

Rekryteringspolicy SDÅ-Bygg AB

Rekrytering av rätt person till rätt plats är en förutsättning för en fungerande organisation. Varje rekrytering skall därför göras på korrekt sätt och med stor eftertanke. Inför varje rekrytering skall det kortsiktiga och långsiktiga behovet utvärderas.

Mångfald är en självklarhet och alla skall ha samma rättigheter oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, funktionshinder eller sexuell läggning. Alla skall behandlas lika vid rekrytering. Bedömningarna skall vara sakliga och utgå ifrån kompetens och lämplighet. Vi skall sträva efter att bli fler kvinnor inom organisationen.

Rekryteringsprocessen skall vara professionell och ge de sökande en sanningsenlig bild av företaget. Oavsett om de får jobbet eller inte skall intrycket av företaget vara gott och de skall vilja söka till företaget en annan gång eller vilja bli en framtida samarbetspartner till företaget.

Vi tillämpar alltid en provanställning i sex månader.

Alla rekryteringar skall förankras hos ledningsgruppen och rekrytering till ledningsgruppen skall förankras hos bolagets styrelse.

Det är viktigt att alltid förmedla rätt information om företaget, arbetsuppgifterna och anställningsförhållandena. Båda parter skall på sakliga grunder kunna fatta sitt beslut. Alla rekryteringspapper behandlas konfidentiellt, alla sökande måste kunna känna sig trygga i att deras ansökningar inte läses av obehöriga eller kommer i orätta händer. Prata aldrig om en sökande med obehöriga och/eller utomstående.

Varje person skall intervjuas av minst två personer. Det kan vara vid ett tillfälle där två representanter från företaget är med eller två olika tillfällen med olika representanter vid de olika tillfällena. Här är det viktigt att informera kandidaten om rekryteringsprocessen. Var alltid opartisk, respektfull och vänlig vid en intervju.

Tacka alltid nej till sökande inom den tidsramen ni informerat om i beskrivning av rekryteringsprocessen. Det här görs antingen över telefon eller vid ett personligt möte. Vill sökanden ha en motivering skall kravprofilen användas som utgångspunkt för skäl till att arbete ej kunde erbjudas sökanden. Motiveringen skall vara saklig och relevant och får ej vara diskriminerande. När sökanden ej på telefon skall ett brev eller mail skickas med information att de ej gått vidare i rekryteringsprocessen.

