

Datum: 2021-02-04
Handläggare: Jerker Gussmo
Direktr:
Diariernr: 2021.049 KS

Kommunstyrelsen

Rekryterings- och avgångsprocess

Ärendebeskrivning

Utifrån pågående aktiviteter inom ramen för verksamhetens planerade utveckling, samt aktuell dialog med kommunstyrelsens arbetsutskott 2021-02-03 angående nuvarande process vid rekrytering och avslut av anställningar, föreslås nu förstärkt rekryteringsprocess samt förändrat beslutsmandat vid avgångsprocess, samt att utökade dialogtillfällen kring HR-frågor förs in systematiskt i den politiska organisationen.

Kommunledningskontorets yttrande

Kommunledningskontoret har tagit fram förslag till förstärkt rekryteringsprocess, utöver de normala kontroller som genomförs idag inför en nyanställning. Det finns behov av två utökade kontrollsteg i rekryteringsprocessen. De nya stegen är bakgrundskontroll, ex CV-granskning, samt säkerhetskontroll. Dessa kontrollsteg ska användas vid särskilda behov och är inga generella kontroller som alltid genomförs vid rekrytering. De föregås alltid av en riskbedömning kopplat till aktuell funktion och därefter fattas beslut om genomförande av rekryterande chef i dialog med personalchef.

Alingsås kommuns kontroller vid rekrytering föreslås kompletteras enligt följande:

För samtliga tjänster gäller:

- Referenstagning
- Intyg och betyg
- ID-kontroll

För vissa tjänster gäller utöver detta:

- Yrkeslegitimation
- Belastningsregister

Efter särskild riskbedömning kan följande kontroller göras:

- Bakgrundskontroll
- Säkerhetskontroll

Som en del i att kvalitetssäkra process vid avgång föreslås utökad politisk dialog med kommunstyrelsens arbetsutskott och kommunstyrelsens presidium.

HR frågor tas upp löpande som ståendepunkt på kommunstyrelsens arbetsutskott en gång i månaden för genomgång av aktuell statistik och dialog om aktuella HR frågor. Utöver detta så införs utökad dialog med kommunstyrelsens presidium för löpande information och dialog om pågående processer.

När det gäller beslutsmandat för individuella överenskommelser överstigande 3 månadslöner föreslås en förändrad beslutsordning. Att det är kommundirektören som får mandat att

besluta i dessa personalärenden i hela kommunen, detta innebär därmed att kommunstyrelsens reglemente och delegationsordning behöver revideras.

Ekonomisk bedömning

Utökad rekryterings- och avgångsprocess bedömd kunna finansieras inom befintlig ram.

Förslag till beslut

Förslag till beslut i kommunstyrelsen

1. Kommunledningskontoret får i uppdrag att införa utökad bakgrundskontroll, samt säkerhetskontroll efter särskild riskbedömning.
2. Kommunledningskontoret får i uppdrag att ändra i kommunstyrelsens reglemente, samt att ändra i kommunstyrelsens delegationsordning och ge kommundirektören delegation på att fatta beslut om individuella överenskommelser överstigande 3 månader.
3. Kommunledningskontoret får i uppdrag att införa HR-frågor som stående punkt varje månad till kommunstyrelsens arbetsutskott, samt att presidiet löpande informeras om pågående HR processer.

Beslutet ska skickas till

Personalchef, kommunjurist

Maria Standar
Kommundirektör

Jerker Gussmo
Personalchef