

Arbetsmarknadsförvaltningen
Tjänsteskrivelse

Datum:
2024-10-16

Diarienummer:
AMN-2024-00434

Handläggare:
Helena Clementson, Weronica Öhrt

Kompetensbaserad rekrytering

Förslag till beslut

Arbetsmarknadsnämnden beslutar

1. **att** lägga informationen till handlingarna.

Ärendet

Enligt beslut av Kommunstyrelsen ska alla kommunens rekryteringar vara kompetensbaserade och genomföras i enlighet med metoden Kompetensbaserad rekrytering. Utöver detta har förvaltningsdirektören i arbetsmarknadsförvaltningen fattat beslut om att alla förvaltningens befintliga och nya chefer ska genomgå en obligatorisk rekryteringsutbildning. Detta kommer även att följas upp i arbetsmarknadsnämndens internkontrollplan.

Beredning

Ärendet har beretts av arbetsmarknadsförvaltningen.

Föredragning

Enligt beslut av kommunstyrelsen ska alla kommunens rekryteringar vara kompetensbaserade. Metoden Kompetensbaserad rekrytering har stöd i forskningen för att uppnå kvalitet, rättssäkerhet och likabehandling i rekryteringsprocessen. I rekryteringar för tjänster där det finns lagkrav på registerutdrag följer Uppsala kommun gällande lagar samt de rekommendationer som ges av Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Integritetsmyndigheten (IMY) med anledning av GDPR-lagstiftningens införande under 2018.

Även om en tjänst inte omfattas av den författningsreglerade registerkontrollen kan arbetsgivaren begära att den arbetssökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. SKR rekommenderar dock att kommuner och regioner är mycket restriktiva med att

begära utdrag ut belastningsregistret när det inte finns författningsstöd då utdraget innehåller integritetskänsliga uppgifter för den enskilde. Därför behöver ett noga övervägande av nyttan av åtgärden i förhållande till skyddet för den enskildes personliga integritet göras. En utredning om utökade möjligheter att genomföra bakgrundskontroller vid nyrekrytering och av befintlig personal förväntas redovisas till regeringen under hösten 2024.

Efter dialog med arbetsmarknadsförvaltningens ledningsgrupper har förvaltningsdirektören fattat beslut om att samtliga befintliga och nya chefer ska genomgå en obligatorisk rekryteringsutbildning för att säkerställa en träffsaker rekrytering av medarbetare. Genomförandet av den obligatoriska rekryteringsutbildningen kommer att följas upp i arbetsmarknadsnämndens internkontrollplan.

Ekonomiska konsekvenser

Ej aktuellt i ärendet.

Beslutsunderlag

- Tjänsteskrivelse daterad 16 oktober 2024
- Bilaga 1, Information om kompetensbaserad rekrytering

Arbetsmarknadsförvaltningen

Lena Winterbom
Förvaltningsdirektör

Arbetsmarknadsförvaltningen

Handläggare:
Helena Clementson, Weronica Öhrt

Information om kompetensbaserad rekrytering

Kompetensbaserad rekrytering

Kommunstyrelsen har fattat beslut om att alla kommunens rekryteringar ska vara kompetensbaserade. Metoden är vedertagen och används av de flesta större arbetsgivarna på arbetsmarknaden. Kompetensbaserad rekrytering är en strukturerad metod för att ta fram kravprofil, göra urval, intervjua kandidater och ta referenser. Kvalifikationer (utbildning, erfarenhet och kunskap) och kompetenser (personliga förmågor) som är nödvändiga för tjänsten, samlas i en kravprofil som sedan ligger till grund för resterande steg i rekryteringsprocessen. Metoden har ett starkt stöd i forskningen när det gäller att få kvalitet, rättssäkerhet och likabehandling i rekryteringsprocessen. I vissa rekryteringar har vi möjlighet att göra kontroller genom registerutdrag från Polisens belastningsregister.

Kontroller som ska göras inför anställning, i enlighet med Uppsala kommuns rutiner är:

- Kontroll av CV
- Referenstagning vid rekrytering
- Identitetskontroll
- Kontroll av medborgarskap och arbetstillstånd.

Kontroller som kan göras inför anställning, men som medför risker och utmaningar är:

- Fördjupad kontroll av intyg/betyg gällande utbildning och arbetslivserfarenhet
- Kontroll/research i sociala medier
- Kontroll av privatekonomi
- Använda speciella intervju- och referensfrågor som rör privatlivet

I rutinerna för rekrytering följer Uppsala kommun de lagar om registerutdrag som gäller. Vi följer de rekommendationer som Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Integritetsmyndigheten (IMY) givit för hantering av personuppgifter inom kommuner och regioner efter införandet av GDPR-lagstiftningen 2018.

Inom följande områden finns det lagkrav på att den som söker en anställning inom verksamheten ska visa upp ett registerutdrag:

- Skola och förskola – 2 kap. 31 § skollagen
- Stöd och service enligt LSS till barn – lag (2010:479) om registerkontroll av personal som utför vissa insatser åt barn med funktionshinder
- HVB-hem och stödboenden enligt 6 kap. socialtjänstlagen som tar emot barn – lag (2007:171) om registerkontroll av personal vid vissa boenden som tar emot barn
- Övriga tjänster som innebär direkt och regelbunden kontakt med barn – lag (2013:852) om registerkontroll av personer som ska arbeta med barn

Trots att en tjänst inte omfattas av den författningsreglerade registerkontrollen kan vi som arbetsgivare begära att en arbetsökande uppvisar utdrag ur belastningsregistret. Detta är något som en del kommuner väljer att göra, till exempel för anställning inom vård- och omsorgsverksamhet. Det är då den sökande som själv begär ut registerutdraget och överlämnar eller visar upp detta för arbetsgivaren. Utdraget innehåller integritetskänsliga uppgifter och vi bör därför överväga nyttan med åtgärden i förhållande till skyddet för den enskildes personliga integritet. Vi får inte låta oss påverkas av eventuell information i utdraget som inte är relevant för tjänsten.

SKR rekommenderar att kommuner och regioner är mycket restriktiva med att begära utdrag ur belastningsregistret i situationer då det saknas författningsstöd.

Det pågår en utredning på uppdrag av regeringen om utökade möjligheter att genomföra bakgrundskontroller vid nyrekrytering och för befintlig personal. Utredningen förväntas återrapporteras till regeringen hösten 2024. Behovet av att påbörja arbetet är emellertid så akut att vissa initiativ behöver tas snarast i väntan på eventuella lagändringar.

Obligatorisk rekryteringsutbildning

Efter en enad dialog i arbetsmarknadsförvaltningens ledningsgrupp har arbetsmarknadsdirektören fattat beslut om obligatorisk rekryteringsutbildning för förvaltningens chefer. Utbildningen finns i Lärportalen under Aktuella kurser. Samtliga chefer i förvaltningen har anmälts till utbildningen och nyanställda chefer kommer automatiskt att anmälas till utbildningen. Utbildningen vänder sig framför allt till chefer som rekryterar medarbetare. Utbildningens syfte är att Uppsala Kommuns chefer ska bli mer träffsäkra i sin rekrytering av medarbetare. Utbildningen tar cirka en timme att genomföra och omfattar text, interaktiva delar, kunskapstester och filmer som ger chefen goda teoretiska kunskaper om alla steg i rekryteringsprocessen.

Genomförande av den obligatoriska rekryteringsutbildningen kommer att följas upp i arbetsmarknadsnämndens internkontrollplan.

