

Rekruttering og ansattes adgang til et højere timetal

I forbindelse med ledige stillinger, efter en medarbejders fratrædelse, bør ledelsen vurdere, hvorvidt stillingen skal genbesættes, og i så fald med hvilken stillingsprofil.



OPSLAG AF LEDIGE STILLINGER

Stillinger i det offentlige skal opslås. Derved sikres det bredest mulig rekrutteringsgrundlag og at alle kvalificerede ud fra en lighedsbetragtning har mulighed for at søge kommunens ledige stillinger og blive vurderet på lige fod med andre ansøgere. Opslagsprocessens sigte er at sikre, at den bedst kvalificerede ansøger ansættes.

Alle stillinger opslås eksternt, og interne ansøgere søger på lige vilkår med andre. Rekruttering skal ske via et ansættelsesudvalg hvori der er repræsenteret både leder- og medarbejderside er repræsenteret.

UNDTAGELSER

Opslag kan undlades i forbindelse med ferieafløsning og anden kortvarig beskæftigelse.

Der kan være undtagelser, hvor det på grund af særlige omstændigheder ikke er formålstjenligt at opslå en fast stilling. Hvis man ønsker at undlade opslag af en stilling skal dette aftales med Personaleafdelingen.

Medarbejdere der er omfattet af genplaceringsaftalen, har fortrinsret til at komme til samtaler til stillinger, hvor de er kvalificerede.

Medarbejdere der er afskediget på baggrund af besparelser skal, såfremt de har de relevante kompetencer, tilbydes forlængelse/ansættelse internt i enheden, før nye stillinger kan slås op.

AVANCEMENT STILLINGER OG SKIFT I FUNKTIONER

Hvis en medarbejder avancerer til en stilling, er det ikke et krav at stillingen, skal opslås. Om stillingen besættes med eller uden opslag vil bero på en konkret vurdering, hvor hensynet til bredde i rekrutteringsgrundlag vejes op imod andre hensyn, som eksempelvis omorganiseringer eller at der bygges videre på allerede eksisterende opgaver, funktioner eller ressourcer.

Skift i funktioner eller rokader mellem ligestillede stillinger kan finde sted uden opslag. I denne situation er der ikke tale om, at nogen skal ansættes, begge parter vil være ansat i forvejen.

GENOPSLAG

Hvis en stilling ikke besættes genopslås den.

Hvis det ikke er muligt at besætte en stilling kan lederen efter aftale med næste ledelsesniveau vælge at gøre brug af et eksternt rekrutteringsbureau.





ANSÆTTELSESSAMTALER

Efter ansøgningsfristen udvælges et passende antal kvalificerede kandidater til ansættelsessamtaler. Kvalificerede kandidater matcher hovedparten af de kriterier, der fremgår af stillingsopslaget. Som udgangspunkt er det ikke tilstrækkeligt at indkalde én ansøger til samtale.

DELTIDSANSATTES ADGANG TIL HØJERE TIMETAL

Når der i en enhed opstår permanente ledige timer skal enhedens medarbejdere på deltid tilbydes disse inden timerne udbydes eksternt.

Det er ledelsen, der konkret tager stilling til, hvorvidt deltidsansatte medarbejdere opfylder de opstillede krav til kvalifikationer, så det er muligt at løse opgaverne fagligt forsvarligt. Desuden skal opgaveløsningen være praktisk mulig, i forhold til enhedens drift og rammer.

Aftaleholderen skal sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte er enkel og tydelig for både ledere og medarbejdere.

UOPFORDREDE ANSØGNINGER

Varde Kommune modtager jævnligt uopfordrede ansøgninger, disse ansøgninger gemmes ikke. Ansøgerne opfordres til at søge kommunens ledige stillinger, der blandt andet kan findes på kommunens hjemmeside, med henvisning til at ledige stillinger opslås.