Policy

2026-10-06

Förslag till reviderad Rekryteringspolicy för Bräcke kommun 2026

UTKAST

Fastställt av:
Datum:
Diarienr:
För revidering ansvarar: Staben

För ev. uppföljning ansvarar: Kommunfullmäktige
Dokumentet gäller för: Kommunens samtliga nämnder- och avdelningar
Dokumentet gäller tills vidare

Bräcke kommun

Bräcke kommun

STYRDOKUMENT

Dokumentnamn: Förslag till Rekryteringspolicy
Datum: 2026-10-06
Beslutad av: Kommunfullmäktige **Tidigare beslut: § 113/2024**

Innehåll

Innehåll 2
Mål 3
Syfte 3
Grundläggande värderingar 3
Bemötande av kandidater 3
Intern rörlighet 4
Övergripande principer för rekrytering 4
Jäv och intressekonflikter 4
Löneintervall och löneanspråk 4
Referenser 5
Arbetsgivarkontroller 5
Introduktion 5

Bräcke kommun

STYRDOKUMENT

Dokumentnamn: Förslag till Rekryteringspolicy
Datum: 2026-10-06
Beslutad av: Kommunfullmäktige **Tidigare beslut: § 113/2024**

Mål

Bräcke kommun ska vara en attraktiv arbetsgivare både vad gäller att rekrytera ny personal och att behålla och motivera den befintliga personalen. Genom att vara en attraktiv arbetsgivare kan Bräcke kommun attrahera kompetenta medarbetare och därmed bedriva en bra och effektiv verksamhet.

Syfte

För att uppnå målen är det viktigt att genom en rekryteringspolicy klargöra Bräcke kommuns syn på olika frågeställningar i samband med rekrytering av nya medarbetare. Policyn ska också ses som ett stöd och en vägledning för samtliga aktörer inom rekryteringsprocessen vid Bräcke kommun. Med hjälp av de värderingar och målsättningar som uttrycks i rekryteringspolicyn ökar förutsättningarna för:

- att finna de mest kompetenta och motiverade medarbetarna
- att agera professionellt mot arbetssökanden
- mångfald

Grundläggande värderingar

Bräcke kommun utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och att vi har rättvisa förhållanden mellan individer och grupper.
Ingen ska diskrimineras på grund av

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Bräcke kommun ska aktivt arbeta för att ingen diskriminering ska ske. All rekrytering vid Bräcke kommun ska ske med beaktande av dessa värderingar.

Rekryteringsprocessen ska alltid utgå från kommunens värderingar samt styrdokument[1].

Kommentar [AJ1]: Ändrat till medarbetar-och chefspolicy och tagit bort Policy för personalpolitiken eftersom dom slagits ihop sen tidigare

Bemötande av kandidater

Alla sökande ska behandlas likvärdigt och respektfullt.
Rekryteringsprocessen ska präglas av professionalism och god kandidatupplevelse.

[1] Medarbetar- och Chefspolicy för Bräcke kommun

Med det förhållningssättet agerar vi professionellt och de sökande får en positiv bild av Bräcke kommun som arbetsgivare, även om de inte får tjänsten.

Intern rörlighet

Bräcke kommun ser intern rörlighet som en viktig del i kompetensförsörjningen och uppmuntrar medarbetare att utvecklas inom organisationen.

Övergripande principer för rekrytering

Alla rekryteringar ska utgå från verksamhetens behov, gällande lagstiftning, kommunens värderingar och kompetensbaserade urvalsgrunder. Innan rekryteringen påbörjas ska en behovsanalys göras för att utvärdera hur ett eventuellt behov av arbetskraft ska tillfredsställas och om tjänsten behöver återbesättas Rekryteringsprocessen ska dokumenteras och genomföras enligt fastställda rutiner.

Kommentar [AJ2]: Nytt stycke för att klargöra principerna och detaljerna är sen flyttade till rutinen. Uppfyller även det som efterfrågas i ”antisvällmotionen”

Jäv och intressekonflikter

Kommentar [AJ3]: Helt nytt avsnitt

För att säkerställa en rättvis, objektiv och kompetensbaserad rekryteringsprocess ska alla rekryteringsbeslut fattas utan påverkan av personliga relationer eller andra intressekonflikter. Med jäv avses situationer där en person som deltar i rekryteringsprocessen har en relation eller ett intresse som kan påverka, eller uppfattas påverka, personens objektivitet.
Exempel på jäv kan vara när den sökande är:

- familjemedlem eller nära släkting.
- partner, tidigare partner eller annan närstående.
- nära vän eller person med privat relation.
- person som den rekryterande chefen eller annan deltagare i processen har ekonomiska eller andra personliga kopplingar till.

Den som identifierar en faktisk eller möjlig jävsituation ska omedelbart informera ansvarig chef eller HR. Den jävige personen får inte delta i beredning, urval, intervjuer, referenstagning eller beslut som rör den aktuella kandidaten.
Vid konstaterad jävsituation ska arbetsgivaren utse en annan opartisk person att överta den del av rekryteringsprocessen som berörs. Samtliga rekryteringar ska dokumenteras så att det i efterhand går att följa och granska grunderna för beslutet.
Syftet med denna regel är att säkerställa likabehandling, förtroende för rekryteringsprocessen och att den bäst lämpade kandidaten anställs utifrån sakliga grunder.

Löneintervall och löneanspråk

Som rekryterande chef är du skyldig utifrån lönetransparensdirektivet som EU beslutade om i juni 2026 - att informera om:

- den ingångslön eller ingångslöneintervall som avser den tjänst som ska tillsättas
- relevanta bestämmelser i det kollektivavtal som tillämpas på tjänsten

Kommentar [AJ4]: Nytt avsnitt utifrån den nya EU-direktivet om lönetransparens.

Kommentar [AJ5R4]: Flyttade över detaljerna till rutinerna om hur man plockar fram uppgifterna .

Bräcke kommun

STYRDOKUMENT

Dokumentnamn: Förslag till Rekryteringspolicy
Datum: 2026-10-06
Beslutad av: Kommunfullmäktige **Tidigare beslut: § 113/2024**

Referenser
Innan beslut om anställning fattas ska alltid referenser inhämtas och kontrolleras.

Arbetsgivarkontroller
Nödvändiga kontroller enligt lag, författning eller kommunens riktlinjer ska genomföras före anställning. Vilka kontroller som är nödvändiga framgår av rutinen.

Introduktion
Introduktionen ska följa Bräcke kommuns riktlinjer för introduktion av nyanställd.

Rutiner
För mer praktiskt stöd i rekryteringsprocessen så finns styrdokumentet ”Rutiner för rekryteringsprocessen i Bräcke kommun”.

Kommentar [AJ6]: Lagt till som ett förtydligande att det finns en rutin att följa.