

Normerande styrdokument

Beslutsfattare
Uppsala Stadshus AB

Dokumentansvarig
HR-direktör, kommunledningskontoret

Datum
2019-01-29
2022-12-06

Diarienummer
USAB-2018/50
USAB-2022-00030

Reviderad senast
2022-12-06

Riktlinje för rekrytering av verkställande direktörer i Uppsala Stadshus dotterbolag

Policy

Riktlinje

Rutin

Vägledning

Innehåll

Inledning.....	3
Syfte.....	3
Omfattning	3
Rekrytering av verkställande direktör	3
Uppstart av rekryteringsprocessen.....	3
Avstämningpunkter i rekryteringsprocessen.....	3
Lagbestämmelser och krav.....	4
Ansvar	4
Relaterade dokument.....	4
Bilaga 1 Checklista – processteg vid VD-rekryteringar	5
Bilaga 2 Checklista – processteg när tillförordnad VD tillsätts internt inom kommunkoncernen.....	9

Inledning

Den här riktlinjen säkerställer att kommunkoncerngemensamma rekryteringsprinciper används vid rekrytering av verkställande direktörer (VD) i de helägda kommunala bolagen. Riktlinjen definierar ett arbetssätt för rekrytering och bidrar till en likartad arbetsgivarpolitik i enlighet med arbetsgivarpolicyn.

Syfte

Riktlinjen syftar till att rekryteringsförfarandet av verkställande direktörer till de kommunala bolagen ska hålla hög och jämn kvalitet. Riktlinjen syftar också till att säkerställa involvering och avstämningar med styrelsen för Uppsala stadshus AB (genom deltagande av ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB) samt med presidiet för kommunstyrelsen inför beslut när direktörer rekryteras.

Omfattning

Riktlinjen gäller för samtliga helägda bolag i Uppsala kommun samt för den koncerngemensamma HR-verksamheten. Uppsala stadshus AB är moderbolaget i Uppsala kommuns bolagskoncern.

Riktlinjen ska användas både vid rekrytering av verkställande direktör och tillförordnad VD. I de fall då tillförordnad VD tillsätts internt inom kommunkoncernen tillämpas särskilt framtagen checklista.

Riktlinjen har två bilagor.

- Checklista – processteg vid VD-rekryteringar
- Checklista – processteg när tillförordnad VD tillsätts internt inom kommunkoncernen

Rekrytering av verkställande direktör

Uppstart av rekryteringsprocessen

På uppdrag av sin bolagsstyrelse ansvarar styrelseordförande för att kontakta HR-direktören och påbörja processen. Nödvändiga beslut under rekryteringsprocessen, liksom beslut om tillsättande av verkställande direktör, fattas av ansvarig bolagsstyrelse. I de fall bolagen har egna HR-kompetenser ska samordning ske med HR-direktör.

Avstämningspunkter i rekryteringsprocessen

Avstämningspunkterna är obligatoriska och samtliga sker i samarbete med representanter från Uppsala stadshus AB och presidiet för kommunstyrelsen.

- Planering och samordning.
- Kravprofil.
- Presentation av färdig annons inför publicering.

- Urval till intervjuer.
- Slutintervjuer genomförs tillsammans med representanter från Uppsala stadshus AB och presidiet för kommunstyrelsen, VD i moderbolaget tillika stadsdirektör samt HR direktör.
- Avstämning om lön och allmänna villkor inför erbjudande om anställning.
- Information från HR-direktör innan beslut fattas.

Syftet med avstämningspunkterna är att säkerställa att Uppsala stadshus AB och kommunstyrelsen är väl informerade och involverade i viktiga steg i vad som sker i bolagskoncernen och att rekrytering av verkställande direktörer följer fastlagda principer och rutiner. Avstämningen sker via HR-direktör.

Utöver detta utformas rekryteringsprocessen i samråd med HR-direktör utifrån bolagets behov.

För planering av rekryteringsprocessen finns de olika processtegen beskrivna i en checklista (se bilaga 1). Checklistan är även tillämpbar när tillförordnad VD ska rekryteras. I de fall då tillförordnad VD tillsätts internt inom kommunkoncernen tillämpas särskilt framtagna checklista (se bilaga 2).

Lagbestämmelser och krav

- Jämställdhetslagen
- Diskrimineringslagen
- Arbetsgivarpolicyn

Ansvar

Enligt 8 kap 27 § aktiebolagslagen utser styrelsen en verkställande direktör. Det innebär att respektive bolagsstyrelse ansvarar för rekrytering och tillsättning av verkställande direktör. HR-direktör i Uppsala kommun ansvarar för samordning inom kommunkoncernen samt för stöd i processen.

