

Indhold

1. Formål og omfang	2
2. Rekruttering på TV 2.....	2
3. Ansvar og roller	2
4. Opfølgning	2

Rekrutteringspolitik

1. Formål og omfang

TV 2 har et overordnet mål om at være Danmarks bedste mediarbejdsplads. Formålet med rekrutteringspolitikken er at skitsere tilgangen til rekruttering for at tiltrække de bedst egnede medarbejdere, som kan bidrage til at indfri ambitionen.

Rekrutteringspolitikken omfatter alle rekrutteringsprocesser i TV 2, med mindre særlige hensyn taler imod, og aktiviteter før, under og efter rekrutteringsprocessen.

Politikken skal understøtte TV 2s mangfoldighedspolitik.

2. Rekruttering på TV 2

TV 2 er en kompetencedrevet virksomhed og lægger til enhver tid vægt på at sikre de bedst egnede kandidater i forhold til kravene til stillingen. Organisationen tilpasses for at indfri på strategi samt nye krav og vilkår.

Samtidig tilstræber TV 2 et mangfoldigt ansøgerfelt for at tiltrække talentfulde og dygtige medarbejdere uanset baggrund. For at understøtte dette arbejder TV 2 for at øge objektiviteten i rekrutteringsprocessen og sikre en bias-bevidst proces.

TV 2 har således fokus på at sikre kandidater til ledige stillinger en rekrutteringsproces med fokus på ordentlighed og professionalisme.

De overordnede retningslinjer for rekrutteringsprocessen indebærer blandt andet at:

- annoncere ledige stillinger offentligt eller internt
- anvende ekstern rekrutteringsassistance, når særlige hensyn taler for
- anvende værktøjer til screening af sprogbrug i jobannoncer og kommunikation, der kan virke ekskluderende
- træne ledere i bias-bevidst rekruttering og stille værktøjer til rådighed, som understøtter hele rekrutteringsprocessen
- øge objektiviteten i rekrutteringsprocessen ved brug af personligheds- og teamprofiler
- indhente feedback på rekrutteringsprocessen fra ansøgere for at udvikle og forbedre fremtidige processer

3. Ansvar og roller

Alle ledere og rekrutteringsansvarlige har ansvar for at efterleve politikken. People & Culture stiller værktøjer til rådighed og tilbyder uddannelse og efterser, at politikken overholdes. People & Culture er ansvarlig for opdatering af politikken, mens direktionen og bestyrelsen godkender politikken mindst én gang årligt.

4. Opfølgning

People & Culture anvender feedback fra ansøgere og ledere for kontinuerligt at forbedre rekrutteringsprocessen.

Direktionen 14. januar 2025