

HELSINGBORG ARENA & SCEN



1. RIKTLINJER FÖR REKRYTERING HELSINGBORG ARENA OCH SCEN

Rekrytering är en stor investering och det är därför viktigt att rekryteringsarbetet planeras och genomförs professionellt och med hög kvalitet och integritet. Rekryteringsprocessen är dessutom ett sätt att marknadsföra Helsingborg Arena och Scen AB som en attraktiv arbetsgivare.

Mål

Helsingborg Arena och Scen AB skall vara en attraktiv arbetsgivare med ett framgångsrikt och professionellt rekryteringsarbete som bidrar till bolagets kompetensförsörjning.

Genom att vara ett föredöme både när det gäller att rekrytera ny personal och att erbjuda utvecklingsmöjligheter för den befintliga personalen kommer bolaget att ha kompetenta, motiverade och engagerade medarbetare.

Syfte

För att uppnå målen är det viktigt att vi genom våra riktlinjer för rekrytering klargör vår syn på olika frågeställningar i samband med rekrytering av nya medarbetare. Riktlinjerna ska vara ett stöd och en vägledning för samtliga som deltar i rekryteringsprocessen.

Med hjälp av de målsättningar, värderingar och rutiner som uttrycks i riktlinjerna ökar förutsättningarna för

- att rekrytera de mest kompetenta och motiverade medarbetarna
- att agera professionellt mot arbetssökande
- mångfald och likabehandling
- marknadsföring av bolaget

Grundläggande värderingar

Vi utgår från en grundsyn om alla människors lika värde och eftersträvar rättvisa och jämlika förhållanden mellan individer och grupper. Rekrytering ska ske utan någon form av diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi bemöter alla sökande med respekt och ger ett professionellt bemötande.

Genom att tillämpa vår rekryteringsprocess kan vi efterleva våra grundläggande värderingar i samband med rekrytering. Detta bidrar till att vi kan nå mål och syften enligt ovan.

Intern rörlighet

Helsingborg Arena och Scen har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare. Bolaget uppmuntrar medarbetare som vill byta arbete och utvecklas inom organisationen. Vid extern annonsering ska dock internt sökande ansöka enligt samma principer som externt sökande.

Rekryteringsansvar

Det slutliga ansvaret för arbetet med rekrytering och för anställning ligger hos ansvarig chef. När det uppstår ett personalbehov kontaktas HR av ansvarig chef. HR bistår med råd och stöd när det gäller såväl kravprofil, annonsering och urval som arbetsrättsliga aspekter. Den arbetsgrupp som den nyanställde ska tillhöra kan vid behov medverka i rekryteringsarbetet. Vid rekrytering till arbetsledande befattningar ska de fackliga organisationerna involveras.

Anställdas anhöriga

Helsingborg Arena och Scen har som mål att vara en attraktiv arbetsgivare. Ett led i detta arbete är att vi alltid följer vår rekryteringsprocess. Det är kompetens och kriterier som avgör vilka medarbetare vi anställer. Anställdas anhöriga har inte med automatik förtur. Vi tillämpar samma rekryteringsprinciper vid all rekrytering.

Relaterade dokument:

- 02. Rekryteringsprocess
- 03 Checklista rekrytering
- 04. Behovsanalys
- 05. Kravprofil rekrytering
- 06. Rekrytering personal
- 07. Bedömningsmatris
- 08. Intervjuguide
- 09. Referensguide
- 10. Underlag för avtal