



Kommunledningsförvaltningen
Linda Ahlsén
0171-625240
linda.ahlsen@enkoping.se

Kommunstyrelsen

Revidering av riktlinje för rekrytering av chefer inom Enköpings kommunkoncern

Förslag till kommunstyrelsens beslut

Kommunstyrelsen beslutar att:

1. anta revideringen av riktlinje för rekrytering av chefer, daterad 2025-02-20.

Ärendet

Bakgrund

Under 2023 fick kommunledningsförvaltningen medel för att anställa två HR-specialister med inriktning mot rekrytering. Uppdraget för de två nya HR-specialisterna var framförallt att avlasta cheferna i rekrytering, men även att utveckla och kvalitetssäkra rekryteringsprocessen samt stärka kommunens arbetsgivarvarumärke. Utveckling av rekryteringsprocessen ska spegla den kommun vi vill vara, enkel att hantera och utvecklas vid förändringar.

HR-specialisterna har omvärldsspanat på andra kommuner, utvärderat Enköpings kommuns rekryteringsprocess samt följt upp kandidaters upplevelse av processen.

Det har resulterat i ett förslag på revidering av vår riktlinje för rekrytering för chefer.

Ärendets beredning

Omvärldsspaning av Västerås, Eskilstuna, Strängnäs kommun och Bollnäs kommuns rekryteringsprocess.

Uppföljning av processen gällande högre chefsrekryteringar har gjorts i samband med återkoppling från kandidater som deltagit i rekryteringsprocesserna för förvaltningschefsrekryteringarna.

Kommunledningsförvaltningens bedömning

Utifrån hur andra kommuner har byggt sin process, återkoppling från kandidater och den flexibilitet som önskas kopplat till förändringar som ständigt sker har kommunledningsförvaltningen gjort bedömningen att riktlinjen behöver ses över och revideras. Idag är riktlinjen ihopblandad med både riktning om vad med hur

processen ska utformas. Kommunledningsförvaltningen har gjort bedömningen att en riktlinje ska ge en riktning om vad kommunen vill med sin rekrytering. Processen behöver vara en rutin som går att förändra över tid, då det händer mycket inom området som Enköpings kommun behöver kunna anpassa sig efter. Därför är förslaget att separera processen från riktlinjen. Förslaget är även att ändra på antalet personer i de olika grupperna men även antalet olika grupper som ska vara involverade i rekryteringen. Förslaget är byggt på hur andra kommuner arbetar med en effektiv och attraktiv process och den återkoppling som getts från kandidater som både fått tjänsten och inte fått tjänsten. Det finns en samsynhet i deras och våran upplevelse av Enköpings kommuns rekryteringsprocess.

Ekonomiska konsekvenser

Idag är rekryteringsprocessen utformad så att många personer är involverade i rekryteringen, vilket innebär en stor kostnad för kommunen i form av tid. Tid läggs på möten såväl innan intervjuerna som efter intervjuerna samt vid själva intervjutillfällena. Det finns inget direkt syfte till varför alla som är involverade idag ska vara med, då dem inte är beslutsfattande i processen.

Genom att göra om processen till att vara mer effektiv och attraktiv, ser vi en minskning i kostnader per rekryterings tillfälle.

Sociala och miljömässiga konsekvenser

Återkoppling från kandidaterna visar att Enköpings kommun inte alltid lyckats skapa en trygg och effektiv rekryteringsprocess. Flera upplevde att det är många personer med i varje grupp och att det dessutom var väldigt många grupper och tillfällen som de behövde avsätta för att ta sig igenom hela processen. Den återkopplingen är viktig att ta hänsyn till. Enköpings kommun vill ha en rekryteringsprocess som är tillgänglig, trygg och attraktiv för kandidaterna

Beslutsunderlag

Tjänsteskrivelse, daterad 2025-02-20

Förslag, Riktlinje för rekrytering av chefer, daterad 2025-02-20

Ändringsmarkerad Riktlinje för rekrytering av chefer

Riktlinje för rekrytering av chefer (KS2014/361), daterad 2014-08-20

Daniel Jansson -Hammargren
Kommundirektör
Enköpings kommun

Linda Ahlsén
HR-chef
Enköpings kommun

Beslutet skickas till:

HR-avdelningen, för åtgärd