



POLICY FÖR REKRYTERING

Detta dokument gäller främst nämnder och föreningar, men skall även användas som grund för kommissionernas rekrytering, nedan benämnda med samlingsnamnet verksamheter, vid Kungliga Maskinsektionen, THS.

Styrelsen har tolkningsrätt om oklarheter uppstår kring detta dokument. Detta dokument ersätter ej sunt förnuft.

Allmänt om rekrytering

För att få tydlig överblick över hur olika rekryteringsprocesser på sektionen kan se ut finns de tydligt definierade nedan. Ordförande i en verksamhet i samråd med styrelsen har alltid yttersta bestämmanderätt över vilken av dessa rekryteringsprocesser som används och vilka individer som rekryteras.

Notera att detta dokument sätter upp minimikrav för verksamheterna. Marknadsföring av rekrytering utöver dessa krav uppmuntras.

Standardrekrytering

Standardrekrytering används i verksamheter där det finns ett begränsat antal platser att fylla. Vid standardrekrytering utlyses samtliga platser inom verksamheten. Detta alternativ passar vid årlig nystart för en verksamhet för att säkra aktiva medlemmar. Tidigare medlemmar i verksamheten som önskar att söka igen skall söka på samma villkor som nya.

Sökperioden för en verksamhet som anammar standardrekrytering måste vara minst 2 veckor under vilka sökmöjligheten och tillvägagångssättet för att söka tydligt skall annonseras på sektionens anslagstavlor samt bör marknadsföras på sektionens hemsida.

Rekryteringsperiod måste utlysas minst en gång per år. Vid varje rekryteringstillfälle skall samtliga sökande intervjuas. En fysisk intervju skall hållas om den sökande har valt att söka till verksamheten i första eller andra hand. Undantaget om den intervjuade ej kan närvara vid något av de intervjutillfällena som ges på ett sådant sätt att en ny fysisk intervju riskerar att försvåra rekryteringsprocessen. För övriga sökande är det upp till chefen för den rekryterande verksamheten om en vill använda sig av en annan metod, exempelvis intervju via mail eller telefon. Alla sökande skall däremot erbjudas tillfälle för enskild fysisk intervju eller audition om de så önskar.

Beslut om antagning måste fattas senast tre veckor efter avslutad sökperiod. Både antagna och avslagna sökande måste meddelas om resultatet av rekryteringen senast en vecka efter att beslut har fattats. Samtliga personer som blivit valda till en verksamhet måste ringas upp och tillfrågas om de önskar vara en del av verksamheten. Om den valda personen tackar ja så räknas denne som en del av verksamheten. När samtliga platser i verksamheten är fyllda så skall övriga sökande meddelas. Detta görs antingen via ett telefonsamtal eller via mail. Det är upp till den sökande att specificera vilket sätt den önskar att bli kontaktad på.



Löpande rekrytering

Alla individer som önskar bli medlemmar i en verksamhet som anammar löpande rekrytering måste tillåtas bli medlemmar. Den här sortens rekrytering kan vara passande för exempelvis intresseföreningar. Det finns möjlighet att ställa krav på engagemang i verksamheten, men inga andra kriterier får användas. Undantag gäller om särskild kompetens krävs för att kunna ta del av verksamhetens arbete.

Verksamheten måste under minst två veckor per termin informera om dess syfte och förfarandet för att bli medlem. Detta ska ske genom tydlig affischering i på sektionens anslagstavlor samt bör marknadsföras på sektionens hemsida.

Kompletteringsrekrytering

Vid kompletteringsrekrytering behåller befintliga medlemmar sina platser i verksamheten och platser utöver dessa utlyses. Detta alternativ passar endast då en verksamhet behöver tillskott under verksamhetsårets gång på grund av avhopp eller force majeure. I övrigt gäller samma regler angående marknadsföring och rekrytering som för en standardrekrytering.

Projektgrupper

Vid icke återkommande större evenemang eller tillfälliga projekt på sektionen kan det vara lämpligt att för projektets längd rekrytera en projektgrupp. Denna projektgrupp är antingen direkt underställd styrelsen eller den verksamhet som bedriver projektet. I de fall då en verksamhet vill starta ett större tillfälligt projekt och därmed behöver rekrytera en projektgrupp skall det göras av verksamhetens ordförande i samråd med styrelsen.

Under intervjun

Den förtroendevalda chefen/cheferna agerar intervjuare, inga andra personer bör delta i intervjun om specifik tillåtelse inte erhållits (exempelvis om en vill ha en neutral part att diskutera med eller anteckna). Intervju skall hållas med endast en sökande i taget.

Sekretess

Som intervjuare har du tystnadsplikt och får därmed inte dela med dig av information från intervjun i något syfte som inte är direkt kopplat till uttagningsprocessen. Om en av någon anledning önskar omtala information från intervjun i annat syfte så måste särskild tillåtelse erhållas av den intervjuade. All personlig information som samlats in samt anteckningar från intervjun måste behandlas enligt GDPR och får därmed inte användas på något sätt som den intervjuade inte aktivt har godkänt samt raderas när rekryteringsprocessen är färdig.

Mål för en lyckad rekrytering

Vid rekrytering bör en sträva efter att vara så objektiv som möjligt samt att ta ut den grupp som en tror kan göra det absolut bästa möjliga arbetet. Vidare bör en sträva efter stor mångfald i gruppen samt en jämn könsfördelning. En bör även sträva efter en spridd fördelning mellan årskurserna hos medlemmarna och minst 50 % som inte har varit med i verksamheten tidigare. Detta för att skapa ett hållbart engagemang och få in nya personer i sektionens olika verksamheter. En bör även sträva efter



Kungliga Maskinsektionen, THS
Styrelsen

att skapa en grupp där medlemmarna har utrymme att växa som individer och lära känna nya människor.