

Produceerad med miljövänligt tryck. Läs mer om vårt arbete med hållbar utveckling på jusek.se/csr

Förtroende- valdas roll vid rekrytering

— EN VÄGLEDNING

PÅVERKA
PROCESSEN

Jusek

Jusek

Jusek är fackförbundet för jurister, ekonomer, systemvetare, personalvetare, kommunikatörer och samhällsvetare. Med 84 000 medlemmar är vi ett av de största förbunden för akademiker. Jusek är medlem i Saco och partipolitiskt obundet.

NYBROGATAN 30 • BOX 5167, 102 44 STOCKHOLM • 08-665 29 00 • JUSEK@JUSEK.SE • JUSEK.SE

Fotograf: AB | T0057 | 500 ex | Billies Tryckeri AB



Förtroendevaldas roll vid rekrytering – en vägledning

Ibland uppstår frågan om vilken roll förtroendevalda har när arbetsgivaren ska rekrytera personal. Vi har här sammanställt information som ska fungera som en vägledning i ert arbete lokalt inom kommunen, landstinget, regionen eller det kommunala bolaget.



**TJÄNSTER
BÖR
ANNONSERAS
UT**

HAR FÖRTROENDEVALDA RÄTT ATT PÅVERKA OCH DELTA?

Rekrytering av personal och kompetensförsörjning är tillsammans med lönebildning och parter samverkan den strategiskt viktigaste uppgiften för den lokala föreningen. Det är självklart att lokala parter ska samverka kring dessa frågor oavsett om det finns ett lokalt avtal om samverkan.

BEHÖVER ARBETSGIVAREN NYREKRYTERA?

All personalrekrytering och kompetensförsörjning måste utgå från verksamhetens behov. Det är viktigt att nyanställningar inte görs slentrianmässigt. Ifrågasätt gärna om det finns ett rekryteringsbehov överhuvudtaget. Kan man istället minska eller förändra bemanningen i stort, omorganisera, rationalisera arbetsformer eller renodla arbetsuppgifter? Hur arbetar arbetsgivaren med karriär- och kompetensutveckling?

OM DET BEHÖVER NYREKRYTERAS, VILKEN KOMPETENS BEHÖVS DÅ?

Vid renodling av arbetsuppgifter och rationalisering kan man till exempel ifrågasätta om det behövs akademisk kompetens för arbetsuppgifter som är förhållandevis kvalificerade. Är det administrativ, handläggande, beredande, beslutsfattande eller specialistkompetens som behövs?

ALLA VINNER PÅ STUDENTMEDARBETARAVTAL

Sedan något är tillbaka har centrala parter träffat ett studentmedarbetaravtal som innebär att lokala arbetsgivare kan erbjuda studenter att jobba extra under studietiden. Det gör det möjligt för arbetsgivaren att få arbetskraft där och när det verkligen behövs och samtidigt få chansen att tidigt knyta till sig framtida medarbetare. Studenterna å sin sida får chansen att tidigt starta sin yrkeskarriär och få relevant arbetslivserfarenhet med sig ut på arbetsmarknaden.

Läs mer om studentmedarbetaravtal på PLUGGJOB.BE

UTFORMNING AV KRAVPROFIL

En bra kravprofil är en grundläggande förutsättning för en framgångsrik rekrytering. Det är därför viktigt att man i kravprofilen tydligt klargör vilken kompetens, utbildning, erfarenhet, egenskaper och färdigheter man letar efter. Dessa kriterier bör sedan ligga till grund för utformningen av en annons. Gör inte detta försvåras gallringsprocessen och intervjuförandet. Man riskerar även att missa intressanta sökanden. I värsta fall leder otydliga kravprofiler till onödiga besvärssärenden.

MÅNGFALD

Alla verksamheter stimuleras och utvecklas genom att människor med olika bakgrund och kompetens arbetar tillsammans.

