



**NORA  
KOMMUN**

# Policy för rekrytering

---

## Policy

**Antagen av kommunfullmäktige**

**2025-05-28**

**§ 62**

**Dnr: KS2025-286**

**Policy/strategi/plan/reglemente**  
Riktlinjer  
Regler/rutiner

## Innehåll

Innehåll .....	1
Sammanfattning .....	2
Syfte .....	2
Kompetensbaserad rekrytering .....	2
Bemötande av kandidater .....	2
Bakgrundskontroller .....	2

## **Sammanfattning**

Att rekrytera nya medarbetare är en process vars resultat skall ses som en långsiktig och omfattande investering för kommunen. En rekryteringspolicy säkerställer att rekryteringsprocessen är rättvis, transparent och följer lagar och riktlinjer. Den hjälper organisationen att fatta objektiva beslut, främja mångfald och attrahera rätt kompetens på ett strukturerat sätt.

### **Syfte**

Rekryteringspolicyn, i kombination med riktlinjerna, ska säkerställa en strukturerad och konsekvent rekryteringsprocess som är både tids- och kostnadseffektiv. Policyn och dokumentet "Riktlinjer vid rekrytering" fungerar som stöd och vägledning för alla involverade i rekryteringsarbetet.

### **Kompetensbaserad rekrytering**

Nora kommun ska tillämpa kompetensbaserad rekrytering, en metod som fokuserar på att identifiera de kandidater som har den formella kompetens, erfarenhet, färdigheter och de personliga egenskaper som krävs för tjänsten. Beslut om rekryteringar ska inte baseras på personliga åsikter och fördomar.

### **Bemötande av kandidater**

Nora kommun ska behandla alla kandidater rättvist och lika. Det innebär att vi åtar oss att bemöta varje kandidat med respekt. Ett professionellt förhållningssätt och agerande är avgörande för att de sökande ska få ett positivt intryck av oss som arbetsgivare, även om de inte erbjuds tjänsten.

### **Bakgrundskontroller**

Bakgrundskontroller ska genomföras och är en central del av rekryteringsprocessen för att förebygga korrupktion, jäv, otillåten påverkan, infiltration och annan brottslighet inom vår verksamhet.