

Procedure ved besættelse af øvrige faste stillinger

Princip

Ved udvælgelse lægges der vægt på, at stillingen besættes med den bedst kvalificerede ansøger med hensyn til relevant uddannelse, faglig viden og kunnen, erfaring og samarbejde.

Stillinger besættes efter opslag, ansøgning og indstilling. Ansættelsesproceduren påbegyndes umiddelbart efter, at en stilling er opsagt med det sigte at stillingen søges besat kontinuerligt.

Ansættelsesudvalget kan beslutte at stillingen ikke skal opslås hvis der foreligger en ansøgning fra en allerede ansat vikar i den pågældende stilling. Dette aftales dog altid konkret med Personaleafdelingen.

Ansættelsesudvalg og jobvurdering

Ansættelsesudvalget består af ledelsesrepræsentanter, mindst 1 medarbejderrepræsentant for hver 2 ledelsesrepræsentanter valgt af de berørte medarbejdere samt repræsentanter fra en eventuel bestyrelse. Hvor der kun er en ledelsesrepræsentant i udvalget, skal der også udpeges en medarbejderrepræsentant.

Såvel ved genbesættelse som ved nynormering udarbejder ansættelsesudvalget arbejdsbeskrivelse som grundlag for stillingsopslag, og der udfærdiges forslag til annoncetekst. Kommunens ligestillingspolitik, personalepolitik og overordnede retningslinier skal indgå i vurderingen.

Annoncering

Ansættelsesudvalget/lederen mailer annonceforslag til Personale@alleroed.dk Personalekonsulent retter annoncen til efter gældende praksis og sender altid kopi af tilrettede annonce tilbage til leder.

Vil du vide mere om annoncering, så klik på linket i højre side.

Behandling af ansøgninger

Som ansøger sender man sin ansøgning via den jobmail, som pågældende stillingsopslag er sat op til. Alle eksterne opslåede stillinger findes altid på www.alleroed.dk under job.

Når vi modtager en ansøgning til pågældende jobmail, bliver der automatisk dannet et autosvar til ansøgeren hvoraf det fremgår, at vi har modtaget ansøgningen til stillingen som XX ved XX.

Desuden fremgår det af autosvaret, at såfremt man som ansøger til pågældende stilling ikke har hørt noget senest 1 måned efter ansøgningsfristens udløb, er stillingen blevet besat til anden side. Man får derved ikke yderligere et afslag.

Vedkommende der har fået stillingen orienteres naturligvis af ansættelsesudvalget/lederen. Husk allerede i denne samtale (med mindre dette blev orienteret om i ansættelsessamtalen) at give besked om at ansættelsen sker under forudsætning af tilfredsstillende straffeoplysninger, og at vedkommende enten skal give samtykke til indhentning af børneattest/udvidede straffeoplysninger eller selv indhente den private straffeattest.

Desuden er det ansættelsesudvalgets/lederens opgave at sørge for at give besked til dem, der har været til samtale, men som ikke har fået stillingen.

Ansættelsessamtale

Ansættelsessamtale skal foretages med henblik på at afklare såvel institutionens som ansøgerens krav og ønsker. Efter denne samtale tilbydes ansøgeren - så vidt det er muligt - en rundvisning i forvaltningen/afdelingen/institutionen, hvor der skal være lejlighed til en samtale med de berørte medarbejdere.

Ved ansættelsessamtalen oplyses der om, at tilfredsstillende straffeoplysninger er en nødvendighed i stillingen.

Beslutning

Når der i ansættelsesudvalget er truffet beslutning om hvem der bliver tilbudt ansættelse indberettes ansættelsen via Silkeborg Data på www.sd.dk

Indberetningen via Silkeborg Data danner automatisk en mail til Personaleafdelingen, som betyder, at vi opretter en personalesag i Acadre.

Den ansattes ansøgning og diverse bilag mailes fra lederen til Personale@alleroed.dk som herefter lægger disse dokumenter ind i ovennævnte personalesag.

Herefter laver Personaleafdelingen ansættelsesbrev mv.

Såfremt ansættelsen skal behandles politisk udarbejder Personaleafdelingen indstilling til Økonomiudvalg og Byråd.

Prøvetid

Prøvetiden for ikke-tjenestemænd udgør 3 måneder, medmindre vedkommende har været ansat som vikar umiddelbart før fastansættelsen. For tjenestemænd gælder normalt en prøvetid på 2 år, som i konkrete tilfælde kan nedsættes til 1 år. Der henvises samtidig til Byrådets beslutning om, at nyansættelser fremover skal ske på overenskomstbasis medmindre særlige forhold gør sig gældende.

Godkendt af Det Centrale Hovedsamarbejdsudvalg den 27. september 1995

Godkendt af Økonomiudvalget den 25. oktober 1995

Ændringer godkendt af Det Centrale Samarbejdsudvalg den 28. oktober 1999.