Långsiktigt och hållbart arbetssätt för breddad rekrytering och matchning.



Foto: Mostphotos/Tommy Alvén

Bredda rekryteringsvägarna in till anställning i Gävle Kommun

Kultur & förändringsarbete

Mer tid för rekryteringsprocessen

Mer tid för introducera & handleda

Medarbetare anställd och bidrar i verksamheten

Grunden för att lyckas med att bredda rekryteringsvägarna är att ge stöd till chefer och förstå deras förutsättningar när de ska bredda vägarna in för att kompetensförsörja den verksamhet de leder.

Möjliga vägar att ta i kombination med att ge chefer stöd

- ❑ **Kollektivavtal** som underlättar att ”våga” anställa, innan en AB-anställning.
- ❑ BEKO-avtalet
- ❑ Nya kollektivavtal för målgruppen

- ❑ **Instegspool**
- ❑ Medarbetare placeras initialt i en enhet/funktion som hjälper medarbetare & chef att utvecklas in i en befattning över tid.

- ❑ **Rekrytera & Matcha**
- ❑ Ställa frågor om andra möjligheter vid skapande av behovsprofil inför uppstart av rekrytering.
- ❑ Metoder för att matcha kandidater mot arbetsuppgifter som de kan, istället för att rekrytera mot befintliga befattningar.

- ❑ **Arbetsförmedlingen**
- ❑ Hur ser målgruppen ut
- ❑ Stödinsatser för att komma in på arbetsmarknaden

- ❑ **Proaktiv kompetens & bemanningsförsörjning**
- ❑ AKR – Arbetsdelning – Schemastruktur-Organisation