Verkställande direktör och vice verkställande direktör i Uppsala stadshus AB ansvarar för implementering och kommunikation av riktlinjen till bolagskoncernen. HR-direktör säkerställer att riktlinjen följs i samband med rekrytering

Relaterade dokument

Arbetsgivarpolicy för medarbetarskap, ledarskap samt arbetsmiljö och samverkan av verkställande direktörer.

Bilaga 1 Checklista – processteg vid VD-rekryteringar

Checklistan är även tillämpbar när tillförordnad VD ska rekryteras.

Steg	Aktiviteter	Beskrivning
1	Rekryteringsbehov uppstår	Bolagets styrelse beslutar om att inleda rekryteringsprocessen. Styrelsens ordförande kontakter HR-direktör och går igenom behov av samordning av den fortsatta processen. HR-direktören samordnar rekryteringsprocessen med stöd av kommunintern HR-specialist. I de fall som bolagen har egen HR kan samordning ske av dessa i samarbete med HR direktör. HR-direktör informerar ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen om att rekryteringen startas. Bolagets styrelse utser en rekryteringsgrupp som består av representanter för styrelsen. Facklig medverkan: Inför beslut om tillsättning av VD ska bolaget begära förhandling i enlighet med 11 § MBL. Eventuell övrig facklig medverkan i rekryteringsprocessen beslutas av bolagets styrelse. HR-direktören håller ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen informerade om beslut som tas under processens gång.
2	Val av rekryteringsmetod	Rekryteringsgruppen tar i samråd med HR-direktör beslut om val av rekryteringsmetod: 1. Search: externt searchföretag anlitas för att få ett så brett kandidatunderlag som möjligt. 2. Annonserad rekrytering: enbart annonsering när search inte bedöms som nödvändigt. Searchföretag upphandlas genom direktupphandling. Bolaget ansvarar för upphandlingen samt tillkommande kostnader med stöd av HR-direktör/HR-specialist.
3	Kravprofil och tidplan	Bolagets rekryteringsgrupp, ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB, presidiet för kommunstyrelsen samt HR-direktör/HR-specialist/bolagets HR tar fram ett förslag till kravprofil enligt mall, generell tidplan, utkast till anställningsvillkor

		samt lönespann för uppdraget. Kommunkoncernens normalavtal för VD ska normalt tillämpas. Slutgiltig kravprofil och tidplan fastställs av bolagets rekryteringsgrupp efter avstämning med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen.
4	Uppstartmöte	Search: Bolagets rekryteringsgrupp, HR-direktör/HR-specialist/bolagets HR har ett uppstartsmöte med upphandlat searchföretag för genomgång av kravprofil och tidplan. Vid detta möte ska också kommunkoncernens löne- och anställningsvillkor presenteras och övrig information som searchföretaget behöver för rekryteringsuppdraget. Annonserad rekrytering: Bolagets rekryteringsgrupp och HR-direktör/HR-specialist/bolagets HR har en avstämning inför framtagande av annonstext.
5	Annonstext/ annonsering	Search: Searchföretaget utformar annonstext utifrån den godkända kravprofilen. Annonstexten ska godkännas av bolagets rekryteringsgrupp. HR-direktör skickar annonsen till ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen för kännedom. Searchföretaget publicerar därefter annonsen i valda annonskanaler samt hanterar inkomna ansökningar i sitt eget rekryteringssystem. Annonserad rekrytering: HR-specialist/bolagets HR utformar annonstext utifrån den godkända kravprofilen. Annonstexten ska godkännas av bolagets rekryteringsgrupp. HR-direktör skickar annonsen till ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen för kännedom. HR-specialist publicerar därefter annonsen i valda annonskanaler samt hanterar inkomna ansökningar i Uppsala kommuns rekryteringssystem alternativt bolagets eget rekryteringssystem om sådant används.
6	Kartläggning/search	Search: Searchföretaget gör en kartläggning/search och kontaktar intressanta kandidater. Annonserad rekrytering:

