om tillsättning skall partssamverkan ske. För förvaltnings- och bolagschefer ska de fackliga organisationerna medverka då en kravprofil tas fram. Partssamverkan ska ske inför beslut om tillsättning.

Här kan du [LÄSA MER](#).

### 3. Inför beslut om rekrytering

För att främja en bra och effektiv verksamhet bör all rekrytering utgå från verksamhetens behov. Detta kan låta som en klyscha men verkligheten visar att det inte alltid är så. Som fackligt förtroendevald är din uppgift att, när arbetsgivaren initierar en rekrytering, ställa frågor som:

- Behövs rekryteringen överhuvudtaget?
- Vilken kompetens är det som behövs? En kravprofil ska tydliggöra vilken kompetens, utbildning, erfarenheter, egenskaper och färdigheter som man letar efter. Kravprofilen ska sedan ligga till grund för utformningen av en annons. En otydlig kravprofil kan leda till att man missar intressanta sökanden eller till onödiga besvärshandlingar.
- Vad visar kravprofilen? Behövs akademisk kompetens? Är det administrativa, handläggande, beredande, beslutsfattande, specialistkompetens eller chefskunskap som främst behövs?
- Mångfalds och jämställdhetsaspekten. Se nedan.

## 4. Inledande rekryteringsfas

Som fackligt förtroendevald är din uppgift att ha synpunkter på hur rekryteringen ska gå till. Arbetsgivaren ansvarar för bedömning, urval samt att ta beslut om anställning. Du ska bevaka att rekryteringen följer lagar, avtal och överenskommelser. I Göteborgs Stads rekryteringsprocess beskrivs noggrant med stödtexter och dokument hur en rekrytering ska gå till. Bevaka speciellt:

- Att det finns en tydlig tidsplan för rekryteringen och hur processen ska se ut.
- Att arbetsgivaren har för avsikt att följa rekryteringsordningen. Det är inte ovanligt att man vill ta olika genvägar för att gynna någon speciell person. HR har en viktig uppgift att bevaka behov av omplacering, förflyttning, önskemål om högre tjänstgöringsgrad, företräde till återanställning samt intern frivillig rörlighet. Rekryteringsordningen ingår i Stadens rekryteringsprocess. Se sist i detta stycke.
- Att det finns kontaktpersoner för de fackliga organisationerna i rekryteringsunderlaget. För Sacos del ska det anges "kontaktpersons namn" "Saco/ förbundets namn".
- Alla tjänster ska utannonseras externt. I undantagsfall kan du gå med på kortare vikariat interannonseras men inget annat. Detta gäller även om det finns intern frivillig rörlighet. Anledningen till detta är att vi anser att den som har mest kompetens utifrån fastställda kriterier ska erbjudas anställning. På sikt vinner alla på det.
- Att mångfalds- och jämställdhetsaspekter beaktats.

Göteborgs Stads rekryteringsprocess hittar du [HÄR](#). Rekryteringsordningen som finns som dokument i processen hittar du också [HÄR](#).

## 5. Urval och intervjuer

Arbetsgivaren tar oftast initiativ till en rekryteringsgrupp och planerar för intervjuer och referenstagande. Din roll kan, beroende vilket tjänst som man ska tillsättas, bli olika.

- Säkerställ att du får möjlighet att se alla sökandes handlingar. Hur detta ska gå till bör det finnas rutiner för i förvaltningen. Syftet är att du ska kunna kvalitetsgranska arbetsgivarens urval utifrån kravprofilen.
- Chefer och andra strategiska tjänster har en påverkan på medlemmars vardag. Oftast är det bra och nödvändigt att delta i rekryteringsprocessen.
- Vid rekrytering till andra typer av tjänster än chefstjänster är vår uppgift att bevaka att arbetsgivaren följer fastställd rekryteringsprocess och rekryteringsordning.
- Var restriktiv med att ta fackliga referenser och då endast de som du tar referenser på är aktuella för tjänsten. Det är viktigt att tänka över innan hur du ska hantera den information som du fått via referensen. Var noga med att inte sprida information till andra om sökanden eller vad du fått fram vid referenstagandet. Transparens dvs. att informera även den det berör brukar löna sig på sikt. Vid intervjutillfället kan du informera om att du kommer att ta fackliga referenser eller fråga om du kan få namn på fackliga referenspersoner av den sökande.

## 6. Utse vem som ska erbjudas jobbet.

- Arbetsgivaren vill ofta ha med dig i urvalsprocessen. Din främsta uppgift är att kontrollera att rekryteringen följer den ordning som finns i staden samt ha eventuella synpunkter på kravprofilen.
- Om du upplever att förvaltningen ej följer den beslutade rekryteringsprocessen så kan du ta kontakt med ditt förbunds kommunombud.

## 7. Återkoppling

Bestäm redan vid de första kontakterna med arbetsgivaren hur ni på ett enkelt och snabbt sätt kan stämma av hur rekryteringsprocessen varit om någon part har någon synpunkt som kan förbättra nästa rekrytering.

## 8. Mångfald och jämställdhet

Mångfald ger fler perspektiv och synsätt vilket ökar kunskap kompetens och erfarenheter. All verksamhet stimuleras och utvecklas av att människor med olika bakgrund och kompetens arbetar tillsammans. Vid nyanställningar ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få sökanden av underrepresenterat kön

Läs mer på [Diskrimineringsombudsmannens hemsida](#)

En del av texten ovan är hämtat från Juseks material "Att vara förtroendevald" och "Förtroendevaldas roll vid rekrytering – vägledning".