ANEBY
KOMMUN

Beslutad av: Kommunfullmäktige
Datum för beslut: 2026-10-26
Gäller för: Aneby kommun och AMAQ
Dokumentansvarig: HR

Policy för Aneby kommun

Rekryteringspolicy

ANEBY
KOMMUN

Aneby kommun ska vara en attraktiv och hälsofrämjande arbetsgivare som lyckas rekrytera och behålla den kompetens som krävs för att leverera kvalitet till kommunens invånare. Rekrytering är en strategisk investering och en av de mest avgörande uppgifter chefer ansvarar för. Felrekryteringar innebär stora konsekvenser, vilket ställer höga krav på att processen genomförs strukturerat, rättssäkert och med hög kvalitet i varje steg

Målbild

Målbilden är att Aneby kommun ska ha en rekryteringsprocess som är professionell, rättssäker och attraktiv, och som bidrar till hög kvalitet i verksamheterna. Denna målbild verkställs genom användandet av kompetensbaserad rekrytering och uttrycks genom följande inriktningar:

- Rekryteringar ska bygga på kompetens och saklighet, inte på subjektiva bedömningar eller relationer.
- Öppenhet, transparens och opartiskhet, alla ska ha likvärdiga möjligheter att söka arbete i kommunen.
- Ett välkomnande och professionellt bemötande av samtliga kandidater.
- En inkluderande och likabehandlande rekrytering, fri från diskriminering och osakliga bedömningar.
- Enhetliga processer som ger kvalitet, effektivitet och god kandidatupplevelse.
- En långsiktig kompetensförsörjning som stöttar kommunens mål, utveckling och attraktivitet som arbetsgivare.

Omfattning

Policyn gäller alla rekryteringar inom Aneby kommun och omfattar tillsvidareanställningar, visstidsanställningar, chefsrekryteringar, intern rörlighet och karriärväxling

Våra principer

- ✓ Kompetensbaserad rekrytering - Alla rekryteringar ska genomföras enligt en kompetensbaserad metod, där kravprofilen styr processen, från behovsanalys till beslut. Metoden säkerställer saklighet, kvalitet och förutsägbarhet.
- ✓ Likabehandling och mångfald - Rekryteringsarbetet ska motverka diskriminering och aktivt främja mångfald. Alla kandidater ska bedömas objektivt utifrån kompetens, erfarenhet och lämplighet.
- ✓ Öppenhet och transparens - Alla tillsvidareanställningar och längre visstidsanställningar ska annonseras externt. Jävssituationer ska undvikas enligt Kommunallagens bestämmelser.

- ✓ Professionellt bemötande och god kandidatupplevelse - Samtliga kandidater ska bemötas professionellt, med respekt och tydlig återkoppling.
- ✓ Delaktighet och tillit - Medarbetare kan involveras i processen genom att bidra med yrkesspecifik kunskap. Chefsrekryteringar och rekrytering av vissa nyckelpersoner omfattas av MBL.
- ✓ Referenstagning och bakgrundskontroll - Aneby kommun ska aktivt motverka välfärdsbrottslighet och säkerställa att anställda i kommunens verksamheter har rätt kompetens och förutsättningar. Därför genomförs alltid identitetskontroll, verifiering av meriter och referenstagning innan beslut om anställning fattas. Säkerhetsprövning och registerkontroller genomförs där befattningens innehåll, lagstiftning eller verksamhetens behov kräver det. Omfattningen av kontrollerna anpassas utifrån rollens ansvar, risknivå samt krav på säkerhet och förtroende.
- ✓ Intern rörlighet och utveckling - Intern rörlighet är en viktig del av kommunens kompetensförsörjning. Vid rekrytering ska interna kandidater ges möjlighet att prövas utifrån kravprofilen. Urval och beslut ska ske på lika villkor och baseras på kompetens i relation till verksamhetens behov.

Roller och ansvar

- Kommunfullmäktige: Fastställer alla policydokument som omfattar kommunens arbetsgivaransvar och har därmed det yttersta ansvaret för kommunens styrning inom personal- och arbetsgivarområdet.
- Kommunstyrelsen: Övergripande arbetsgivaransvar.
- Chefer: Ansvarar för att rekryteringar genomförs professionellt, rättssäkert och inom ramen för policyn.
- Medarbetare: Delar sin kompetens och kan medverka i vissa delar av processen när det stärker kvaliteten. Följer rutiner vid rekrytering och bidrar till inkluderande kommunikation.
- Fackliga organisationer: Företräder arbetstagare och deltar vid rekrytering av chefer och nyckelpersoner. Kan involveras i framtagandet av kravprofilen, vid chefsrekryteringar, för att bidra med ett brett perspektiv.
- HR: Är stödfunktion till chefer och verksamheter och bidrar med expertstöd, metoder, utbildning, analys samt kvalificerat stöd i rekryteringsprocessen.

Denna policy ska kommuniceras i hela organisationen och följas av samtliga chefer, medarbetare och verksamheter. Den revideras årligen eller vid behov. Om policyn inte följs ska detta följas upp i dialog mellan chef och överordnad chef, med stöd av HR. Vid återkommande eller allvarliga överträdelser kan arbetsrättsliga åtgärder bli aktuella.