



Ansættelsesprocedure

Opslag af stillinger:

Formål med stillingsopslag:

Formålet med stillingsopslag er at skabe størst mulig åbenhed om ledige stillinger således, at arbejdsgiveren får det bredest mulige grundlag for at vurdere, hvem der vil være bedst egnet til stillingen.

Regler og krav:

KL har efter forhandling med de forhandlingsberettigede organisationer fastsat regler om opslag af tjenestemandstillinger – ” Regler om opslag af tjenestemandstillinger i kommuner inden for KL’s område”.

Ombudsmanden har i en udtalelse klart indskærpet, at reglerne om opslag af stillinger skal følges, således **alle** har mulighed for at søge stillingen.

Ombudsmanden har endvidere udtalt, at et stillingsopslag skal sikre tilliden til at hvervene besættes på et fagligt og tilstrækkeligt bredt grundlag.

Der er krav om, at stillinger som opslås skal annonceres på jobnet.dk

Stillingsopslag i Hjørring Kommune

Hjørring Kommune opslår ledige faste stillinger og længerevarende vikariater/tidsbegrænsede ansættelser eksternt.

Ved længerevarende vikariater/tidsbegrænsede ansættelser forstås en ansættelse af over 12 måneders varighed.

Hjørring Kommune arbejder ikke med begrebet ”interne stillingsopslag”, men i stedet med begrebet ”omplaceringsmuligheder”. Det giver en arbejdsplads mulighed for at undersøge om der eventuelt er en fastansat der ønsker omplacering til den ledige stilling. Eventuelle omplaceringsmuligheder offentliggøres internt.

Stillinger opslås med en ansøgningsfrist på minimum 14 kalenderdage.

Omplaceringspligt

Hjørring Kommune har omplaceringspligt til anden passende stilling – inden for pågældendes fagområde - i det tilfælde ansatte bliver overtagne i forbindelse med personalemæssige tilpasninger af driftsmæssige årsager. I den forbindelse er Hjørring Kommune én samlet enhed.

Omplaceringspligten gælder i det tidsrum fra den ansatte er påtænkt opsagt og indtil den endelige opsigelse er afgivet.

Omplaceringspligten har den konsekvens, at en afskedigelse ikke kan gennemføres forinden det er vurderet om eventuelle relevante ledige stillinger kan være en passende omplaceringsmulighed. Det betyder samtidig, at en stilling eventuelt besættes ved omplacering og derfor ikke opslås.



Ansættelsesudvalg

Hjørring Kommune finder det helt afgørende, at der er der sker den fornødne medarbejderinddragelse ved besættelse af ledige stillinger. Derfor nedsættes der et ansættelsesudvalg i forhold til den konkrete stilling.

Aftaler som sikrer interne ansøgere en samtale

Hjørring Kommune har indgået følgende tre bindende aftaler, som sikrer interne ansøgere en samtale når der opslås ledige ordinære stillinger:

1. Ansatte der er blevet afskediget på grund af driftsmæssige årsager

Ansatte der bliver afskediget på grund af driftsmæssige årsager modtager sammen med opsigelsen et "Bevis for retten til en samtale". Beviset gælder i forhold til relevante ledige stillinger indenfor den pågældendes fag- område. Retten til en samtale gælder i opsigelsesperioden.

Det er den pågældendes eget ansvar at holde øje med og søge ledige stillinger. Beviset for retten til en samtale skal vedhæftes ansøgningen.

2. Ansatte i løntilskud med sigte på ordinær beskæftigelse på fagom- rådet

Personer som er ansat i løntilskud med sigte på ordinær beskæftigelse på fagområdet har ret til en samtale i forhold til ledige stillinger på fagområdet. Retten gælder i den periode pågældende er ansat i løntilskud.

Det er den pågældendes eget ansvar at holde øje med og søge ledige stillinger. I ansøgningen skal den pågældende selv gøre opmærksom på sin ret til en samtale.

3. Interne ansøgere

Alle interne ansøgere er sikret en samtale ved ansøgning af ledige relevante stillinger. Interne ansøgere er i denne sammenhæng alle de medarbejdere, der på ansøgningstidspunktet er ordinært ansat ved Hjørring Kommune.

Interne ansøgere har selv ansvar for at gøre opmærksom på, at de er interne ansøgere.

For alle tre aftaler er det naturligvis sådan, at interne ansøgere skal have en vis grad af de efterspurgte kompetencer for at være sikret en samtale, ligesom et meget stort antal interne ansøgere vil nødvendiggøre, at ikke alle kan sikres en samtale med ansættelsesudvalget.

I det tilfælde en intern ansøger ikke indkaldes til en samtale med ansættelsesudvalget, har lederen pligt til at oplyse det til den pågældende.

Det er vigtigt, at den interne ansøger får beskeden inden ansættelsesudvalget afholder samtaler – ansøgeren kender datoen for samtalerne fra stillingsannoncen og har en forventning om, at blive inviteret til en samtale.

Beskeden kan gives pr. telefon eller mail.



Hvordan får lederen overblik over eventuelt interne ansøgere til en stilling?

Alle ansøgere skal i forbindelse med ansøgning af en ledig stilling via rekrutteringssystemet angive hvem der er deres nuværende arbejdsgiver.

Det betyder, at leder og ansættelsesudvalg i rekrutteringssystemet kan lave en søgning som viser alle de interne ansøgere til en stilling.

Aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal

Opmærksomheden henledes på Aftale om deltidsansattes adgang til højere timetal indgået mellem KTO/SHK og KL.

Aftalen giver deltidsansatte en **fortrinsadgang** til at søge ledige timer, når disse opstår som følge af stillingsledighed eller opnormering.

Ledelsen har **pligt** til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte forinden ledelsen kan udbyde de ledige timer eksternt eller til andre.

Det er ledelsen, der træffer beslutning om, hvorvidt timer skal genopslås ved stillingsledighed, og det er også ledelsen, der konkret tager stilling til, hvorvidt deltidsansatte ansøgere til de ledige timer opfylder de stillede krav til kvalifikationer mv. Heri indgår naturligvis hensynet til, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

Godkendt i Hovedudvalget den 23. august 2022