

Retningslinjer for Rekruttering og ansættelse



Vejen Kommune ønsker at rekruttere de bedst kvalificerede medarbejdere og ledere. Derfor lægger vi vægt på, at være en attraktiv arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejdere og ledere har gode muligheder for faglig og personlig udvikling og for at få indflydelse og ansvar i forhold til egne og arbejdspladsens opgaver. Vi løser opgaverne på et højt fagligt niveau med fokus på borgerne. Som arbejdsplads ser vi en værdi i en mangfoldig medarbejdergruppe. Det kan både være i forhold til faglige kompetencer, uddannelse, alder, køn, fysisk formåen samt etnisk baggrund.

Rekruttering

Rekruttering af de bedst kvalificerede medarbejdere og ledere er afgørende for, at vi er en velfungerende arbejdsplads. Stillingsopslag er en vej til at gøre opmærksom på Vejen Kommune som arbejdsplads. Derfor sikrer vi, at stillingsopslag afspejler at Vejen Kommune er et godt sted at arbejde. Dette kan bl.a. gøres ved at nævne udviklingsmuligheder, medindflydelse og medinddragelse i stillingsopslag. Der er også andre veje. Netværk til uddannelsesinstitutioner, herunder at sikre gode forløb for elever, praktikanter og studerende samt mulighed for etablering af studiejob mv. Brugen af sociale medier, som Facebook og LinkedIn er en tredje vej, som kan skabe opmærksomhed hos potentielle ansøgere. Både som forum for stillingsopslag men også til formidling af de gode historier.

Vejen Kommune er en stor arbejdsplads med mange muligheder for jobudvikling, og der er stort fokus på, at støtte de medarbejdere der ønsker at udvikle sig i deres job og til andre stillinger i Vejen Kommune. På den måde er vi med til at fastholde, udvikle og sikre karrieremuligheder for medarbejdere og ledere i Vejen Kommune.

Ansættelsesudvalg og stillingsopslag

For at sikre en god og kvalificeret ansættelsesproces nedsætter lederen et ansættelsesudvalg bestående af ledere og medarbejdere. Det er lederens ansvar at ansættelsesudvalget har en passende størrelse, så de væsentligste faglige og kollegiale sammenhænge er dækket ind. Som udgangspunkt vil det være tillidsrepræsentanten der deltager i ansættelsesudvalget, hvis ikke andet aftales. Lederen sikre sig, at tillidsrepræsentanten for pågældende område holdes bedst muligt orienteret om den forestående ansættelse.

Det er ansættelsesudvalgets ansvar at udarbejde det endelige stillingsopslag på baggrund af oplæg fra lederen. Derudover deltager ansættelsesudvalget i udvælgelsen af ansøgere, samtaler med ansøgere og vurdering af ansøgere. Ansættelsesudvalget vælger den bedst egnede ansøger ud fra både faglige og personlige krav til stillingen og inden for det økonomiske råderum. Det er lederen der træffer den endelige beslutning om, hvilken ansøger der skal ansættes.

Alle ansøgere behandles respektfuldt. Det betyder bl.a., at alle ansøgere, der har været til samtale og ikke tilbydes stillingen skal have en telefonisk tilbagemelding med begrundelse for afslag eller en skriftlig tilbagemelding med mulighed for selv at tage kontakt ved behov for yderligere uddybning.

Vejen Kommune benytter personlighedstest ved rekruttering af udvalgte lederstillinger. [Link til Master Person analyse.](#)

Medarbejdere der er omfattet af Vejen Kommunes Genplaceringsaftale, skal vedlægge ansøgningen det dokument de har modtaget som dokumentation for at de er omfattet af genplaceringsaftalen. Du kan læse mere om genplaceringsaftalen her. [Link](#)

[Den første tid på en ny arbejdsplads](#)

Vejen Kommune ønsker at nye medarbejdere føler sig velkomne og får de bedste muligheder for at varetage deres job. Derfor får alle nye medarbejdere en kontaktperson som er ansvarlig for at sikre den faglige og sociale introduktion til arbejdspladsen og arbejdsopgaverne.



Godkendt i Hovedudvalget 18. januar 2021

Godkendt i Økonomiudvalget 4. maj 2021