

# NOTAT

HVIDOVRE KOMMUNE

Center for Økonomi og Personale  
HR og Udvikling  
Personale- og  
udviklingskonsulent:  
Henrik Kjems Falk

Sagsnr.: 23/28346  
Doknr.: 215619/23

Dato: 28-11-2023

## Svar på spørgsmål stillet af Marie-Louise Jørgensen (F) på Ældre- og Sundhedsudvalgets møde den 13. november 2023 vedr. status på nye rekrutteringsformer

### Spørgsmål

Marie-Louise Jørgensen (F) spurgte til status på nye rekrutteringsformer. Administrationen udarbejdede et notat.

### Svar

Center for Økonomi og Personale har udarbejdet dette svar. Hvidovre Kommune arbejder gennem en professionel rekrutteringsproces med at finde de bedst kvalificerede medarbejdere til kommunens stillinger. Det gøres bl.a. for at ramme rigtigt første gang - det vil sige undgå dyre fejlrekrutteringer.

Med professionelt menes at rekrutteringsprocesserne sker systematiseret. Det er derigennem et mål, at lederne i kommunen håndterer rekrutteringen af nye medarbejdere så professionelt og grundigt som muligt.

Som offentlig myndighed er Hvidovre Kommune forpligtet til at overholde regler når vi slår en stilling op.

Hvidovre Kommune er som offentlig myndighed forpligtet til at overholde disse regler i forbindelse med besættelse af stillinger. Det handler bl.a. om regler vedrørende stillingsopslag. Det gælder ikke mindst de forvaltningsretlige regler, herunder praksis fra Folketingets Ombudsmand, anden (sær)lovgivning samt eventuelle overenskomstmæssige aftaler og vilkår.

Som eksempel kan bl.a. nævnes, at alle varige stillinger eller længerevarende vikariat over 12 måneder, altid skal slås offentligt op i minimum 14 dage (inkl. annoncering på jobnet.dk), eller handicappedes fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, såfremt ansøgeren er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Hvidovre Kommune har omvendt også en interesse i at rekrutteringsprocessen bliver så smidig og effektiv som mulig. Der arbejdes løbende (ofte dagligt) med hvordan rekrutteringsprocessen er smidig samtidig med at lovgivning mv. overholdes.

Kommunalbestyrelsen godkendte i juni 2023 HR-strategi for perioden 2023-2025. HR-strategien er handlingsorienteret og forsøger at anvise indsatser som kan understøtte løsningen af Mange af indsatserne er allerede igangsat eller programsat. Indsatserne i HR-strategien har som udgangspunkt fem perspektiver, som skal sætte retning på HR-området.

Det drejer sig udover Rekruttering, om Kompetenceudvikling, Fastholdelse, Ledelse og Branding. Center for Økonomi og Personale er i samarbejde med organisationen i gang med at udmønte strategien.

Kommunalbestyrelsen vil i starten af det nye år blive orienteret om, hvorledes der bliver arbejdet med HR herunder rekruttering i Hvidovre Kommune.