Mångfald ger en kreativ arbetsmiljö med stort erfarenhetsutbyte och bra utvecklingsmöjligheter för individ, grupp och verksamhet. Mångfald ger fler perspektiv och synsätt vilket ökar kunskap, kompetens och erfarenhet. Att arbeta med mångfald handlar inte om att behandla alla lika utan att värdesätta olikheter.

KONKURRENSUTSATT REKRYTERINGSFÖRFARANDE?

Som regel gynnas all rekrytering av ett öppet och konkurrensutsatt anställningsförfarande. Ett öppet rekryteringsförfarande hindrar inte ett bra personalpolitiskt arbete med karriär- och kompetensutvecklingsmöjligheter för redan anställda medarbetare. Alla lediga befattningar bör därför normalt utannonseras. Annonsen bör utgå ifrån kravprofilen samt innehålla kontaktuppgifter till lokala fackliga företrädare.

GENOMFÖRANDET AV REKRYTERINGEN

Det är arbetsgivaren som ingår avtal om anställning. De fackliga organisationernas roll är att kvalitetssäkra processen snarare än att aktivt delta i urvalshandlingen. Vi kan ha synpunkter på om ett rekryteringsföretag ska anlitas, om tester ska utföras och i så fall hur och varför. Huvudsaken är att de sökande verkligen prövas mot kravprofilen. Förenklat uttryckt är det de förtroendevaldas roll att ha synpunkter på hur rekryteringen ska gå till och arbetsgivarens ansvar att göra bedömningen av de sökande. Rolfördelningen liknar därmed den som gäller vid lönerrevisioner och vid annan lokal lönebildning.

ANSTÄLLNINGSINTERVJUER

De förtroendevaldas roll ligger tidigt i rekryteringsprocessen, det vill säga med början i frågan om någon rekrytering alls behöver ske. De lokala företrädarna behöver egentligen inte delta vid en intervju, i vart fall inte aktivt delta i bedömningar och värderingar av de sökande. Detta oavsett vilken förbundstillhörighet den sökande har. Däremot bör platsannonserna innehålla kontaktuppgifter till lokala fackliga företrädare så att rådgivning kan förekomma mellan facklig företrädare och de som söker jobb.

När arbetsgivaren rekryterar till mer strategiska nyckelfunktioner såsom personalchef, är det naturligt att föreningen engagerar sig mer även i frågan om val av person.

ANSTÄLLNINGSFORMER

Fast anställning (tillsvidareanställning) är huvudregel enligt lag. Många arbetsgivare väljer ändå att alltför ofta utnyttja utrymmet för tidsbegränsade anställningar.

De förtroendevalda bör ifrågasätta behovet av tidsbegränsning och normalt verka för fasta anställningar. Många arbetsgivare tillämpar dessutom provanställning slentrianmässigt. Provanställningar liksom annan form av tidsbegränsade anställningar kan hämma syftet med konkurrensutsatt rekrytering eftersom många kan ha svårt att få tjänstledigt för att prova på annat arbete eller av andra skäl väljer bort en tidsbegränsad anställning.

Om rekryteringsprocessen genomförs med god kvalitet, noggrann förberedelse och med en genomtänkt referenstagning bör behovet av provanställning kunna begränsas eller minimeras.

LÖNEFRÅGOR

Ingångslön och andra anställningsvillkor är frågor som, utöver vad som följer av kollektivavtal, regleras i det enskilda anställningsavtalet. Jusek har utökat utrymmet för enskilda överenskommelser om olika villkor.

De förtroendevalda ska ge råd till medlemmar som söker jobb och som hör av sig angående den interna lönestrukturen och tänkbara löneanspråk. Jusek verkar för marknadsmässiga löner och andra villkor. De nyanställdas marknadskraft gynnar en god löneutveckling även för de som är anställda. Den lokala föreningen ska i det löpande fackliga arbetet verka för så goda ingångslöner som möjligt samt motverka osakliga löneskillnader.