		Ingen aktiv kartläggning/search görs vid annonserad rekrytering.
7	Urvalsmöte 1	Search: Searchföretaget presenterar kandidater (longlist) som uppfyller kravprofilen för bolagets rekryteringsgrupp, ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB, presidiet för kommunstyrelsen samt HR-specialist/bolagets HR. Longlist består både av sökanden och kandidater som de kommit i kontakt med via search. Annonserad rekrytering: HR-specialist/bolagets HR presenterar de sökanden som uppfyller kravprofilen för bolagets rekryteringsgrupp och ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen. Bolagets rekryteringsgrupp beslutar om vilka kandidater som går vidare till intervju 1 efter samråd med KS presidium, riktmärke: 4–6 kandidater.
8	Intervju 1	Search: Searchföretaget genomför intervjuer, personlighetsprofiler och färdighetstester. Annonserad rekrytering: Bolagets rekryteringsgrupp, HR-specialist/bolagets HR genomför intervjuer. HR-specialist genomför personlighetsprofil.
9	Urvalsmöte 2	Search: Searchföretaget presenterar kandidater (shortlist) som intervjuats och testats för bolagets rekryteringsgrupp, ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB, presidiet för kommunstyrelsen samt HR-specialist/bolagets HR. Annonserad rekrytering: HR-specialist/bolagets HR presenterar de sökanden som intervjuats och genomgått personlighetsprofil för bolagets rekryteringsgrupp och ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen. Bolagets rekryteringsgrupp beslutar om vilka kandidater som går vidare till intervju 2 efter samråd med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala

		stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen. Riktmärke: 3–4 kandidater.
10	Intervju 2	Bolagets rekryteringsgrupp, ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB, presidiet för kommunstyrelsen, VD i moderbolaget tillika stadsdirektör, HR-direktör och HR-specialist/bolagets HR genomför intervjuerna.
11	Utvärdering och val av slutkandidat	Utvärdering och val av slutkandidat görs av bolagets rekryteringsgrupp i samråd med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen i samband med att intervjun 2 genomförs.
12	Referenstagning och bakgrundskontroll	Search: Searchföretaget genomför referenstagning och bakgrundskontroll på slutkandidat. Eventuell säkerhetsprövning beställs av HR-specialist/bolagets HR. Annonserad rekrytering: HR-specialist/bolagets HR genomför referenstagning, färdighetstester och beställer bakgrundskontroll och eventuell säkerhetsprövning på slutkandidat. Utfallet av referenstagning och bakgrundskontroll/säkerhetsprövning återkopplas till bolagets rekryteringsgrupp.
13	Anställnings-erbjudande	Bolagets styrelseordförande har en dialog med slutkandidat om förväntningar och anställningsvillkor samt tar fram ett förslag på anställningserbjudande som stäms av med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen.
14	Facklig förhandling	Inför beslut om tillsättning av VD ska bolaget begära förhandling i enlighet med 11 § MBL. Förhandlingen protokollförs.
15	Beslut om tillsättning	Bolagets styrelse fattar beslut om tillsättning och godkänner anställningsavtalet.
16	Information efter beslut	HR-direktören tar i samråd med kommunikationsdirektören fram ett kommunikationsmaterial

Bilaga 2 Checklista – processteg när tillförordnad VD tillsätts internt inom kommunkoncernen

Steg	Aktiviteter	Beskrivning
1	Intervju	Bolagets rekryteringsgrupp, ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB, presidiet för kommunstyrelsen, VD i moderbolaget tillika stadsdirektör, HR-direktör och HR-specialist/bolagets HR genomför intervjun.
2	Utvärdering av slutkandidat	Utvärdering av slutkandidat görs av bolagets rekryteringsgrupp i samråd med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen i samband med att intervju genomförs.
3	Referenstagning och bakgrundskontroll	HR-specialist/bolagets HR genomför referenstagning och beställer bakgrundskontroll och eventuell säkerhetsprövning på slutkandidat. Utfallet av referenstagning och bakgrundskontroll/säkerhetsprövning återkopplas till bolagets rekryteringsgrupp.
4	Anställnings-erbjudande	Bolagets styrelseordförande har en dialog med slutkandidat om förväntningar och anställningsvillkor samt tar fram ett förslag på anställningserbjudande som stäms av med ordförande, första vice ordförande och andra vice ordförande i Uppsala stadshus AB samt presidiet för kommunstyrelsen.
5	Facklig förhandling	Inför beslut om tillsättning av VD ska bolaget begära förhandling i enlighet med 11 § MBL. Förhandlingen protokollförs.
6	Beslut om tillsättning	Bolagets styrelse fattar beslut om tillsättning och godkänner anställningsavtalet.
7	Information efter beslut	HR-direktören tar i samråd med kommunikationsdirektören fram ett kommunikationsunderlag.